

**A BUSCA PELA FERTILIDADE DAS UTOPIAS NA DISCRIMINAÇÃO POR  
IDENTIDADE DE GÊNERO: ANÁLISE DO PANORAMA JURÍDICO NO BRASIL E  
AS QUESTÕES IRRESPONDIDAS**

THE SEARCH FOR THE FUTTILITY OF UTOPIAS IN THE DISCRIMINATION BY  
GENDER IDENTITY: ANALYSIS OF THE LEGAL OVERVIEW IN BRAZIL AND THE  
IRRESPONDID ISSUES

Ariston Flavio Costa<sup>1</sup>

Michel Zaidan Filho<sup>2</sup>

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objeto a discriminação por identidade de gênero no âmbito laboral. Busca problematizar e desconstruir as proposições lançadas pela doutrina jurídico-trabalhista, por meio de fundamentos desenvolvidos sobre gênero na perspectiva do direito civil e em outros ramos do conhecimento, novas bases para compreender a exclusão e discriminação que circundam as pessoas transgêneras. Compreende que a legislação trabalhista ainda, em sua grande maioria, associa a terminologia “gênero” ao trabalho da mulher, de maneira que não acompanham as novas perspectivas que refutam o sistema binário e heteronormativo. Sob a ótica de um resgate dos direitos fundamentais traz os princípios máximos que fundamentam a proibição da discriminação em razão da identidade de gênero.

**Palavras-chave:** identidade de gênero, direito do trabalho, transgêneros, discriminação.

**ABSTRACT**

The present work has as object the discrimination by gender identity in the labor scope. It seeks to problematize and deconstruct the propositions launched by the legal-labor doctrine, through foundations developed on gender from the perspective of civil law and in other branches of knowledge, new bases to understand the exclusion and discrimination that

---

<sup>1</sup>Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2017); Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2016), com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: relações coletivas de trabalho, movimentos sociais, anarquismo, história política da formação operária no Brasil. Advogado e professor.Email: [aristonflavio@gmail.com](mailto:aristonflavio@gmail.com)

<sup>2</sup>Doutorado em História Social pela Universidade de São Paulo (1986). Mestrado em História pela Universidade Estadual de Campinas (1982). Graduação em Filosofia pela Universidade Católica de Pernambuco (1974). Professor-Titular do centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Tem experiência na área de História e Ciências Sociais, com ênfase em Teoria e Filosofia da História, Teoria Política, atuando principalmente nos seguintes temas: torias da democracia; Comunismo, Política, Brasil, Democracia e Política.Email: [mzaidan@bol.com.br](mailto:mzaidan@bol.com.br)

surround transgender people. It understands that labor legislation still, for the most part, associates the terminology "gender" with women's work, so that they do not follow the new perspectives that refute the binary and heteronormative system. From the standpoint of a rescue of fundamental rights, it sets the maximum principles that justify the prohibition of discrimination on grounds of gender identity.

**Keywords:** gender identity, labor law, transgender, discrimination.

## 1. Introdução

O que move o autor é a pesquisa centrada no objeto acerca da discriminação por identidade de gênero no âmbito laboral. Inicialmente, procura abordar a imensa complexidade que envolve o conceito de gênero e suas variáveis teóricas, não sendo possível encarar a presente pesquisa tendo como base a versão tradicional concebida na distinção homem/mulher.

O estudo parte da construção de uma nova pauta hermenêutica e de desconstrução de fundamentos teóricos, propondo novos fundamentos para ampliar os cânones da proteção ao trabalho humano.

O debate está centrado em indivíduos que transgridem o sistema binário, que não se ajustam a definição única de categorias socialmente aceitáveis, trazendo para o centro da discussão, as camadas minoritárias da sociedade exploradas, desrespeitadas, humilhadas e excluídas.

Trata-se de um tema fundamental para compreender uma nova concepção de sociedade fundando no presente texto uma verdadeira crítica estética forjada na concepção libertária de uma época pautada na autonomia, espontaneidade e autenticidade.

É neste sentido, que o presente estudo procura desmistificar e desvendar este conteúdo ideológico e hegemônico presente nos movimentos coletivos desencadeados pela busca de igualdade de direitos civis. A construção do marco teórico foi pautada numa bibliografia multidisciplinar brasileira e estrangeira refutando a visão clássica da doutrina dominante.

Apesar de ser um tema instigante e perturbador não pretende o referido autor esgotar todas as possibilidades que permeiam o presente assunto, mas traçar um caminho de uma liberdade efetivada no plano da igualdade de identidade dos direitos de gênero.

## 2. O estudo do gênero e a busca pela sua desconstrução

A humanidade tem se voltando para o autoconhecimento, onde o ser humano virou objeto de pesquisa sob diferentes olhares. O estudo se inicia na necessidade de diferenciar as expressões “sexo”, “gênero” e “sexualidade” confrontando o que é biologicamente verificado do que é socialmente construído.

Mesmo os conceitos e diferenciações entre sexo e gênero não tenham se firmado antes da década de 60, uma figura emblemática desse movimento de ideias é a filósofa Simone de Beauvoir, que em 1949 escreveu a obra *O Segundo Sexo* onde traz a assertiva: “a mulher não nasce mulher, torna-se mulher”, abrindo portas para novas discussões sobre gênero acerca de ser homem e, especialmente, de ser mulher.

De fato, o movimento feminista começou antes desta escritora, onde as mulheres buscavam alterar uma posição subalterna na sociedade, a ponto de alguns estudiosos considerarem a existência de múltiplos movimentos feministas. Um desses exemplos são as chamadas sufragistas, que lutavam no início do século passado para que as mulheres tivessem o mesmo direito de votar que era concedido aos homens.

Antes de entrar na discussão sobre a articulação das categorias sexo e gênero, é importante defini-las para que haja uma compreensão comum sobre a forma como elas serão utilizadas e o que se entende por cada uma delas. Há uma vasta bibliografia que discute e define estes conceitos, mas, correndo o risco de não esgotar os argumentos e explicações, apresentamos definições próprias que subsidiarão a discussão, baseadas na visão de alguns autores.

O termo sexo está ligado à fisiologia e anatomia do ser humano. Sexo é em regra fixo: a tradicional divisão entre macho e fêmea, definido pela combinação dos cromossomos com a genitália.

O conceito de “gênero” se distancia da forma figurada pela qual a humanidade tem utilizado ao longo da história, não apenas se caracterizando por "os termos gramaticais para evocar os traços de caráter ou os traços sexuais" (SCOTT, 1995, p.72), o significado está associado a qualquer construção social que realize distinção entre feminino e masculino, podendo ser em alguns casos ‘desconstruídas’, para que haja igualdade do ponto de vista

social. Gênero deve ser visto como elemento constitutivo das relações sociais, baseadas em diferenças percebidas entre os sexos.

Os autores Nogueira (2001) e Saffioti (2001), complementam:

“É importante frisar que com o uso da categoria gênero não estamos nos referindo apenas ao binômio homem-mulher, até porque este conceito não se refere ao indivíduo, mas a significados construídos nas relações sociais, marcando os corpos e criando espaços de acesso ao poder” (NOGUEIRA, 2001, p.128).

“[...] o conceito de gênero reside no fato de que se trata de uma modelagem social, estatisticamente, mas não necessariamente, referida ao sexo. Vale dizer que o gênero pode ser construído independentemente do sexo.” (SAFFIOTTI, 2001, p.112).

Embora muitos autores possam utilizar os termos sexo e gênero como sinônimos, trata-se de dois conceitos que se refletem a aspectos distintos da vida humana devendo ser entendidos em sua complexidade e singularidade.

A partir destes conhecimentos esbarramos na necessidade de firmar um conceito a respeito de “sexualidade”, outro termo bastante confundido e empregado de forma errada quanto os dois anteriores.

Sexualidade diz respeito à inclinação da pessoa no sentido afetivo, amoroso e sexual, como busca de prazer, descoberta das sensações proporcionadas pelo contato ou toque, atração por outras pessoas (de sexo oposto e/ou mesmo sexo). Esse termo também é chamado de “orientação sexual”, classificando os indivíduos em “heterossexuais”, “homossexuais” e “bissexuais”. “A sexualidade diz respeito ao modo como os indivíduos organizam e valorizam as questões relacionadas à satisfação do desejo e do prazer sexuais”. (SEFFNER, 2006, p.89).

### **3. A concepção de gênero enquanto expressão da identidade**

As identidades sociais, isto é, o sentido de pertencimento a um grupo social de referência – identidade de raça, de gênero, de classe – são construídas em contextos históricos e culturais, não como dados biológicos. Identidades de gênero e sexuais: “[...] (como todas as identidades sociais) tem o caráter fragmentado, instável, histórico e plural, afirmado pelos teóricos e teorias culturais”. (LOURO, 2010, p. 11).

O corpo visto por uma lógica onde é a principal referência de uma base imutável e biológica seria capaz de definir as identidades. Contudo, essa noção vem sendo abandonada, uma vez que imposições estéticas, morais, associadas à maneira de se vestir, adornar-se, embelezar-se, exercitar-se, por exemplo, constroem marcas aos corpos, requerendo uma interpretação destes sinais.

A interpretação destas marcas e sinais é o processo de reconhecimento de identidades, a qual gera a classificação dos sujeitos, a demarcação das diferenças e a discriminação. A escola, a família, as instituições religiosas e a lei são exemplos de instâncias de produção de concepções sobre identidade, as quais vinculam apenas a um parâmetro de identidade sexual dito como a adequada: a heterossexual.

Gênero, sexualidade, raça e etnia compõem o conjunto das chamadas minorias, valores estes que foram construídos ao longo da história, como antagonísticos a valores expressos como superiores e desejáveis. Assim, a construção hegemônica do masculino é feita em oposição à constituição inferior do feminino, a do branco em oposição à do negro, e a do heterossexual em oposição à do homossexual.

Essas instâncias através da reprodução de um discurso sobre identidades de gênero feminino e masculino “normal”, estável e natural, realizam uma intensa vigilância para que haja a perpetuação da “verdade” criada, marginalizando identidades que fogem ao padrão social. Gays, lésbicas, bissexuais, travestis, entre outros, estes últimos apenas pelo fato da sua existência comprovam a instabilidade binária das identidades de gênero e sexuais.

### **3.1. Transgeneridade e transexualidade**

A identidade de gênero concerne ao sentimento pessoal de um ser humano se perceber como um homem, como uma mulher, com as duas coisas ao mesmo tempo ou com nenhuma delas.

“A identidade de gênero refere-se à identificação do indivíduo com aqueles atributos que culturalmente definem o masculino e o feminino, num dado contexto social e histórico, revelando-se na expressão de modos de ser, de gestos, de jeitos de vestir, de atitudes, de hábitos corporais, de posturas para andar, sentar, movimentar-se, de tonalidade de voz, de seleção de objetos e adornos, etc. Estas escolhas serão nomeadas como representações vinculadas ao mundo ou ao mundo feminino, permitindo que o indivíduo se perceba em algum desses dois grandes universos, e dizendo que 'é feminino' ou 'é

masculino', coincidindo isto ou não com sua identidade sexual. São, portanto, dois processos a serem vividos e administrados pelo sujeito." (SEFFNER, 2006, p.89).

Na tentativa de enquadrar todas as identidades de gênero consideradas divergentes, quais sejam, as que apresentam desvio em relação às normas de conduta do dispositivo binário de gênero homem-mulher, foi adotado o termo “transgênero” (Trans), que abriga todas as novas naturezas (travestis, andróginos, transexuais, crossdresser, dragqueen, intexsexuados, e etc). “Transgênero é um conceito guarda-chuva que abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado socialmente”. (JESUS, 2012, p.27).

Definimos por “transgêneras”, como pessoas que “[...] não podem ser socialmente reconhecidas nem como “homem”, nem como “mulher”, pois o seu “sexo social” não se enquadra em nenhuma das duas categorias disponíveis, que são o masculino e o feminino”. (LANZ, 2014, p. 342).

Por transgredirem as normas do sistema binário de gênero, são incompreendidas, estigmatizadas, excluídas, associadas à promiscuidade, à perversão e inviabilizadas pela sociedade.

Diferente de homossexualidade, a qual já foi excluída do rol de transtornos mentais em 1990 pela Organização Mundial de Saúde (OMS), a transexualidade ainda hoje é considerada uma doença. Segundo a Classificação Internacional de Doenças em sua 10ª versão (CID-10), da OMS, no Capítulo V, denominado Transtornos Mentais e do Comportamento, insere-se como um tipo de Transtorno de Identidade de Gênero a transexualidade, o travestismo bivalente, os transtornos de identidade de gênero na infância, além de outros transtornos de identidade de gênero não especificados.

É extremamente depreciativa a classificação dos transexuais ou qualquer pessoa transgênera como doentes. Existem estudos de cientistas mexicanos que demonstram que as mudanças na identidade de gênero não são uma doença, conforme pesquisa publicada na revista britânica *The Lancet Psychiatry*, apresentada no México em julho de 2016 por autoridades sanitárias e da Organização Mundial da Saúde (OMS) e pautada como tema para 11ª versão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que acontecerá em 2018, servindo como referência médica para os países-membros. Essa pesquisa é a primeira de várias que já estão sendo feitas no Brasil, França, Índia, Líbano e África do Sul.

A pesquisa demonstra que as questões psiquiátricas na população transexual são produto da violência e discriminação que sofrem e não, como se classifica atualmente, produto da sua transexualidade.

A transexualidade, portanto, não é uma perversão nem escolha. Os transexuais são pessoas que possuem uma extrema rejeição as suas características morfológicas e fisiológicas, porque querem parecer com o gênero que se identificam, chegando, inclusive, aos casos extremos de automutilação e suicídio.

Outra análise importante que merece ser feita é que não existe nenhuma relação entre transexualidade com a homossexualidade ou o travestismo, como muitas vezes é confundido. No primeiro caso essa relação não é correta, uma vez que um transexual não se sente atraído por pessoas do mesmo sexo, o que se sente é pertencente a outro gênero. Na segunda hipótese, embora o travesti se vista de mulher ou de homem, não se sente incomodado com o seu corpo, ou pertencente a outro gênero.

Quando falamos em homem transexual ou mulher transexual há uma referência ao seu gênero alvo. Dessa maneira, homem transexual é um indivíduo que nasceu com órgãos sexuais femininos, mas que identifica como gênero masculino e a mulher transexual é a pessoa que possui órgãos sexuais masculinos, contudo se identifica com o gênero feminino.

Até os anos 70, havia uma ideia que esse tipo de comportamento poderia ser revertido por terapia. Sem o desenvolvimento da ciência não se pode falar em sexualidade como hoje se trata. Em geral, as obras que tratam de transexualidade relatam casos de transexuais em outras épocas, entretanto, o conceito científico, com estudos mais aprofundados, que hoje se possui somente foi desenvolvido no século XX.

No Brasil, a transexualidade ganhou visibilidade nos anos 80, quando Roberta Close posou nua em uma revista masculina antes e depois de realizar a mudança de sexo e mais recentemente quando a cantora e dançarina Thammy Gretchen fez com que o público acompanhasse a sua transformação para um homem transexual.

Contudo, essa luta no Brasil se iniciou bem antes. A intensa procura pela cirurgia de redesignação sexual sensibilizou um grupo de médicos do Hospital das Clínicas de São Paulo que pressionou o governo para a regulamentação das intervenções médicas, em 1971. Anos

depois, em 1979, foi aprovado um projeto de lei pela Câmara e pelo Senado, mas vetado pelo presidente João Batista Figueiredo.

Em 1971, foi realizada a primeira cirurgia de conversão de sexo no Brasil, pelo médico Roberto Farina, a qual lhe resultou em um processo criminal por lesão corporal grave e um processo administrativo no Conselho de Medicina. Embora tenha sido absolvido ao fim, foi considerado culpado em primeira instância, chegando a ser preso e cassado o seu direito ao exercício da medicina.

As cirurgias de redesignação sexual eram consideradas antiéticas, sendo puníveis pelo Conselho de Medicina e pela Justiça Penal. Essa situação perdurou até 10 de setembro de 1997, quando o Conselho Federal de Medicina (CFM) editou a resolução n. 1.482/97, que definiu transexualidade, delimitou os procedimentos de seleção e pacientes e considerou éticas as mencionadas cirurgias quando realizadas em hospitais-escolas sem fins lucrativos.

Em 2002, surge a Resolução do CFM n. 1.652/02, ampliando o tratamento de mulheres transexuais e mantém em caráter de pesquisa os procedimentos em homens transexuais. O Ministério da Saúde, por meio da Portaria n. 1.107, instituiu em agosto de 2008, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), o Processo Transexualizador, o qual deve ser realizado em serviços de referência devidamente habilitados.

De 2008 até 2014, foram feitos 9.867 procedimentos, entre as cirurgias de redesignação sexual (mudança de sexo), mastectomia (retirada da mama), histerectomia (retirada do útero), plástica mamária reconstrutiva (incluindo próteses de silicone) e tireoplastia (extensão das pregas vocais para mudança da voz), além de terapia hormonal. Essa medida foi um passo importante uma vez que houve um reconhecimento institucional da necessidade de proteger todos os transexuais, ricos ou pobres, das consequências psíquicas de um não tratamento.

Em 3 de setembro de 2010, o Conselho Federal de Medicina publicou a Resolução n. 1.955, a qual dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM n. 1.652/2002. A partir destas publicações duas mudanças surgiram. A primeira refere-se ao reconhecimento do tratamento de transgenitalismo para homens transexuais, ou seja, aqueles que querem possuir um fenótipo masculino. Esta Resolução autoriza a realização de procedimentos de retirada de mama, útero e ovário, apenas o tratamento de neofaloplastia (construção do pênis), continua em caráter experimental, eis que ainda não haveria um avanço

científico para garantir resultados funcionais e estéticos satisfatórios. A segunda mudança ocorrida garante que os tratamentos de transgenitalismo podem ocorrer em qualquer estabelecimento público ou privado, desde que sigam corretamente os pré-requisitos da resolução.

A Portaria n. 2.836, de 01 de dezembro de 2011, do Ministério da Saúde, instituiu no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral LGBT, considerando:

“que a discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero incide na determinação social da saúde, no processo de sofrimento e adoecimento decorrente do preconceito e do estigma social reservado às populações de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais” (BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE, Portaria 2.803 de 19 de Novembro de 2013).

Dentre as mudanças sugeridas, citam-se: regras que contemplam os transexuais masculinos, a fim de custear a retirada das mamas, do útero e dos ovários e a terapia hormonal; cirurgia de implantação de mamas aos transexuais femininos custeada pelo SUS; atendimento especializado pelo SUS também aos travestis por meio de equipe multidisciplinar. Ademais, a idade mínima permaneceu de 18 anos para início da terapia com hormônios e de 21 anos para a realização dos procedimentos cirúrgicos.

Em 31 de julho de 2013, o Ministério da Saúde chegou a publicar a Portaria de n. 859/2013, para definir o processo transsexualizador pelo SUS. Neste documento havia se estabelecido a redução de idade mínima para tratamento hormonal e procedimentos cirúrgicos, respectivamente, para 16 anos e 18 anos. Contudo, foi suspensa no mesmo dia para, eis que não se encontrava adequada às normas da Resolução n. 1.955, de setembro de 2010 da CFM.

Para que um transexual consiga realizar a cirurgia, são necessários diversos procedimentos médicos e psicológicos: primeiramente deve haver um parecer e avaliação de um endocrinologista, depois de um urologista cirurgião, posteriormente de um psiquiatra e um psicólogo com experiência na área. Antes e depois da operação, há um cuidado para que os pacientes alcancem uma aparência masculina/feminina, por isso ingerem hormônios, modulam a voz, retiram o pomo-de-adão, quando necessário, reeducam trejeitos. Após somente dois anos de atendimento psicoterapêutico, a pessoa transexual, que não pode ser menor do que vinte e um anos, estará apta a realizar a cirurgia.

Mesmo observando os avanços em qual a legislação acompanha as pessoas transexuais, onde após ser rejeitada pela sociedade, lutam por uma vaga no SUS, passam dois anos de tratamento e realizar a cirurgia, se deparam com o desafio de conseguir a alteração do registro civil.

Não existe uma previsão legal para que as pessoas que passaram por todos os tratamentos e procedimentos, pré e pós cirurgia de redesignação ter a alteração do registro civil de forma subsequente. Estes ainda precisam entrar na justiça para pedir a mudança do seu prenome na certidão de nascimento, ficando, portanto, dependentes de uma sentença judicial favorável.

Para que seja revertido esse quadro de incertezas é necessário que seja publicada uma Lei específica sobre esse assunto, tal qual a Lei de Identidade de Gênero, já elencada neste trabalho.

#### **4. A produção da identidade na visão de Judith Butler**

O principal ícone da teoria crítica contemporânea sobre gênero é a autora Judith Butler, professora da Universidade da Califórnia. Influenciada pelo pensamento de Jacques Derrida e Michel Foucault e pelas teorias psicanalista, feminista e marxista, a autora desenvolve uma série de estudos que são referências do assunto no mundo todo, em diversas áreas do conhecimento.

Em sua obra *Problemas de gênero*, Butler busca compreender as categorias fundacionais de sexo, gênero e desejo como efeitos de uma formação de poder, que se encontra nas instituições, focando sua investigação no falocentrismo e na heterossexualidade compulsória.

“ [...] o gênero nem sempre se constituiu de maneira coerente ou consciente nos diferentes contextos históricos [...] gênero estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas. Resulta que se tornou impossível separar a noção de “gênero” das interseções políticas e culturais em que se invariavelmente ela é produzida e mantida”. (BUTLER, 2003, p. 09).

A autora discute a vinculação do sexo com a natureza e a do gênero com a cultura, acrescentando: “Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado “sexo” seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo

sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma”. (BUTLER, 2003, p. 25).

Desse modo, torna-se totalmente lógico e inevitável que uma pessoa que nasceu com órgãos sexuais femininos, comporte-se como mulher e possua desejos sexuais por homens.

Ela entende, portanto, que as normas socialmente constituídas e mantidas criam gêneros “inteligíveis”, mantendo uma certa “coerência” entre sexo, gênero, prática sexual e desejo. Desta mesma lógica desenvolve a ideia que seres cujo gênero é “incoerente” ou “descontínuo” estariam fora da inteligibilidade cultural pelas quais as pessoas são definidas. Conclui Butler que “o gênero é uma identidade constituída no tempo, instituído num espaço externo por meio de uma repetição estilizada dos atos” (BUTLER, 2003, p. 200).

A partir das ideias de Butler nasceram novas perspectivas a respeito da existência de uma multiplicidade de gênero e da construção de novas identidade e movimentos sociais, assim como da *Teoria Queer*, desenvolvida no final dos anos 80 por uma série de pesquisadores e ativistas bastante diversificados, especialmente nos Estados Unidos.

## **5. Análise crítica do panorama legislativo brasileiro na sociedade contemporânea**

Fazendo um aporte histórico, voltamos ao período colonial. Durante trezentos e vinte e dois anos (de 1500 a 1822), período em que o Brasil foi Colônia de Portugal, o papel do gênero feminino na sociedade estava restrito à procriação e ao cuidado com o marido e os filhos. Não se falava em igualdade de gênero. As mulheres estavam posicionadas na sociedade como as crianças, os loucos e incapazes, categorizadas como *ImbecilitusSexus* ou Sexo Imbecil. O poeta português Gonçalo Trancoso usa sua poesia como transmissor das ideias repressivas à mulher, na época: "Afirmo que é bom aquele rirfão que diz: a mulher honrada deve ser sempre calada".

No Brasil, as Cartas Magnas de 1924 e 1891 não trataram sobre a igualdade de sexos, apenas a igualdade perante a lei, como expressam o artigo 179, incisos XIII, e 72, §2º.

O Decreto n. 21.417-A de 17 de maio de 1932, é considerado a primeira lei da mulher trabalhadora. Este decreto regulamentou o trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, estabelecendo as seguintes regras e direitos: proibição do trabalho

noturno e em atividades perigosas e insalubres (art. 2º e 5º); garantiu a liberdade salarial para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo (art. 1º); assegurou a proteção da maternidade estabelecendo o descanso de oito semanas pós parto, com direito a percepção de metade do salário (art. 7º e 9º); e proibição da dispensa de mulher grávida (art. 13º).

Anos depois, a Constituição de 1934, coibiu práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Em seu art. 121, §1º, “a” assegurava a não diferença de salário por um mesmo trabalho, por motivo de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil. A Constituição seguinte, a de 1937, não traz em seu escopo nada que remeta a vedação de práticas discriminatórias no trabalho, já a Constituição de 1946, no art. 157, II, resgata o que prescrevia a Carta de 1934, acrescentando a proibição de diferença salarial por motivo de nacionalidade. A Constituição de 1967, em seu art. 158, III, além de impedir a diferença de salários por motivo de sexo, cor e estado civil, excluiu por motivos de nacionalidade e proibiu que estas razões fossem utilizadas como critério para admissões.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, em nenhum momento utiliza a expressão “gênero” e determina logo em seu art. 3º, IV, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Nos artigos seguintes, destacamos o art. 5º, *caput*, do referido documento, que traz em seu inciso primeiro: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, deste modo, o constituinte considera apenas homens e mulheres como sujeitos do Princípio da Igualdade.

Em sintonia com a Constituição de 1988, uma anotação importante é que a Consolidação das Leis do Trabalho possui onze referências à palavra “sexo” e nenhuma ao termo “gênero”, explicando o fato de que os doutrinadores não trataram sobre o tema de discriminação de gênero, mas apenas a discriminação contra a mulher.

Vale registrar também a contribuição ao processo de exclusão evidenciada pela CLT, de 1943, que regula normas protetivas a mulher, mas que em sua essência não passavam de efetivas proibições.

A Consituição de 1988, mesmo se posicionando pela igualdade entre homens e mulheres, não recepcionou diversos artigos da CLT, entre eles: a proibição da prorrogação da

jornada de trabalho sem que houvesse atestado médico (art. 375), a vedação ao trabalho noturno (art.379), a exigência de atestados médicos especiais (art. 378), a proibição do trabalho em subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, em atividades perigosas e insalubres (art. 387), a autorização da interferência no contrato de trabalho da mulher pelos maridos e pais (art. 446). Estes dispositivos foram revogados por meio da Lei 7.855/ 1989, que também acabou por eliminar os art. 374 e 380 da CLT.

Atualmente a CLT, em seu Capítulo III intitulado Da Proteção do Trabalho da Mulher, traz em seu escopo a proteção a mulher quanto a sua saúde, sua moral, sua capacidade reprodutiva e a vedação da diferença entre homens e mulheres.

Também as Leis n. 9.029/95 e 9.799/99 vieram acentuar o combate às práticas discriminatórias contra a mulher trabalhadora. Diz a Lei n. 9.029/95 no art. 1º que “Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade...”. Analisando-se o texto da lei, destacamos a expressão utilizada pelo legislador “qualquer prática discriminatória” onde evidenciamos a intenção de abarcar o maior número possível de formas de discriminações.

A Lei n. 9.799/99, por sua vez, inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho importante regra sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a proibição de exigência de atestado ou exame de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. O referido diploma acrescenta ainda à vedação a publicação de anúncio de emprego fazendo referência ao sexo do empregado, impondo limites ao poder diretivo do empregador antes da formalização do contrato de trabalho.

Fazendo uma análise crítica a respeito da evolução legislativa apresentada, o ordenamento jurídico inicialmente é omissivo a respeito de normas sobre a mulher trabalhadora, posteriormente, propõe uma proteção excessiva à mulher, o que resultou em perda do espaço no mercado de trabalho e por fim, dá início a um combate a discriminação limitado apenas para vedar formas de diferenciação entre homens e mulheres, não utilizando o termo gênero em nenhum dos documentos relacionados.

No Brasil ainda não existe nenhum projeto de lei que especificamente mencione a discriminação de gênero e ou/ a identidade de gênero nas relações de trabalho, mas já podemos notar alguns projetos iniciais que geram debates sobre este tema.

O Projeto de Lei da Câmara dos Deputados (PL) n. 122/2006, proposto pela Deputada Iara Bernardi, tinha por objetivo criminalizar a homofobia, determinando sanções às práticas discriminatórias em razão de orientação sexual de pessoas. Os parlamentares contrários ao referido projeto de lei sustentaram seus argumentos no princípio da igualdade.

O PL122/2006 foi arquivado após passar nove anos no Senado sem obter aprovação e objetivava modificar o § 3º do art. 140 do Código Penal Brasileiro e o artigo 20 da Lei 7716/1989, acrescentando ao crime de injúria e ao crime de racismo o termo orientação sexual ou identidade de gênero, protegendo os homossexuais do preconceito e da segregação social.

Para Roger Raupp Rios (2002), os homossexuais e transexuais devem ter tratamento diferenciado por parte da legislação e da aplicação da mesma, pois as são objeto de intensos preconceitos e violência em nossa sociedade. Ainda conforme o autor, a discriminação decorre do fato de que esta orientação é tida como desvio de conduta e estigma, sendo moralmente e religiosamente considerada como prática imoral, pecaminosa e reprovável.

O Projeto de Lei do Senado nº 236/2012, proposto pelo Senador Eduardo Lopes, tem no escopo reformular o Código Penal atual para que dentre outras discussões assegurar a criminalização a discriminação de homossexuais, fazendo com que o PLC 122/2006 fosse apensado à PLS 236/2012, por versarem sobre temas correlatos de tipificar criminalmente a intolerância, o racismo e todo tipo de violência, não há sentido para que as proposições tramitem separadamente. Esse Projeto de Lei tramita desde então, trazendo muitas discussões sociais, mas sem nenhum andamento relevante.

O Projeto de Lei de Nº 5002/2013 ou Projeto de Lei de identidade de gênero, de autoria do deputado federal Jean Willys em coautoria da deputada federal Érika Kokay, versa a respeito das pessoas “trans” para que suas necessidades sejam compreendidas e que o processo transexualizador vire uma conquista no Brasil.

Desta forma o referido Projeto de Lei em seus artigos 1º, 2º e 3º declara:

"Artigo 1º - Toda pessoa tem direito:  
I - ao reconhecimento de sua identidade de gênero;

II - ao livre desenvolvimento de sua pessoa conforme sua identidade de gênero;

III - a ser tratada de acordo com sua identidade de gênero e, em particular, a ser identificada dessa maneira nos instrumentos que acreditem sua identidade pessoal a respeito do/s prenome/s, da imagem e do sexo com que é registrada neles.

Artigo 2º - Entende-se por identidade de gênero a vivência interna e individual do gênero tal como cada pessoa o sente, a qual pode corresponder ou não com o sexo atribuído após o nascimento, incluindo a vivência pessoal do corpo.

Parágrafo único: O exercício do direito à identidade de gênero pode envolver a modificação da aparência ou da função corporal através de meios farmacológicos, cirúrgicos ou de outra índole, desde que isso seja livremente escolhido, e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de fala e maneirismos.

Artigo 3º - Toda pessoa poderá solicitar a retificação registral de sexo e a mudança do prenome e da imagem registradas na documentação pessoal, sempre que não coincidam com a sua identidade de gênero auto-percebida". (BRASIL, Projeto de Lei de Nº 5002/2013)

Esse projeto assegura ainda que pessoas capazes e maiores de 18 anos poderão fazer alterações, pois o artigo preza pela definição de gênero social e psíquico. Podendo ser feitas a retificação dos registros civis, procedimentos de alteração de sexo e tratamentos hormonais todos custeados por nosso Sistema Único de Saúde. A proposta está parada no legislativo e no judiciário, aguardando a decisão do Supremo Tribunal Federal.

## **6. Organização Internacional do Trabalho**

O cenário após o término da Primeira Guerra Mundial, em Paris, apontava para necessidade da criação de mecanismos ágeis na proteção e promoção direitos humanos tanto no plano nacional quanto no plano internacional. A Conferência da Paz, realizada em 1919, reuniu uma comissão formada por representantes de governos, empregadores e trabalhadores, para estudo e elaboração de propostas para uma legislação internacional do trabalho.

A comissão criou uma Carta do Trabalho que continha nove princípios orientadores da política internacional para as relações trabalhistas. Todas as orientações elaboradas pela comissão serviram de base para o Tratado de Versalhes, o qual deu existência a Organização Internacional do Trabalho – OIT – em 1919.

Desde 1946, um acordo firmado com a ONU reconheceu a OIT como “organismo especializado na consecução dos objetivos previstos em seu documento constitutivo, outorgando-lhe plena autonomia, isto é, assegurando-lhe liberdade de ação no âmbito das suas competências” (REIS, 2010, p. 64)

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional que “defende de forma contundente a liberdade de associação tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores e ao direito à negociação coletivas, sendo esse conjunto, as regras consideradas como princípios fundamentais de sua atuação”. (MACHADO, 2014, p.190)

Além da cooperação técnica para desenvolver projetos, a OIT tem mais duas formas de atuação: a produção e divulgação de informação e a elaboração de instrumentos normativos, como convenções e recomendações sobre o trabalho.

As convenções internacionais, por gozarem de status de tratados internacionais de direitos humanos, são instrumentos de cumprimento obrigatório pelos países que assumem o compromisso de fazer valer suas determinações.

A OIT possui, atualmente, doze Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil. O tema, faz parte das preocupações do organismo internacional desde a sua criação, de modo que, em 1919, já havia a Convenção nº 3, tratando sobre a proteção à maternidade.

“Convenções da OIT sobre igualdade de gênero: Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade (1919); Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres), (1919); Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), (1934); Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), (1935); Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres), (1948) e Protocolo, (1990); Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada), (1952); Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, (1951); Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), (1958); Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, (1981); Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno, (1990); Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada), (2000); Convenção n 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as, (2011)”. (ONU, A importância da igualdade de gênero no mundo do trabalho, op. cit).

Avaliando o conteúdo das Convenções n. 03,04,41,45 e 89, verifica-se o protecionismo ao trabalho feminino, cominando com a proibição do trabalho noturno, perigoso, insalubre, impondo diversos empecilhos ao acesso da mulher ao mercado de trabalho, a fim de que pudesse cumprir suas obrigações familiares. Essas referidas normas

influenciaram também na legislação brasileira com a promulgação de leis trabalhistas proibitivas.

Nas Convenções seguintes é possível observar a preocupação da OIT sobre a temática da discriminação de gênero, destacando-se duas Convenções: a primeira, a Convenção n. 100, de 1951 e ratificada pelo Brasil em vigor em abril de 1953, versa sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

A Convenção n. 111, de 1958 e ratificada pelo Brasil em vigor em 1965, abarca de forma ampla o assunto da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Em seu artigo 1º, conceitua “discriminação” como sendo:

"a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou detratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados."

A alínea “a” determina todas as formas de discriminação, utilizando a expressão “sexo”, sem fazer nenhuma menção ao termo “gênero”. O item “b” dá margem à ampliação da interpretação de outras formas de discriminação.

Podemos destacar ainda as recomendações existentes na Convenção de n. 13, de 1921, que fala a respeito do trabalho noturno das mulheres na agricultura; A de n. 90, de 1951, que aborda a igualdade de remuneração entre homens e mulheres; A de n. 123, de 1965, que trata sobre emprego das mulheres e das suas responsabilidades familiares e; n. 165, de 1981, dispendo a respeito da igualdade de oportunidades e tratamento dos trabalhadores.

A OIT possui um espaço na internet dedicado ao *Programa Regional da OIT de Gênero e Trabalho Decente para a América Latina e Caribe*. Nesse canal é possível encontrar informações sobre o tema da igualdade de gênero, e onde são divulgadas as ações da OIT na região e no mundo, tendo por princípios a proteção dos direitos das trabalhadoras e a promoção de oportunidade para que homens e mulheres possam exercer um trabalho digno em condições de liberdade, igualdade e seguridade.

Também se faz necessária a menção de outras obras produzidas pela organização internacional, como o projeto *Avanço conceitual e metodológico no campo da diversidade no trabalho e da certificação profissional*, realizado junto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que oferece uma base conceitual políticas de igualdade de oportunidades. Outro projeto pioneiro foi iniciado em 2012, trazendo como tema *Identidade de Gênero e Orientação Sexual: promoção dos direitos, da diversidade e da igualdade no mundo do trabalho*, conhecido por sua sigla em inglês PRIDE.

Esse projeto traz estudos realizados na Argentina, Hungria, África do Sul e Tailândia, entre 2012 e 2013, que relaciona como frequentes a discriminação e assédio contra trabalhadores LGBT e a não existência de leis que protejam os trabalhadores LGBT e quando estas existem, as aplicações é deficiente; a exclusão do grupo LGBT é relacionado a uma ideia preconcebida de comportamento para homens e mulheres; grande parte dos trabalhadores LGBT preferem ocultar sua orientação sexual, fato que ocasiona estresse e repercussões negativas no trabalho; os trabalhadores transgêneros parecem sofrer as formas mais graves de discriminação no trabalho, eis que estão excluídos do trabalho formal, possuem problemas na emissão de documentos de identidade e são extremamente assediados no ambiente de trabalho.

Estudos como o PRIDE precisam avançar para a elaboração de legislação internacional, considerando uma nova perspectiva de gênero inclusiva. A utilização limitada ao homem e a mulher do termo gênero em âmbito internacional dificulta reconhecimento e alterações legislativas internas dos países que assumem a OIT como modelo.

## **Conclusão**

Na seara da sexualidade e da identidade, existem diversas formas de expressão de identidade de gênero e muitos grupos sociais historicamente marginalizados e incompreendidos, como os transexuais. Identifica-se uma larga escassez bibliográfica no que tange às discussões de gênero que ultrapassem o binarismo homem-mulher, produzidos individuais ou coletivamente através de pesquisas ou trabalhos acadêmicos.

Essa pesquisa fornece elementos para inclusão na legislação nacional, bem como na doutrina trabalhista, de uma nova teoria sobre gênero capaz de viabilizar a inclusão social e evitar a discriminação de pessoas transgêneras.

Os conflitos que envolvam pessoas transgêneras devem ser julgados sem pré-compreensões ilegítimas, e que estas pessoas sejam resguardadas, a fim de assegurar a máxima efetividade dos direitos fundamentais a essa parcela da população

Esse trabalho é uma proposta aberta e submetido à crítica, como convém a todo trabalho acadêmico, mas corresponde as inspirações de seu autor que, por convicções pessoais, profissionais e práticas exercitadas no mundo da vida rejeita qualquer tipo de discriminação e ainda acredita na liberdade, igualdade, solidariedade e não discriminação.

O direito do trabalho e as garantias trabalhistas são frutos de uma intensa mobilização histórica por parte da classe dos trabalhadores e trabalhadoras que passaram a se organizar e reivindicar melhorias nas condições de trabalho.

No ponto de vista de gênero, as mulheres foram as primeiras a sofrerem com os fantasmas da discriminação e exploração. Não é por acaso que quando o assunto é discriminação do trabalho da mulher há uma vasta bibliografia, incapaz de ser absorvida em seu todo.

Desta forma, formuladas as concepções teóricas e pesquisas no meio legislativo, apresento uma nova visão sobre as relações de gênero buscando contemplar uma visão mais ampliada que aponte para necessidade de construção de um efetivo acesso a justiça sobre a concepção de gênero para além da proteção binária homem/mulher. Rejeitando assim, qualquer tipo de discriminação e que possa responder a questões surgidas no seio da sociedade na busca por um campo fértil de liberdade.

## Referências

**A importância da igualdade de gênero no mundo do trabalho.** 2013. Disponível em: [http://fetraconspar.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=27676:a-importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-dotrabalho&catid=167:mulheres&Itemid=89](http://fetraconspar.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=27676:a-importancia-da-igualdade-de-genero-no-mundo-dotrabalho&catid=167:mulheres&Itemid=89)

ARGENTINA, **Ley 26.743** Establécese el derecho a la identidad de género de las personas. Disponível em: [http://www.tgeu.org/sites/default/files/ley\\_26743.pdf](http://www.tgeu.org/sites/default/files/ley_26743.pdf). Acessado em 27 de maio de 2017.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**, vol II, Rio de Janeiro, 3ª Edição, 2016, editoria nova fronteira.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil** de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acessado em 01 de abril de 2017.

BRASIL, Ministério da Saúde, **Portaria 2.803 de 19 de Novembro de 2013**. Disponível em: [http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803\\_19\\_11\\_2013.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html) Acessado em 21 de abril de 2017.

BRASIL, **Projeto de Lei n. 5002/2013** Disponível em: <http://prae.ufsc.br/files/2013/06/PL-5002-2013-Lei-de-Identidade-de-G%C3%AAnero.pdf> Acessado em 27 de maio de 2017.

BRASIL. MTE. **Decreto nº 21.417, de 17 de Maio de 1932**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARVALHO, Marília Gomes de. **Ciência, tecnologia e gênero: abordagens iberoamericanas**. Curitiba: UTFPR, 2011.

ONU, **Declaração sociolaboral do mercosul** Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a\\_pdf/dec\\_sociolaboral\\_mercosul.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf) Acesso em 02 de maio de 2017.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Núcleo de estudos e pesquisas em gênero e sexualidade. Goiás: Universidade Federal de Goiás. Acesso em: <http://www.sertao.ufg.br/pages/42117> Acessado em 29 de março de 2017.

LANZ, Leticia. **O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero**. Disponível em:

<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/36800/R%20-%20D%20-%20LETICIA%20LANZ.pdf?sequence=1> Acessado em: 23 de abril de 2017.

LOURO, Guacira Lopes. Pedagogias da Sexualidade. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.) **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. 3 ed. Trad. Tomaz Tadeu da Silva. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

MACHADO, *et al.* **A proteção transnacional dos trabalhadores contra o dumping social no brasil**: análise do papel da Organização Internacional do Trabalho. Anais do XI Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul. Disponível em <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/11833/1662> Acessado em 22 de maio de 2017.

NOGUEIRA, M. C. (2001). **Feminismo e discurso do gênero na psicologia social**. *Psicologia & Sociedade*, 13(1), 107-128

O GLOBO. **Estudo prova que transexualidade não é transtorno psiquiátrico**. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/sociedade/estudo-prova-que-transexualidade-nao-transtorno-psiquiatrico-19805459> Acessado em: 22 de abril de 2017.

OBSERVATÓRIO DE GÊNERO. **A CSW Comissão sobre o Status da Mulher**. Acessado em 12 de Abril de 2017. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/instancias-regionais/a-csw-comissao-sobre-o-status-da-mulher>

OIT, **Convenção n. 111 de 1958**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>. Acessado em 27 de maio de 2017.

OIT. **Discriminación en ele trabajo por motivos de orientación sexual e identidade de género**: resultados del estudio piloto. 2013. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_221738.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221738.pdf)

ONU, **Construindo a igualdade de oportunidades no meio do trabalho**: combatendo a homo-lesbo-transfobia. Disponível em:

[https://issuu.com/pnudbrasil/docs/manual\\_completo\\_direitoshumanoslgbt](https://issuu.com/pnudbrasil/docs/manual_completo_direitoshumanoslgbt) acessado em 27 de maio de 2017.

ONU, **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.** Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf) acessado em 22 de Maio de 2017.

ONU, **Nascidos Livres e Iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional dos Direitos Humanos**, p.13 op. cit. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_Portuguese.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf) acessado em 22 de Maio de 2017.

ONU, **Princípios de Yogyakarta**, op. cit. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf) acessado em 22 de Maio de 2017.

ONU, **Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho.** Construindo igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. Disponível em: [https://issuu.com/pnudbrasil/docs/manual\\_promo\\_o\\_direitos\\_lgbt\\_mun](https://issuu.com/pnudbrasil/docs/manual_promo_o_direitos_lgbt_mun) acessado em 22 de Maio de 2017.

REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

ROSEIRA, M. B. Plataforma de Pequim. In: RODRIGUES. A. M. et al. (Org.). **Direitos humanos das mulheres.** Coimbra: Coimbra Ed., 2005. p. 93-110;

RIOS, Roger Raupp. **O Princípio da Igualdade e a Discriminação por Orientação Sexual:** a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

SAFFIOTTI, H. I. B. **Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero.** Cadernos Pagu, v.16, p.115-136, 2001.

SCOTT, **Joan. Gênero:** uma Categoria Útil de Análise Histórica. Educação e Realidade, p.71-99, 1995.

SEFFNER, F. Cruzamento entre gênero e sexualidade na ótica da construção da(s) identidade(s) e da(s) diferença(s). In: Soares, G. F.; Santos da Silva, M. R.; Ribeiro, P. R. C. (orgs.). **Corpo, Gênero e Sexualidade: Problematicando práticas educativas e culturais**. Rio Grande: Ed. Da FURG 2006.

TRANCOSO, Gonçalo Fernandes. **Contos e histórias de proveito e exemplo**. Prefácio por João Palma Ferreira. Lisboa, Imprensa Nacional, 1974.(conforme edição de 1624).

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva 2006/54/CE do Conselho, de 05 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em assuntos de emprego e ocupação**. Disponível em: [http://cet.lu/wp-content/uploads/2010/08/2006-54\\_port.pdf](http://cet.lu/wp-content/uploads/2010/08/2006-54_port.pdf)Acesso em: 18 de abril de 2017

UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de Novembro de 2011, sobre sobre a integração na perspectiva do género nas atividades do Parlamento Europeu**. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52011IP0085>Acesso em: 01 de maio de 2017

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia**. Disponível em: <http://www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Lisboa/tratados-TUE-TFUE-V-Lisboa.html>Acesso em: 18 de abril de 2017

Submissão: 10.04.2018

Aceitação: 22.04.2019