

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL –
UFMS CAMPUS DE TRÊS LAGOAS - CPTL**

CAIO VINÍCIUS PEREIRA VITÓRIO

**DIREITO AO TRABALHO DIGNO DE MULHERES TRANS E
TRAVESTIS NO BRASIL**

TRÊS LAGOAS

MS 2024

CAIO VINÍCIUS PEREIRA VITÓRIO

**DIREITO AO TRABALHO DIGNO DE MULHERES TRANS E
TRAVESTIS NO BRASIL**

Artigo científico como trabalho de conclusão de curso, como parte da avaliação do Curso de Graduação em Direito Bacharelado da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, orientado pela Prof. Dra. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro.

**TRÊS
LAGOAS 2024**

CAIO VINÍCIUS PEREIRA VITÓRIO

**DIREITO AO TRABALHO DIGNO DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS
NO BRASIL**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Doutora Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro
UFMS/CPTL – Orientador

Professora Doutora Ana Cláudia dos Santos Rocha
UFMS/CPTL – Membro

Professora Doutora Carolina Ellwanger
UFMS/CPTL - Membro

Três Lagoas - MS, 31 de outubro de 2024.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais

CF/88 – Constituição Federal de 1988

Cis – Cisgênero

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPTL - Campus de Três Lagoas

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

GEPDH - Grupo de Estudos em Políticas Públicas e Direitos Humanos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais MS – Mato Grosso do Sul

MTE – Ministério do Trabalho e emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PGR/MPU – Procuradoria Geral da República, Ministério Público da União

PL – Projeto de Lei

PSOL/SP – Partido Socialismo e Liberdade – Diretório Estadual de São Paulo

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

Trans- Transexual, Transgênero

UFABC - Universidade Federal do ABC

UFBA - Universidade Federal da Bahia

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo

UFG - Universidade Federal de Goiás

UFJF - Universidade Federal de Juiz de Fora

UFLA - Universidade Federal de Lavras

UFMS - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

UFPA - Universidade Federal do Pará

UFPEL - Universidade Federal de Pelotas

UFRB - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

UFSB - Universidade Federal do Sul da Bahia

UFSC Universidade Federal de Santa Catarina

UNB - Universidade de Brasília

UNIFESSPA - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

UNILA – Universidade Federal da Integração Latino-Americana

UNILAB - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira

UNIR - Universidade Federal de Rondônia

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

RESUMO

Este estudo tem como objetivo a análise crítica do acesso e permanência de pessoas transexuais e travestis em trabalhos dignos e decentes, bem como a averiguação das barreiras sociais que essa população enfrenta diariamente, através da leitura de livros, artigos e pesquisas acerca do tema. Assim, foram utilizados dados diversos sobre a realidade coberta de preconceito enfrentada diariamente por mulheres transexuais e travestis a âmbito nacional, e como isso afeta sua participação no mercado de trabalho. A finalidade central é entender o trabalho digno e decente como direito básico do ser humano e como esse é um direito pouco usufruído pela população trans, ao passo que se procura esclarecer a importância de políticas públicas e ações afirmativas para incluir essa parcela populacional no meio educacional e empregatício.

Palavras-chave: Transexuais; Transgêneros; trabalho digno, LGBTQIA+, políticas públicas, inclusão.

ABSTRACT

This study aims to critically analyze the access and permanence of transsexuals and transvestites in decent jobs, in addition to investigating the social barriers that this population faces on a daily basis, by reading books, articles and research on the subject. In this way, various data were used on the reality of the prejudice faced daily by transsexual women nationwide, and how this affects their participation in the labor market. The central aim is to understand decent work as a basic human right and how it is rarely enjoyed by the trans population, while seeking to clarify the importance of public policies and affirmative action to include this section of the population in education and employment.

Keywords: Transsexuals; Transgenders; decent work; LGBTQIA+; public policies; inclusion.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. O TRABALHO DIGNO	9
2.1. A diferença entre trabalho e emprego.....	10
2.1.1. Trabalho digno e trabalho decente.....	11
2.2. A proteção jurídica da dignidade no trabalho no ordenamento brasileiro.....	16
2.3. Gênero e mercado de trabalho Brasileiro.....	17
2.3.1. Direito a diversidade de gênero e o respeito à dignidade.....	18
3. AÇÕES AFIRMATIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL.....	20
3.1. Ações afirmativas e sua importância para inclusão.....	20
3.2. Políticas públicas no Brasil.....	21
3.2.1. A promoção da diversidade e equidade através das cotas.....	22
4. INGRESSO E PERMANÊNCIA DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	22
4.1. Quem são as pessoas trans e travestis?.....	23
4.2. Preconceito e meio ambiente de trabalho.....	25
5. COTAS PARA PESSOAS TRANS.....	26
5.1. A viabilização de cotas para pessoas trans.....	27
5.1.1. Importância e impacto das cotas na empregabilidade de pessoas transgênero.....	28
5.1.2. Universidades e concursos públicos que incluíram reserva de vagas para pessoas transgênero.....	28
5.2. Cargos políticos.....	31
6. CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS.....	33

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata do direito ao trabalho digno de mulheres trans e travestis no Brasil, um tema que se insere no debate mais amplo sobre a inclusão de grupos marginalizados no mercado de trabalho. Historicamente, pessoas trans têm sido excluídas de oportunidades formais de emprego, enfrentando barreiras relacionadas ao preconceito, à discriminação e à transfobia. Em um país onde a empregabilidade ainda está fortemente marcada por desigualdades de gênero, raça e identidade de gênero, essa exclusão aprofunda as vulnerabilidades sociais dessa população.

A pesquisa tem como objetivo analisar a ausência de políticas públicas e ações afirmativas que promovam a inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho, com um foco específico no setor público. A hipótese é de que essa ausência agrava o processo de marginalização, impedindo que essas mulheres tenham acesso a condições de trabalho dignas, conforme garantido pela Constituição Federal de 1988.

Este estudo busca, primeiramente, definir e explorar os conceitos de trabalho digno e trabalho decente, e sua previsão nas leis brasileiras. Em seguida, será analisada a aplicação de ações afirmativas e políticas públicas no Brasil, com foco na inclusão de grupos vulneráveis. Por fim, o trabalho se dedica a examinar o perfil das mulheres trans e travestis no país, explorando suas dificuldades de ingresso e permanência no mercado de trabalho, especialmente no setor público.

A partir de uma revisão bibliográfica e de um levantamento de dados, este trabalho pretende contribuir para o entendimento da importância das políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas trans no trabalho formal e para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminações.

2. O TRABALHO DIGNO

Neste capítulo serão abordados conceitos básicos cruciais para o entendimento e compreensão do que é trabalho e como se caracteriza a relação de emprego, adentrando em termos que permeiam essas relações, como o trabalho digno e decente.

Serão abordados dispositivos legais que exprimem a ideia desses conceitos que regulamentam as relações laborais no país, acompanhando-se também uma visão do cenário nacional do mercado de trabalho brasileiro e a luta de gênero dentro do mesmo.

2.1 A diferença entre trabalho e emprego

Apesar de muitas vezes utilizados para entoar o mesmo sentido e entendimento, os conceitos de trabalho e emprego possuem suas diferenças, além de determinados elementos próprios que os caracterizam.

Ao iniciar-se a análise do primeiro, volta-se para a análise da própria palavra e sua origem, segundo a etimologia a palavra “trabalho” carrega consigo uma diversidade de possíveis interpretações, podendo ser considerada plurissignificativa, tornando-a objeto de estudo e investigação, principalmente, para os campos do conhecimento que se destinam a compreender as relações humanas, sua organização, seu modo de pensar e a própria sociedade e sua formação, sendo o Direito um desses campos do conhecimento (Leite, 2024).

Ainda em um olhar etimológico da palavra, retomando à Antiguidade, obtém-se que trabalho possui origem no latim *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*”, ou da própria palavra *tripalium*, a qual se referia a um instrumento de tortura composto de três paus, de modo que o ato de trabalhar podia ser entendido e aludido como uma punição, um castigo, uma forma de tortura, podendo também ser compreendido como uma tarefa árdua (Leite, 2024).

Esta visão do trabalho era fortificada pelo contexto social da época, uma vez que nesse período, aqueles que o exerciam eram os escravos, que não eram dotados sequer da autonomia sobre suas próprias condições e vontade, e os plebeus, camponeses, artesãos, pessoas pobres, não detentoras de posses, que dependiam de seu trabalho exaustivo para a sobrevivência e o pagamento de seus impostos.

Ressalta-se que, tanto os escravos, quanto os pobres, que não conseguiam alguma forma para pagar seus impostos, eram vítimas das torturas com o *tripalium*, o que corroborava com a ideia de “trabalho” como um meio de tortura e sofrimento, como uma punição.

Ao decorrer do tempo a palavra trabalho passou a ser compreendida com novos olhos, que dariam-lhe significados diferentes dos de outrora, deixando para trás a ideia de que seu conceito fosse unicamente intrínseco à ideia de sofrimento ou punição, passando a possuir uma percepção da palavra ligada ao termo *trapaliare*, que remete a toda e qualquer atividade humana, ou seja, aponta o trabalho como um resultado do uso das habilidades, ou melhor, das faculdades humanas, sejam elas manuais, técnicas ou intelectuais, de modo que o trabalho passa a ser compreendido como a externalização das habilidades humanas,

usadas para a obtenção de determinado fim, de um objetivo (Leite, 2024).

Partindo deste conceito apresentado sobre a palavra “trabalho” é possível encontrar dentre seus significados a palavra “emprego”, um termo considerado seu sinônimo, muitas vezes utilizado para aplicar o mesmo sentido e transmitir a mesma ideia, ressaltando o quão amplo pode ser o entendimento e interpretação do termo trabalho. Contudo, apesar de ambas as palavras possuírem similaridade quanto a sua compreensão, também são dotadas de suas diferenças, sobretudo na visão jurídica.

Isto é, uma vez que trabalho pode ser compreendido como qualquer atividade humana, que pode ser remunerada ou não, realizada para a obtenção de determinado fim, assim abrangendo até mesmo o trabalho voluntário, a ideia de trabalho em equipe - união de esforços humanos, exercidos em conjunto para a obtenção de um resultado - e outras interpretações, não poderia ser provido do mesmo valor que se tem da palavra emprego. Esta por sua vez, se caracteriza por uma relação jurídica entre empregado e empregador, onde há uma relação de subordinação, em que o trabalho - aplicação das forças e faculdades humanas - realizado pelo empregado (pessoa física), é exercido de forma habitual e contínua, ligada a uma contraprestação pecuniária, ou seja, a onerosidade, constituindo os elementos essenciais de uma relação de emprego conforme os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 - CLT, seguindo também o entendimento apresentado por Carlos Henrique Bezerra Leite, 2024.

Tratando-se do exercício da força de trabalho dentro das relações de emprego encontra-se a necessidade de uma delimitação das liberdades em tais relações, isto é, se faz preciso que existam conceitos e leis que regulamentem os poderes do empregador para com o empregado, acrescentando deveres a serem seguidos por ambas as partes, os quais além de limitar suas ações, garantam a segurança jurídica do tomador de serviço e do subordinado.

2.1.1 Trabalho digno e trabalho decente.

Tendo passado pelos conceitos de trabalho e emprego, bem como suas definições e diferenças, faz-se essencial avançar para a análise de dois outros conceitos que complementarão o entendimento que se busca alcançar. Aqui se refere aos conceitos de trabalho digno e trabalho decente, uma vez que, assim como proposto na Carta Magna brasileira, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CF/88, o trabalho é uma das garantias fundamentais no Brasil, devendo o mesmo, estar de acordo com os

outros direitos e garantias dos indivíduos (Brasil, 1988).

Cabe salientar que a cidadania (art. 1º, II, CF/88), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF/88), também são fundamentos deste texto legal, intrinsecamente ligados ao direito do trabalho e aos conceitos de trabalho digno e decente, uma vez que a junção destes fundamentos proporciona a compreensão de que não se trata do direito à qualquer forma de trabalho, mas sim de uma forma que não seja degradante, ofensiva à dignidade da pessoa humana e que permita, ou melhor, que colabore com o exercício da cidadania do indivíduo.

Esta garantia ao trabalho, deve atentar-se também à finalidade de assegurar uma existência digna ao trabalhador, de modo que o mesmo possa, através de seu emprego, por meio da contraprestação pecuniária que recebe pelo exercício de suas atividades laborais, possa suprir suas necessidades básicas. Sendo assim, não é qualquer trabalho que deve se enquadrar no que prevê o texto legal, uma vez que, se faz necessário que essa atividade laboral realmente traga dignidade ao indivíduo (Leite, 2024).

Partindo deste entendimento, encontra-se a necessidade de analisar o que pode ser compreendido como trabalho digno e trabalho decente, conhecendo estes conceitos.

O trabalho, como já apresentado, se trata, em uma de suas interpretações, de toda ação humana realizada através de suas faculdades, físicas, mentais ou intelectuais, para a obtenção de um determinado fim, de modo que possa ser realizado de diversas formas, abrangendo ideias além do conceito de trabalho dentro de uma relação de emprego.

Deste modo há de se falar da necessidade do conceito de trabalho digno dentro dessas relações, ao passo que, busque a preservação do indivíduo perante formas de trabalho que o coloquem em risco, que atuem contra a sua própria integridade, ou até mesmo que sejam análogas à condição de escravidão.

O surgimento da ideia de trabalho digno pode ser observado como algo derivado da evolução humana, tendo em vista as mudanças nas formas de organização social e das necessidades do trabalho, bem como a própria visão do homem para com seus semelhantes, compreendendo a ideia de dignidade humana. Segundo Kant, a dignidade é algo intrínseco do ser humano devido a capacidade racional do ser, ou seja, decorrente da faculdade humana do pensar, de sua autonomia (Kant, 1785). Isto revela também que a própria percepção do conceito de dignidade acompanha o pensamento humano, evoluindo com ele, refletindo até mesmo dentro das formas de trabalho, onde passou-se a compreender o que seria um trabalho degradante ou não, levando a criação de conceitos que sempre busquem proteger os direitos humanos e a dignidade de cada ser.

Outro instrumento que legitima a dignidade humana, e colabora com a ideia de Kant de que a mesma se trata de algo intrínseco do ser, é visto no próprio preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217, A, III) em 10 de dezembro 1948, a qual reconhece a dignidade como um direito inerente a todos da “família humana”, baseando-se também na igualdade e liberdade destes, apontando tais princípios como fundamentais, de modo a também servirem para garantia da paz, baseada no respeito entre as pessoas, garantindo-lhes a dignidade humana, para todos, sem qualquer discriminação, de raça, gênero, credo, sexualidade, ou qualquer outra, assegurando a todos as mesmas garantias (DUDH, 1948).

Assim se torna evidente o compromisso criado pelo próprio ser humano tanto na busca pela garantia, quanto na preservação da dignidade de seus semelhantes, sem nenhuma distinção, visando o bem social.

No âmbito das relações de emprego não poderia ser diferente, de forma que o trabalho digno possa assim ser compreendido como aquele que não somente visa a busca pela remuneração, ou seja, não se trata de um emprego que vise como contrapartida apenas a onerosidade da renda que será obtida pelo trabalhador, mas se trata, sim, de uma relação que também busque garantir a igualdade de oportunidades sem discriminação de qualquer gênero, bem como a garantia de condições seguras e saudáveis para a realização das atividades laborais do empregado, respeitando assim a dignidade do trabalhador e sua integridade física, mental, intelectual, moral e emocional (Delgado, 2023).

Este conceito de trabalho digno também se faz necessário por tratar-se de uma relação onde há uma condição de subordinação, sendo crucial o estabelecimento de garantias que protegem o empregado/subordinado e sua posição perante seu empregador, aplicando a estes limites e deveres a serem cumpridos e respeitados.

O trabalho digno também possui respaldo no que se encontra disposto na Declaração e Programa de Ação de Viena (1993), a qual apresenta o reconhecimento da dignidade como originária de todos os direitos, juntamente à valoração que é inerente à pessoa humana, ressaltando também em seu artigo 5º que “os direitos humanos, são universais, indivisíveis interdependentes e interrelacionados” (Viena, 1993, p. 4), ou seja, estão conectados com todos os campos para o atendimento a cada uma das situações que a pessoa humana possa vivenciar, de modo que não há de se falar na possibilidade do indivíduo não ser detentor do direito a este princípio fundamental.

Partindo do conceito de trabalho digno, ressalta-se ainda outro, que também visa a

ex- planação quanto às suas formas, sendo ele o conceito de “trabalho decente”. Este, por sua vez, formalizado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho em 1999, definido como “trabalho produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, que garanta uma vida digna ao trabalhador”. Desta forma, torna-se possível a sua conexão direta com o conceito de trabalho digno (OIT, 1999).

De tal modo, se faz possível a compreensão da complementação que ambos os conceitos apresentam para as relações de emprego, de forma a efetivar cada vez mais a ruptura da ideia de trabalho como um castigo ou punição, como entendia-se quando originada a própria palavra, trazendo para a contemporaneidade a percepção do trabalho como um direito fundamental, uma vez que o mesmo sirva para a dignificação do ser.

Assim, com esta visão, o trabalhador passa a ser compreendido, não como coisa, mas sim como pessoa, dotada de direitos e garantias. Nesse sentido, a objetificação do empregado é desbandada, atribuindo-lhe uma imagem humana, a qual possui o direito inerente à dignidade, tendo para si o trabalho como meio de subsistência e não como punição.

Tal evolução se mostra nas formas de trabalho ao longo do tempo, como o regime de escravidão e de servidão os quais foram abolidos, considerados formas de trabalho reprováveis, uma vez que ambas não seguem o que se compreende como dignidade humana, não sendo formas de trabalho decente, considerados meios desumanos de tratamento.

Cabe salientar que o trabalho dentro das relações de emprego, previsto constitucionalmente, possui sim um valor social, conforme previsto no art. 1º, IV, da Constituição Federal de 1988. Entretanto, para que este valor social seja efetivo, é necessário que não seja meramente proporcionado aos indivíduos, mas também regulamentado. Assim, é necessário que esse trabalho possa proporcionar uma renda digna, além de obter liberdade sindical e se afastar de quaisquer discriminações.

Cabe ainda ressaltar, à luz do pensamento exposto por Carlos Henrique Bezerra Leite, 2024 que o trabalho é mais uma vez compreendido como dotado de, em suas palavras, “valor social”, mas que para efetiva obtenção deste, necessita-se não meramente ser proporcionado, mas também regulamentado. Portanto, o trabalho possui valor social, mas é essencial que seja um trabalho decente, não podendo se tratar de um regime de escravidão, de uma jornada exaustiva e nem mesmo de um ambiente de trabalho cercado pelo assédio moral ou sexual, necessitando assim que o trabalhador possua suas garantias e segurança dentro das relações laborais (Leite, 2024).

Um adendo especial também se faz à ideia de idade para o trabalho, visando a garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente, de modo que através da lei é indicado a idade mínima para se encontrar apto ao trabalho, sendo ela, conforme art. 7º, XXXIII, CF/88, 16 (dezesseis) anos, exceto na condição de aprendiz, na qual o jovem poderá iniciar aos 14 (quatorze) anos, ainda assim sendo ressalvadas condições específicas para o trabalhos destes com idade inferior a 18 (dezoito) anos, como trabalhos perigosos, noturnos ou insalubres (Brasil, 1988).

Logo a ideia de trabalho decente se faz crucial, não só para a garantia e manutenção dos direitos trabalhistas, mas também para o afastamento de defasagens sociais e a garantia da ordem e evolução segundo a OIT, uma vez que esta exprime a ideia de que o conceito de trabalho decente se apresenta como uma “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”, sendo um fator fundamental para o bem-estar coletivo (OIT, Conheça a OIT).

Em consonância a este conceito, buscando a devida regulamentação do trabalho e a igualdade entre os indivíduos, diversos direitos dos trabalhadores são dispostos diretamente na Carta Magna do Brasil - CF/88, em seu artigo 7º, onde se estabelece limites quanto a demissão do empregado, benefícios do trabalhador, salário mínimo e diversos direitos que acompanharão as relações de emprego no país para a busca ao trabalho digno e decente (Brasil, 1988).

Ou seja, um trabalho decente se designa no exercício das atividades laborais do empregado, onde o mesmo possa ter proteção, quanto a sua própria dignidade, seus direitos trabalhistas, sua moralidade e seja resguardado contra toda e qualquer forma de discriminação, seja ela em decorrência de sua raça, gênero e identidade de gênero, etnia, credo, sexualidade ou contra qualquer outra peculiaridade que diga respeito somente ao indivíduo.

Cabe ressaltar que, apesar do que se entende por trabalho decente e sendo o mesmo um dos objetivos da OIT, para a superação de diversos pontos de defasagens sociais, a sua efetiva prática no Brasil não é tão assertiva. Isto advém da formação histórica do povo brasileiro, fortemente marcada pela escravidão, que ainda deixa suas marcas na contemporaneidade através do racismo e pelo berço da sociedade patriarcal, onde as mulheres eram - e muitas vezes ainda são - vistas como inferiores aos homens, o que pode ser observado através do machismo, presente até mesmo no âmbito das relações de trabalho, por meio das diferenças salariais, onde mulheres recebem menos no exercício de

funções iguais aos homens, conforme o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, apresentado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, é notado uma diferença salarial de 19,4%, entre o que se é percebido pelas mulheres em relação aos homens no Brasil, além de serem muitas vezes vítimas de assédio no ambiente de trabalho e não conseguirem alcançar posições de liderança apenas por seu gênero (GOV.BR, 2024).

Ainda dentro do grupo de mulheres encontram-se diversas subdivisões de minorias ainda mais marginalizadas, como as mulheres transgênero e travestis - pessoas as quais não se identificam com o gênero atribuído ao nascimento - que tem diariamente que reafirmar suas identidades, lutando contra a transfobia no convívio social e no ambiente de trabalho, seja tendo oportunidades negadas ou se deparando com ambientes despreparados para tratá-las com respeito e dignidade.

2.2 A proteção jurídica da dignidade no trabalho no ordenamento brasileiro

Tendo perpassado pelos conceitos de trabalho e emprego, assim como pela compreensão de trabalho digno e trabalho decente, cabe a visualização de algumas normas legais brasileiras que exprimem tais ideias e que corroboram para a efetividade das mesmas no mercado de trabalho brasileiro.

Torna-se mister retomar a própria Constituição Federal de 1988, uma vez que esta traz consigo, logo em seu artigo 1º, inciso IV, como um de seus princípios fundamentais, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;” (Brasil, 1988). Assim, juntamente com a análise dos incisos que antecedem este, torna-se possível alcançar o mesmo entendimento da ideia apresentada por Leite, 2024, de que o trabalho possui, de fato, um valor social, mas que para isso ele deva servir como um meio de dignificação do indivíduo, uma vez que os incisos anteriores tratam tanto sobre o reconhecimento da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e da cidadania (art. 1º, II, CF/88), como fundamentais (Brasil, 1988).

Partindo desta linha, as demais normas servirão como complementos, ou melhor, serão intrinsecamente aliadas a esses conceitos, para a busca da garantia e manutenção tanto das condições dignas e decentes de trabalho, como da integridade do próprio indivíduo.

Sendo assim, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz ainda, no corpo de seu texto, diversas disposições que tratam sobre o exercício do trabalho, detalhando especificações e parâmetros que orientam as relações laborais no país. Tais

especificações também podem ser encontradas no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, isto é, na Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida por “CLT”, que dispõem, assim como visto, sobre o que será necessário para a caracterização das relações de emprego, às proibições quanto à idade mínima para o trabalho e todos os aspectos cruciais que envolvam as relações de emprego.

Portanto, entende-se também a necessidade da viabilidade do acesso ao trabalho. Visto que este seja um princípio fundamental previsto no art. 1º, IV, da Constituição Federal de 1988, é possível entendê-lo como meio de dignificação da pessoa humana. Assim, vê-se que tornar viável a entrada e permanência no mercado de trabalho é essencial para que todos os indivíduos possam desfrutar de uma vida digna, ou seja, cada ser humano, incluindo toda e qualquer minoria ou grupo marginalizado.

2.3 Gênero e mercado de trabalho brasileiro

Compreendendo o trabalho com um direito fundamental, conforme a sua previsão constitucional, cabe uma análise da realidade do mercado de trabalho brasileiro, de forma que se possa compreender o panorama geral do país.

Desta forma, se faz crucial conhecer a formação da população que compõe o território nacional e há de se falar em uma análise a partir de dados baseados no Censo 2022 realizado pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Nesse sentido, conforme apontado pelo instituto, a população brasileira, no período da pesquisa, possuía a sua composição total por uma maior quantidade de mulheres em relação aos homens, sendo estes 48,5% da população, enquanto a parcela da população feminina alcançava 51,5%. Cabe salientar que a pesquisa se refere ao total da população nacional, que em 2022 totalizava pouco mais de 203 milhões de brasileiros conforme o IBGE, Censo 2022. Ainda, embora em forma de porcentagem essa diferença apresente apenas um ligeiro sobressalto no público feminino, em números trata-se de cerca de 6 milhões de mulheres, o que seria significativo para a mudança de determinadas dinâmicas sociais, como, por exemplo, a organização dentro das relações de emprego.

Dentro desta mesma população nacional, há de se encontrar uma grande diversidade presente na população quanto a cor ou raça, uma vez que a quantidade de pretos e pardos chegava a 55,5%, correspondendo a mais da metade da população, sendo 43,5%, brancos, 0,6%, indígenas e 0,4% amarelos (IBGE, Censo 2022), refletindo a diversidade ocasionada pela história da miscigenação, que foi o resultado da formação brasileira

através da colonização, por meio da mistura dos povos indígenas, africanos, europeus e em certo momento até mesmo ori- entais, que formaram a identidade nacional do Brasil (Freyre, 1933). Desta forma, compreende- se que dentro da população brasileira não há diferenciação tão demasiada quanto a porcentagem de homens e mulheres, não chegando sequer a 10%, ou melhor, nem mesmo a 5%, conforme o Censo 2022, bem como, segundo o mesmo estudo, há uma grande diversidade étnica, decor- rente do processo de colonização que levou a formação da sociedade. Assim, haveria de se pensar em um país onde a desigualdade de gênero e de cor fossem diminutas em todos seus aspectos, entretanto, esta não é a realidade vivenciada no Brasil, principalmente no âmbito tra- balhista.

Tal ideia diverge do que se encontra no Brasil, um cenário de uma sociedade marcada por desigualdades, que refletem de forma evidente na distribuição de oportunidades, principal- mente no tocante ao mercado de trabalho, onde grupos historicamente marginalizados, como negros e pardos, enfrentam grandes dificuldades para o acesso às posições de liderança, no alcance a salários maiores e até mesmo no que tange a própria entrada no mercado de trabalho. Nesse sentido, é indubitável que determinadas minorias são invisibilizadas, ainda não pos- suindo seu espaço nem mesmo nas pesquisas e estatísticas sobre o país, como no Censo 2022, realizado pelo IBGE, que ainda não abrange dados quanto à população transgênero. Assim, nota-se que não é dada relevância para este grupo e para a luta desta causa, o que contribui com a ignorância no tocante à realidade enfrentada por essa parcela social, sobretudo na busca por um emprego digno e decente.

2.3.1. Direito a diversidade de gênero e o respeito à dignidade

Avançando, a luta pela igualdade de gênero dentro das relações de emprego, no mercado de trabalho brasileiro, vai além das diferenças salariais, isso por se tratar de um aspecto multi- facetado quanto aos seus obstáculos, enfrentando uma luta social também com uma nova visão da mulher pela sociedade, buscando cada vez mais seu espaço e sua capacidade.

Contudo, apesar das inúmeras conquistas, tanto sociais como o direito ao voto, direitos trabalhistas como o direito à licença maternidade inclusive nos casos de adoção, o público fe- minino ainda segue lidando com adversidades na busca pela progressão na carreira, ou seja, para a obtenção e alcance de cargos de liderança.

Salienta-se que, ainda em consonância com a notícia apresentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, onde foi abordado acerca do “1º Relatório Nacional de Transparência Salarial”, também constatou-se no levantamento estatístico que as mulheres se deparam com a falta de políticas de incentivo para a contratação das mesmas, uma vez que foi apontado que “Levantamento confirma desigualdade entre mulheres e homens em estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais empregados; apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres” visando a falta da busca por empresas quanto a diversidade de gênero dentro do local de trabalho, sendo a taxa menor ainda para mulheres LGBTQIA+ com apenas 20,6% (GOV.BR, 2024).

Se tratando de diversidade, torna-se mister o destaque quanto às dificuldades apresentadas para as mulheres negras, que são ainda mais acentuadas, mais ainda para aquelas que fazem parte das minorias sociais, como mulheres trans e travestis, estas, por sua vez, enfrentam múltiplas camadas de discriminação, que tendem por acentuar a limitação e escassez de oportunidades de emprego para tal grupo, bem como a sua inclusão no mercado de trabalho e sua ascensão profissional, tornando um grande problema social.

Perpassando pelo cenário do trabalho brasileiro, é crucial compreender as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho advindas das desigualdades e falta de inclusão social e visibilidade.

Segundo um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), “as mulheres ganham, em média, 20% a menos do que os homens, e essa diferença é ainda maior para aquelas que pertencem a grupos marginalizados” (p. 12), o que torna evidente a dificuldade na luta de gênero enfrentada.

Apesar dos avanços nas últimas décadas, as mulheres continuam sendo sub-representadas em cargos de liderança e enfrentam barreiras significativas, como a disparidade salarial e a sobrecarga de responsabilidades familiares. Essas dificuldades são ainda mais acentuadas para mulheres transgênero, que frequentemente enfrentam discriminação exacerbada e barreiras de acesso ao mercado de trabalho, lutando não só com as barreiras enfrentadas por mulheres cisgênero (cis) - pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascer - mas também com a própria invisibilidade dada a causa trans e falta de políticas públicas para este grupo, abrangendo além das mulheres trans e travestis, os homens trans. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Grupo de Estudos em Políticas Públicas e Direitos Humanos (GEPDH, 2021), “a taxa de desemprego entre pessoas trans é de 90%, demonstrando a urgência de políticas

específicas que garantam sua inclusão” (p. 8).

À vista disto, nota-se que a realidade evidenciada por estudos, como os da Organização Internacional do Trabalho, expõe uma disparidade que não pode ser ignorada. A taxa de desemprego entre pessoas trans, por exemplo, ressalta a urgência de políticas públicas que garantam não apenas a inclusão, mas também a valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

Portanto, a luta pela igualdade de gênero no setor social e econômico deve ter mais visibilidade no Brasil. Isto é, garantir que todos, independentemente de seu gênero, tenham acesso a oportunidades justas e equitativas no mercado de trabalho é um passo essencial rumo a uma sociedade mais justa e coesa.

3. AÇÕES AFIRMATIVAS E POLÍTICAS PÚBLICAS NO BRASIL

Neste capítulo será abordado quanto às políticas públicas no Brasil, entendendo seu ciclo, seu propósito e sua importância como ferramenta de busca pela igualdade, atuando como um meio de promoção de oportunidades para todos de forma justa e inclusiva.

Este capítulo discutirá o desenvolvimento de políticas públicas no Brasil e o seu uso como ferramenta de correção histórico-social de grupos marginalizados e de minorias sociais como forma de promover a diversidade no ambiente de trabalho.

3.1 Ações afirmativas e sua importância para inclusão

Ações afirmativas são medidas temporárias e propositais que buscam corrigir desigualdades históricas e sociais, promovendo igualdade de oportunidades para grupos tradicionalmente marginalizados. O conceito é amplamente utilizado para assegurar que indivíduos pertencentes a minorias raciais, étnicas, de gênero ou de orientação sexual tenham acesso a direitos fundamentais, como educação e trabalho. No Brasil, essas medidas são frequentemente aplicadas em concursos públicos, universidades e, mais recentemente, no setor privado.

De acordo com Feres Júnior, Campos, Daflon e Venturini (2018), ação afirmativa é “(...) todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo”. Nesse sentido, complementam que as categorias mais comuns dessas políticas estão relacionadas à raça, etnia, classe social, gênero, ocupação e castas (p. 14).

Nesse contexto, a ação afirmativa pode ser compreendida como uma ferramenta para reconhecer talentos que, sem ela, poderiam ser negligenciados devido às barreiras sociais resultantes da marginalização e intolerância (Feres Júnior, Campos, Daflon e Venturini, 2018).

3.2 Políticas públicas no Brasil

No Brasil, as políticas públicas que promovem a inclusão de grupos vulneráveis e marginalizados, como mulheres trans e travestis, ainda são recentes e insuficientemente abrangentes. As cotas raciais em universidades e concursos públicos, por exemplo, são exemplos de medidas afirmativas que visam à inclusão social de negros, pardos e indígenas no ensino superior e no serviço público. Contudo, quando se trata de inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, a implementação de políticas específicas ainda está em fase inicial.

O Estado brasileiro tem a responsabilidade de promover a equidade, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 3º, inciso IV, afirma o compromisso de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988). No entanto, as lacunas na aplicação dessas políticas em relação às pessoas trans evidenciam a necessidade de aprimoramento e expansão das ações afirmativas.

O ciclo de políticas públicas envolve um processo dinâmico e contínuo de formulação, implementação, avaliação e reformulação de políticas. No Brasil, o ciclo começa com a identificação de um problema social, seguido da formulação de uma política que visa resolvê-lo. Depois da aprovação, a política é implementada e, posteriormente, avaliada quanto à sua eficácia. A depender dos resultados, a política pode ser reformulada ou expandida.

No caso das políticas voltadas para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, o ciclo enfrenta desafios significativos. A falta de dados específicos sobre a população trans, a ausência de mecanismos eficientes de monitoramento e a resistência social à inclusão são fatores que comprometem a eficácia dessas medidas. Segundo dados do Grupo de Estudos em Políticas Públicas e Direitos Humanos (GEPDH, 2021), a taxa de desemprego entre pessoas trans no Brasil é de 90%, evidenciando a falha do ciclo de políticas públicas em incluir efetivamente esse grupo no mercado formal de trabalho.

3.2.1. A promoção da diversidade e equidade através das cotas

O sistema de cotas é uma das principais ferramentas de promoção da equidade no Brasil. Inicialmente aplicadas para a inclusão de negros, pardos e indígenas nas universidades públicas e em concursos públicos, as cotas vêm sendo ampliadas para contemplar outros grupos historicamente marginalizados. Contudo, apenas recentemente se iniciou um debate sobre a aplicação de cotas para pessoas trans, principalmente em repartições públicas.

A aplicação de cotas para pessoas trans e travestis seria uma medida eficiente para garantir o ingresso desse grupo no setor público, onde ainda são sub-representadas. As cotas permitiriam o combate à transfobia institucional e promoveriam uma maior diversidade nos espaços de trabalho, criando um ambiente mais inclusivo e seguro.

A visibilidade de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho é um dos maiores desafios enfrentados pelas políticas públicas. A falta de representatividade em cargos de liderança e a discriminação no ambiente de trabalho reforçam a exclusão dessas pessoas, contribuindo para a sua marginalização social e econômica.

As mulheres trans e travestis estão entre os grupos mais vulneráveis da sociedade brasileira, visto que, além da discriminação por gênero, essas mulheres enfrentam barreiras relacionadas à raça, classe social e escolaridade, o que as coloca em uma posição de múltipla vulnerabilidade. Portanto, a falta de políticas públicas que garantam seu direito ao trabalho digno perpetua ciclos de exclusão social e econômica, restringindo suas oportunidades de desenvolvimento.

Dessa maneira, é imperativo que as políticas públicas brasileiras não apenas incluam as mulheres trans e travestis, mas também levem em consideração a interseccionalidade das suas identidades, abordando as diferentes formas de opressão que essas mulheres enfrentam no mercado de trabalho.

4. INGRESSO E PERMANÊNCIA DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro é um desafio que ainda está longe de ser superado. O preconceito e a transfobia são barreiras que impedem essas pessoas de terem acesso a oportunidades de emprego dignas e justas, o que reflete um problema estrutural de discriminação.

Neste capítulo, será abordado o perfil das pessoas trans no Brasil, sua luta por empregabilidade, as políticas públicas voltadas para esse grupo, e os obstáculos que encontram para a permanência no ambiente de trabalho.

4.1. Quem são as pessoas trans e travestis?

Pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo designado no nascimento. O termo abrange uma diversidade de experiências, incluindo mulheres trans e travestis (pessoas designadas homens ao nascimento, mas que se identificam como mulheres), homens trans (pessoas designadas mulheres ao nascimento, mas que se identificam como homens), e indivíduos não-binários, que não se identificam exclusivamente com o masculino ou o feminino.

No Brasil, a falta de dados específicos sobre a população trans dificulta a compreensão das suas necessidades e desafios, tornando-as um grupo invisibilizado nas políticas públicas e na própria sociedade. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), aproximadamente 90% das mulheres trans e travestis no Brasil dependem da prostituição como meio de sobrevivência devido à falta de oportunidades no mercado formal de trabalho (ANTRA, 2017).

Ainda, a ignorância concernente a identidade de gênero e diversidade resulta em estigmas e preconceitos, visto que pessoas transexuais costumam ser expulsas de casa pelos pais aos 13 anos de idade (ANTRA, 2017). Assim, sem amparo social e familiar, a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho se torna ainda maior.

Logo, a situação das pessoas transgênero no Brasil destaca uma urgente necessidade de visibilidade e ação, na qual a falta de amparo social a esse grupo perpetua sua marginalização. Portanto, com uma parte significativa da população trans, especialmente mulheres trans e travestis, dependendo da prostituição para sobreviver, é evidente que a ausência de oportunidades no mercado formal de trabalho é uma questão crítica.

A identidade de gênero diz respeito à percepção interna de cada indivíduo sobre ser homem, mulher ou outra categoria fora desse binarismo, enquanto a sexualidade está relacionada à atração sexual de uma pessoa. Embora muitas vezes confundidos, esses conceitos são distintos e possuem implicações diferentes nas experiências de vida das pessoas trans.

A discriminação baseada na identidade de gênero no Brasil é amplamente alimentada por uma cultura transfóbica, que marginaliza pessoas trans e impede que

acessem direitos fundamentais, como o trabalho. O reconhecimento da identidade de gênero de uma pessoa trans vai além do seu nome social; envolve o respeito às suas vivências e a garantia de condições justas para sua integração na sociedade.

Historicamente, as pessoas trans têm sido alvo de violência e exclusão em diversas esferas sociais, incluindo a saúde, educação e trabalho. No contexto brasileiro, essa violência é ainda mais exacerbada pela transfobia, que resulta em altos índices de homicídios de pessoas trans, colocando o Brasil como um dos países mais perigosos para essa população (*Transgender Europe*, 2023).

Segundo o relatório apresentado pela *Transgender Europe* (2023), aproximadamente 31% dos assassinatos de pessoas transexuais cometidos no ano de 2023, a nível mundial, ocorreram no Brasil. Ainda, conforme pesquisa apresentada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2024a), o Brasil registrou o maior número de assassinatos de pessoas trans no mundo pelo 15º ano consecutivo.

Tendo em vista o grande número de casos de assassinato de pessoas trans, é notório que esse preconceito se estende a outros aspectos sociais. As pessoas trans, além de temerem por suas vidas diariamente, enfrentam barreiras institucionais que dificultam o acesso ao mercado de trabalho e à educação, perpetuando um ciclo de pobreza e marginalização.

Ainda, é válido ressaltar a visão brasileira fetichizada acerca do corpo de pessoas trans-gênero destacada por Arthur Sampaio (Sampaio, 2023), o que entra em contraste com a violência diária e risco de vida que costumam enfrentar. Segundo os dados que apresenta, o Brasil permanece entre os primeiros no mundo no que concerne o consumo de pornografia trans.

Nesse contexto, tendo em vista a sexualização de corpos trans em consonância à existência de uma mentalidade brasileira carregada de preconceito contra essas pessoas, é necessário destacar a afirmativa feita por Sampaio de que “O fetiche de corpos trans aparece também como efeito da abjeção por não parecer moralmente possível à cisgeneridade a aceitação do desejo a um corpo que não chega a ser sujeito.” (Sampaio, 2023, p. 92). Isto posto, vê-se que a visão limitada de corpos transexuais como algo que foge da normalidade, acaba os encaixando, conseqüentemente, no que se considera um fetiche.

De tal forma, a realidade das pessoas trans no Brasil é marcada por uma luta constante contra a violência e a exclusão. Com tanta agressão voltada a um grupo específico de pessoas, vê-se que a transfobia está profundamente enraizada na sociedade,

resultando não apenas em altas taxas de homicídios, mas também na criação de obstáculos significativos para o acesso a direitos básicos, como saúde, educação e emprego.

4.2 Preconceito e meio ambiente de trabalho

A transfobia é uma forma de preconceito baseada na identidade de gênero e afeta diretamente as oportunidades de emprego de pessoas trans. A discriminação pode ocorrer durante o processo seletivo, quando a pessoa trans é rejeitada apenas por causa de sua identidade de gênero, ou no ambiente de trabalho, onde enfrenta assédio e desrespeito por parte de colegas e empregadores, tanto de forma intencional, derivada do preconceito, quanto de forma não-intencional, derivada da ignorância, falta de conhecimento sobre o assunto.

A ausência de políticas afirmativas que combatam a transfobia no ambiente de trabalho contribui para a exclusão desse grupo do mercado formal. Estudos mostram que 82% das pessoas trans no Brasil já sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, sendo que 73% relatam não encontrar apoio dentro da organização para enfrentar essa violência (Santos e Fernandes, 2022).

A empregabilidade de pessoas trans no Brasil é marcada por barreiras sociais, culturais e econômicas que limitam seu acesso a empregos formais. Grande parte dessa população é empurrada para a informalidade ou para atividades marginalizadas, como a prostituição, devido à falta de aceitação no mercado de trabalho formal. Essa realidade é especialmente grave para as mulheres trans e travestis, que enfrentam múltiplas camadas de discriminação devido à sua identidade de gênero e, em muitos casos, sua cor e classe social.

De acordo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), aproximadamente cerca de 90% das mulheres trans no Brasil estão fora do mercado de trabalho formal. Esse dado evidencia a urgência de políticas públicas que garantam não apenas o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, mas também a sua permanência e ascensão profissional.

Mesmo quando conseguem emprego, as pessoas trans enfrentam preconceitos no ambiente de trabalho. A discriminação pode ser velada, como a recusa em usar o nome social da pessoa trans ou o tratamento desrespeitoso por parte de colegas, ou aberta, como assédio verbal ou físico. Essa hostilidade muitas vezes leva à demissão ou à decisão de deixar o emprego, criando um ciclo de exclusão que é difícil de romper.

Uma pesquisa feita pelo Grupo Pela Vidda e comentada por Lisboa, 2022, foi feita com base em entrevistas realizadas a homens e mulheres transexuais. Os entrevistados apontaram familiares, amigos e educadores como principais agressores durante sua formação. Ainda, 27,9% relataram ter sofrido desrespeito ao nome social, 21,1% disseram ter sofrido tortura psicológica, 15,6% dizem ter sofrido violência física e 16,3% assédio sexual ou estupro.

Isto posto, evidencia-se que a transfobia impede, desde a infância e especialmente no ambiente escolar, que essas pessoas completem seus estudos. Além disso, indivíduos trans enfrentam discriminação ao buscar emprego, e mesmo quando conseguem uma vaga, muitas vezes têm dificuldade em se manter devido a possíveis problemas de saúde mental resultantes desses atos preconceituosos. Assim, não basta garantir o ingresso dessas pessoas no mercado; é fundamental que políticas de conscientização e inclusão sejam implementadas para assegurar um ambiente de trabalho acolhedor e seguro.

A contratação de pessoas trans no Brasil ainda é rara, tanto no setor público quanto no privado. Embora algumas empresas estejam adotando políticas de inclusão e diversidade, a maioria das pessoas trans continua à margem do mercado formal de trabalho. A discriminação começa nos processos seletivos, onde muitas vezes as pessoas trans são rejeitadas por sua identidade de gênero.

Conforme pesquisa apresentada por Lisboa (2022), “mais da metade (52,7%) dos entrevistados afirma que é o único trabalhador transexual da empresa, e 25,9% dizem que há entre duas e dez pessoas trans entre os funcionários”.

No setor público, ainda há poucas iniciativas que promovam a inclusão de pessoas trans. As políticas de cotas para minorias, por exemplo, ainda não contemplam de forma ampla a população trans, apesar de sua necessidade urgente de inclusão. Iniciativas como as cotas de gênero ou cor já mostraram ser ferramentas eficazes para a inclusão de grupos marginalizados, e sua expansão para incluir pessoas trans se apresenta como um passo importante na promoção da igualdade.

5. COTAS PARA PESSOAS TRANS

Neste capítulo, será abordado o papel das políticas públicas no Brasil, entendendo seu ciclo, seu propósito e sua importância como ferramenta de busca pela igualdade, proporcionando oportunidades de forma mais justa e inclusiva. As políticas públicas são essenciais na construção de uma sociedade equitativa, pois visam enfrentar as

desigualdades históricas e sociais que permeiam a vida dos brasileiros.

A atuação dessas políticas públicas como ferramenta de correção histórico-social de grupos marginalizados é fundamental. A população negra, as mulheres, os indígenas e outras minorias enfrentaram discriminações e exclusões que se manifestaram em diversos aspectos da vida social, econômica e política. Segundo Silva e Gonçalves (2019), “as ações afirmativas surgem como um mecanismo necessário para equilibrar essa balança, buscando reparar injustiças passadas e garantir acesso a direitos básicos, como educação, saúde e trabalho” (p. 45).

Ainda, o trabalho é um direito garantido pela Constituição Brasileira, e sua promoção deve ser vista como uma forma de dignificação da pessoa humana. Nesse sentido, é vital que as políticas públicas não apenas reconheçam as especificidades e desafios enfrentados por mulheres trans, mas também implementem ações que garantam condições adequadas de trabalho, promovendo a inclusão e a equidade. O desenvolvimento de programas que incentivem a contratação de pessoas trans e a criação de ambientes de trabalho respeitosos são essenciais para garantir a dignidade e os direitos dessa população.

Tendo em vista a corriqueira discriminação enfrentada pela comunidade LGBTQIA+ diariamente, sobretudo no que tange o cotidiano de pessoas transexuais, vê-se que é essencial alcançar ampla visibilidade a fim de destacar suas particularidades e demandas nas áreas da saúde, educação, moradia e renda, por exemplo. Isto é, de forma clara e objetiva, para que essa parcela da sociedade possa superar os preconceitos e obter um trabalho digno e decente, a visibilidade às suas necessidades e vulnerabilidades se faz urgente.

5.1. A viabilização de cotas para pessoas trans

As ações afirmativas no Brasil, como cotas para acesso a universidades e concursos públicos, são exemplos de como políticas públicas podem atuar para promover a inclusão. Contudo, ainda há uma lacuna significativa na implementação de cotas específicas para pessoas trans. Estudos apontam que “as cotas são uma estratégia eficaz para garantir o acesso de grupos historicamente marginalizados a oportunidades educacionais e profissionais” (Nogueira & Almeida, 2022, p. 156).

Assim sendo, a inclusão de cotas para pessoas trans em universidades e no serviço público é uma demanda crescente e urgente. A criação de políticas de ação afirmativa que garantam o acesso de pessoas trans a esses espaços é fundamental para promover sua

inclusão social e garantir que possam ter acesso a uma educação de qualidade e a empregos dignos. Como destacado por Carvalho e Lima (2023), “a implementação de cotas para pessoas trans é uma questão de justiça social, que visa corrigir as desigualdades históricas e garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades” (p. 34).

Nesse âmbito, vale destacar a Nota Técnica da Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA, 2024b), sobre políticas de ações afirmativas para pessoas trans e travestis na educação superior que defende o acesso à educação como instrumento de combate à transfobia. No que concerne à disponibilização de cotas destinadas à pessoas trans, a Nota Técnica esclarece que essa é uma ação urgente para assegurar o acesso e a permanência dessa população nas universidades. No mais, acrescenta que poucas instituições adotaram essa política, o que destaca a necessidade de sua ampliação para todas as universidades federais.

5.1.1. Importância e impacto das cotas na empregabilidade de pessoas transgênero

As cotas para pessoas trans desempenham um papel crucial na mitigação das desigualdades estruturais, facilitando o acesso a esferas de poder, educação e emprego, que frequentemente permanecem inacessíveis a essa população devido à discriminação sistêmica. Assim, tais medidas promovem a diversidade ao aumentar a representatividade de pessoas trans em diversos ambientes, enriquecendo o ambiente acadêmico com perspectivas e experiências distintas. Isso contribui para a criação de ambientes mais inclusivos e pluralistas (ANTRA, 2024b).

Como grupo altamente marginalizado e discriminado, as pessoas trans enfrentam um acesso restrito a oportunidades amplamente disponíveis para outros grupos populacionais. Nessa conjuntura, a criação de cotas para pessoas trans torna-se uma estratégia fundamental para fomentar a inclusão dessa população em diferentes setores da sociedade, com ênfase na educação, concursos públicos e no mercado de trabalho.

No mais, ao ampliar o acesso à educação e ao mercado de trabalho, as cotas possibilitam o empoderamento social e econômico das pessoas trans, permitindo-lhes alcançar maior autonomia financeira e participação social, além de romper o ciclo de marginalização e pobreza em que muitas se encontram.

5.1.2. Universidades e concursos públicos que incluíram reserva de vagas para pessoas transgênero

No contexto aqui apresentado, nota-se que a reserva de vagas para pessoas trans em universidades não é apenas um grande meio de diminuição de desigualdade, mas também, um ato necessário para enfraquecer o ciclo violento contra essa comunidade.

Não obstante, a disponibilidade de vagas a pessoas trans em processos seletivos de instituições educacionais e órgãos públicos ainda é ínfima. Como destacado por Pâmela Dias (2024), das sessenta e nove instituições federais de ensino superior do país, apenas seis implementaram essa política em cursos de graduação e quinze em cursos de pós-graduação.

Assim, na pesquisa feita por Dias (2024), as instituições federais de ensino superior que incluíram vagas para pessoas trans em cursos de graduação foram a Universidade Federal do ABC (UFABC), Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade Federal de Rondônia (UNIR) e Universidade Federal de Lavras (UFLA).

Por outro lado, no que diz respeito aos cursos de pós-graduação, o número de instituições que incluíram essa categoria de cotas chega a quinze, sendo elas: Universidade Federal do ABC (UFABC), Universidade de Brasília (Unb), Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Universidade Federal do Pará (UFPA), Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal de Pelotas (UFPel), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), Universidade Federal da Integração Latino-Americana (Unila), Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). De tal forma, ao comparar o número total de instituições federais de ensino superior e o número daquelas que incluíram pessoas transgênero em seus sistemas de cotas, conclui-se que muitas ainda não compreenderam a importância de implementar políticas afirmativas específicas para pessoas trans.

Em contraponto à decisão da maioria dessas instituições, a implementação de cotas contribui para a desconstrução de estigmas associados à identidade de gênero. Assim, ao normalizar a presença de pessoas trans no espaço acadêmico, as instituições contribuem no combate ao preconceito e promovem uma cultura de respeito e aceitação.

Outro cenário importante, no qual as cotas têm grande potencial de mudar estigmas

so- ciais prejudiciais a pessoas trans, é o de concursos públicos. No que diz respeito à inclusão de pessoas transexuais no sistema de cotas de concursos públicos para órgãos federais, é possível averiguar singela aderência.

À vista disso, o Ministério Público da União, por meio da Portaria PGR/MPU 209/2023, assinada em 11 de outubro de 2023, instituiu o sistema de cotas para pessoas transgênero nos concursos públicos para conclusão de servidores e estagiários de nível superior e profissionali- zante. Conforme disposto na Portaria, essa medida assegura às pessoas transgênero e pertencentes a minorias étnico-raciais o percentual mínimo de 10% (dez por cento) das vagas existentes (Brasília: Procuradoria Geral da República, 2023).

No mais, é pertinente mencionar o Projeto de Lei n. 354, de 09 de fevereiro de 2024, elaborado pela deputada federal Erika Hilton (PSOL/SP) que visa garantir a reserva de vagas a pessoas trans e travestis de pelo menos 2% (dois por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e estágios profissionais, tanto na administração pública federal, quanto nas autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista (Brasília: Câmara dos Deputados, 2024).

Ainda, logo em seu artigo 3º, é possível entender com mais clareza a quais pessoas essa reserva de vagas se destina:

Art. 3º Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos trans aqueles que se autodeclararem mulheres trans, transexuais, travestis, não binários, homens trans, transmasculinos e pessoas intersexo no ato da inscrição no concurso público ou processo seletivo, conforme autodeclaração, na forma do respectivo edital. (Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 354, de 09 de fevereiro de 2024. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024.)

Assim, a medida tomada pela atual deputada, a qual é uma mulher trans, é muito significativa. Embora ainda seja apenas um projeto de lei, o fato de políticos e políticas transexuais existirem e estarem lutando pelos direitos de sua comunidade já é um grande avanço, tendo em vista o histórico violento que o Brasil possui.

No entanto, para que essas pessoas possam usufruir plenamente de seus direitos como cidadãos, ainda há muito a evoluir. Dessa forma, medidas semelhantes à iniciativa da deputada são essenciais para esse avanço.

Isto posto, averigua-se que a presença de transexuais nas universidades e ambientes de trabalho é crucial para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Por conseguinte, a representatividade resultante dessa inclusão tem poder de inspirar outros jovens trans a buscarem educação e a valorizarem suas identidades.

Em suma, é fundamental que as instituições se comprometam com políticas de inclusão, capacitem seus profissionais para lidar com questões de gênero e promovam um ambiente acolhedor e seguro para estudantes transexuais.

5.2. Cargos Políticos

Ao examinar os diversos aspectos já apresentados, é possível concluir que, para ampliar a visibilidade da população LGBTQIA+, é crucial abordar as questões de vulnerabilidade a que essa comunidade está exposta. Dessa maneira, requer-se a implementação de uma representatividade efetiva, que assegure a garantia de direitos específicos voltados para esse grupo.

Nesse sentido, a inclusão de pessoas trans em cargos políticos garante que suas vozes e experiências sejam ouvidas, além de contribuir na desconstrução de estigmas sociais. Logo, quando pessoas trans ocupam posições de poder, elas podem abordar questões que afetam diretamente suas vidas, promovendo legislações que protejam seus direitos e garantam igualdade. À vista do exposto, interessa abordar os resultados das eleições para vereadores e prefeitos do ano de 2024, a âmbito nacional, para melhor compreender o cenário atual no que diz respeito à atuação e representatividade trans na política brasileira.

Em análise à pesquisa feita pela ANTRA (2024), foram mais de seiscentas candidaturas de pessoas transexuais em 2024, mas apenas vinte e oito destas foram eleitas. Ainda, conforme apontado pela Associação, “(...) a maioria foi eleita em cidades do interior com forte representação de partidos do campo progressistas, maioria de mulheres trans e travestis e com destaque para candidaturas negras”.

No mais, enfatizando a importância da presença de pessoas trans em cargos políticos para a luta vinculada à essa comunidade, enfatizou:

A presença de pessoas trans nos espaços de decisão e poder político é um marco fundamental para a defesa de nossos direitos e para a construção de um país que atue contra as injustiças e promova bem estar social, jurídico, econômico e político para toda a população. (ANTRA. 07 de outubro de 2024).

Sendo assim, apesar da presença de pessoas trans no cenário político ser algo crucial e indispensável para a defesa dos direitos e interesses dessa parcela social, vê-se que o número de políticos trans no Brasil segue sendo um número reduzido e, ainda assim, insuficiente para o cumprimento e defesa de todas as políticas sociais necessárias a serem feitas a âmbito municipal.

Logo, tendo em vista a grande quantidade de candidaturas e pouco número de eleições, é possível afirmar que o preconceito e os estigmas sociais relacionados a pessoas trans mantêm-se vivos na sociedade brasileira, visto que ainda têm forte influência nas decisões a serem tomadas nas urnas.

6. CONCLUSÃO

O estudo realizado demonstra que a ausência de políticas públicas específicas e de ações afirmativas eficazes para a inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho formal brasileiro, especialmente no setor público, prejudica diretamente o direito ao trabalho digno, conforme previsto na Constituição de 1988. Embora haja avanços na promoção de políticas de igualdade de gênero e raça, essas políticas ainda são insuficientes para atender às necessidades específicas da população trans.

A análise dos conceitos de trabalho digno e decente revela que a mera oferta de trabalho não é suficiente para garantir a dignidade do trabalhador. É necessário que o ambiente de trabalho respeite a identidade de gênero, seja livre de discriminação e promova a equidade de oportunidades. As políticas públicas atuais, quando aplicadas, tendem a negligenciar as especificidades da população trans, o que perpetua a exclusão e limita as possibilidades de ingresso e permanência dessas pessoas no setor público.

Diante disso, conclui-se que é urgente a implementação de políticas públicas inclusivas que promovam não apenas o acesso, mas também a permanência e o crescimento das mulheres trans e travestis no mercado de trabalho. Tais políticas precisam ser aliadas à conscientização e ao combate à transfobia, tanto no setor público quanto no privado, para que seja possível construir uma sociedade mais justa, equitativa e inclusiva.

Portanto, as políticas públicas e as ações afirmativas são ferramentas cruciais na luta por igualdade e justiça social no Brasil. Elas não apenas visam corrigir desigualdades históricas, mas também promover um ambiente onde todos possam ter suas vozes ouvidas e seus direitos respeitados. Ao reconhecer a diversidade e implementar políticas que fomentem a equidade, especialmente através da inclusão de cotas para pessoas trans, podemos avançar na construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, onde todas as pessoas, independentemente de gênero, raça ou orientação sexual, tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial.

REFERÊNCIAS

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2018). Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017. Brasil: Antra, 29 de jan. de 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 01 de out. de 2024.

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2024a). Dossiê: assassinatos e violências con-tra travestis e transexuais brasileiras em 2023 / Bruna G. Benevides. Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/01/dossieantra2024-web.pdf>. Acesso em: 12 de out. de 2024.

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2024b). Nota técnica sobre sobre ações afir-mativas para pessoas trans e travestis e o enfrentamento da transfobia no contexto da educa-ção superior. Brasil: Antra, 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/09/nota-tecnica-cotas-trans-antra-2024.pdf>. Acesso em: 15 de out. de 2024.

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2024c). Candidaturas Trans Eleitas se Desta-cam na Vereança em 2024. Brasil: Antra, 07 de out. de 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2024/10/07/trans-eleitas-2024/>. Acesso em: 13 de out. de 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 354, de 09 de fevereiro de 2024. Reserva às pessoas trans e travestis 2% (dois por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e estágios profissionais no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das funda-ções públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2388165. Acesso em: 18 de out. de 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: [\[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm\]](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 06 de agos-to de 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [\https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-

lei/del5452.htm]. Acesso em: 06 de agosto de 2024.

BRASIL. Portaria PGR/MPU Nº 209, de 11 de outubro de 2023. Institui medidas inclusivas para pessoas transgênero e minorias sociais nos editais de concurso público para as carreiras de servidor, na contratação de estagiários e nos contratos terceirizados com mão de obra residente no âmbito do Ministério Público da União e dá outras providências. Brasília, DF. 11 out. 2023. Disponível em:

<https://www.mpf.mp.br/pgr/arquivos/2023/PORTARIA%20PGRMPU%20No%20209-2023.pdf/view>. Acesso em: 19 de out. de 2024.

CARVALHO, M.; LIMA, R. (2023). Cotas e Inclusão Social: Uma Análise das Políticas Públicas no Brasil. Rio de Janeiro: Editora XYZ.

Declaração e Programa de Ação de Viena, 1993. Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 19 de set. de 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2023.

DIAS, Pâmela. Cotas Para Pessoas Trans Avançam nas Universidades Mesmo com Resistência no MEC e no Congresso. Rio de Janeiro: O Globo, 09 de fev. de 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/educacao/noticia/2024/02/09/cotas-para-pessoas-trans-avancam-nas-universidades-mesmo-com-resistencia-no-mec-e-no-congresso.ghtml>. Acesso em: 10 de out. de 2024.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Veronica Toste; VENTURINI, Anna. Ação Afirmativa: História, Conceito e Debates. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.

Freyre, Gilberto. Casa-Grande & Senzala. 1933. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/229395/mod_resource/content/1/Gilberto%20Freyre%20-%20Casa-Grande%20e%20Senzala%20%281%29.pdf] Acesso em: 27 de agosto de 2024.

GOV.BR – Governo Federal. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º

relatório de transparência salarial. Brasil, 2024. Disponível em:

[<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>].

Acesso em: 04 de setembro de 2024.

GRUPO DE ESTUDOS EM POLÍTICAS PÚBLICAS E DIREITOS HUMANOS

(GEPDH). (2021). Relatório sobre a Situação de Pessoas Trans no Brasil. Brasília: GEPDH.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2022: Panorama. Disponível em:

[https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal] Acesso em: 06 de agosto de 2024.

Kant, em "Fundamentação da Metafísica dos Costumes" (1785)

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. Disponível em:

[[https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/epubcfi/6/20\[%3Bvnd.vst.idref%3Dx01.xhtml\]!/4/2](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/epubcfi/6/20[%3Bvnd.vst.idref%3Dx01.xhtml]!/4/2)]. Acesso em 06 de agosto de 2024.

LISBOA, Vinicius. Pesquisa Descreve Barreiras para Acesso de Pessoas Trans ao Emprego. Agência Brasil: Rio de Janeiro, 2022. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>. Acesso em: 19 de out. de 2024.

Organização das Nações Unidas (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.

Disponível em: [<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>]

Acesso em 19 de set. de 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). (2020). Relatório sobre a Disparidade Salarial entre Gêneros. Genebra: OIT.

Organização Internacional do Trabalho. Conheça a OIT. Disponível em:

[<https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>] Acesso em 03 de set. de 2024.

SILVA, J.; GONÇALVES, A. (2019). Políticas Públicas e Igualdade Racial: Avanços e

Desa-fios. Belo Horizonte: Editora.

TRANSGENDER EUROPE. Trans Murder Monitoring Project. 2023. Disponível em:
[<https://transrespect.org/en/trans-murder-monitoring-2023/>] Acesso em 08 de out. de 2024.

SAMPAIO, Arthur Fernandes. ENTRE GOZOS E GÊNERO: (sobre) vivências de homens trans brasileiros que trabalham com pornografia na internet. Tese (Mestrado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Mossoró, RN. 2023.



Termo de Autenticidade

Eu, **CAIO VINÍCIUS PEREIRA VITÓRIO**, acadêmico regularmente apto a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**DIREITO AO TRABALHO DIGNO DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO BRASIL**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 29 de outubro de 2024.



Documento assinado digitalmente
CAIO VINICIUS PEREIRA VITORIO
Data: 29/10/2024 12:53:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professora **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO**, orientadora do acadêmico **CAIO VINÍCIUS PEREIRA VITÓRIO**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“DIREITO AO TRABALHO DIGNO DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO BRASIL”**.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO

1º avaliadora: ANA CLAÚDIA DOS SANTOS ROCHA

2º avaliadora: CAROLINA ELLWANGER

Data: 12/11/2024

Horário: 13:00h (MS)

Três Lagoas/MS, 29 de outubro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO
Data: 30/10/2024 18:12:52-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 479 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS

Aos doze dias do mês de novembro de 2024, às 13h, na sala de reuniões Google Meet: meet.google.com/osm-zihq-cfi e meet.google.com/bxe-qcyu-ujn, realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, do acadêmico **CAIO VINÍCIUS PEREIRA VITÓRIO**, sob título: **“DIREITO AO TRABALHO DIGNO DE MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO BRASIL”**, na presença da banca examinadora composta pelas professoras: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: Prof.^a Dr.^a. Carolina Ellwanger (Dir-CPTL/UFMS) e como segunda avaliadora a Prof.^a Dr.^a. Ana Cláudia dos Santos Rocha. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando o acadêmico **APROVADO**. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 12 de novembro de 2024.

Prof.^a Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.^a. Dr.^a Carolina Ellwanger

Prof.^a Dr.^a. Ana Cláudia dos Santos Rocha

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 12/11/2024, às 14:29, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Ellwanger, Professora do Magistério Superior**, em 12/11/2024, às 15:02, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Ana Claudia dos Santos Rocha, Professora do Magistério Superior**, em 18/11/2024, às 14:11, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5246271** e o código CRC **9A92AC70**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 5246271