

A APRENDIZAGEM NO TRABALHO TRANSGÊNERO: A CHAVE DO GÊNERO PARA O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO LABORAL

APPRENTICESHIP CONTRACT IN TRANSGENDER WORK: THE GENDER KEY TO FIGHT LABOR DISCRIMINATION

Cristiano de Mello Ribeiro*

Renato de Sousa Resende**

RESUMO: A insuficiência da proteção jurídica à identidade da pessoa transgênero, sem a compreensão integrada da sua inserção no mundo em diversas áreas, corrobora para a reprodução de desigualdades sociais e para a marginalização dessa população. A chave do “gênero”, perspectiva inovadora introduzida pelo Conselho Nacional de Justiça para julgamento de demandas, possibilita avançar a pauta identitária, tornando-se paradigma de apreensão jurídica, especialmente no campo do trabalho. O início da existência laboral e a fase mais crítica das questões ligadas à identidade de gênero e a sexualidade das pessoas transgênero, na adolescência e na juventude, acontecem de forma contemporânea. Compete ao Direito, nomeadamente o do Trabalho, e ao intérprete jurídico em geral darem sua parcela de contribuição à ampla integração de tais pessoas e, nesse sentido, o contrato de aprendizagem também deve ser um meio de acesso.

PALAVRAS-CHAVE: Transgênero. Gênero. Trabalho. Contrato de Aprendizagem.

ABSTRACT: The lack of legal protection to the identity of transgender people, aligned with an incomplete understanding of how they participate in the world in different areas, contributes to the reproduction of social inequalities and to the marginalization of this segment of the population. The “gender” key, an innovative perspective introduced by “Conselho Nacional de Justiça” to judge lawsuits, enables the advancement of the identity agenda, becoming a paradigm of legal apprehension, especially in labor law. Entry to the job market happens at the same time as the most critical phase concerning gender identity and sexuality of transgender people, as adolescents and young adults. It is thus the responsibility of the Law, Labor Law in particular, and of those who interpret the law, to bring forth contributions to foster the widespread integration of this segment of the population. In light of the aforementioned, the apprenticeship contract must also be a means of access.

KEYWORDS: Transgender. Gender. Work. Apprenticeship Contract.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Gênero e transgeneridade; 3 – A ferramenta do gênero para a compreensão jurídica das relações sociais; 4 – O contrato de aprendizagem e os transgêneros; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

* *Mestrando em Filosofia na Universidade Federal de São João Del Rei; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2373159714883236>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6485-0256>. E-mail: advcrismello@gmail.com.*

** *Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo/USP; doutorando e pesquisador investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES/PT); juiz do trabalho titular da 2ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas, MG. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5308-0417>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2633814909941489>. E-mail: natorsr@hotmail.com e renatosresende@gmail.com.*

1 – Introdução

A chave do “gênero”, introduzida formalmente no campo jurídico pátrio pelo Protocolo para julgamento sob perspectiva de gênero, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), resultado da produção do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27, de 2 de fevereiro de 2021¹, almeja a superação das desigualdades de gênero perpetradas pela prestação jurisdicional.

A ideia é a realização do direito à igualdade e a não discriminação, não apenas de modo formal, cumprindo o Judiciário o papel de ser um espaço para rompimento de estereótipos, para não perpetuação de diferenças.

Nessa linha, a percepção interseccional das lentes de gênero para a interpretação do direito capacita seu operador a reconhecer a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia como questões atinentes a todos os ramos jurídicos, como espelho das diferenças sociais ainda existentes.

O artigo toma como partida a existência dessas diferenças sociais envolvendo o transgênero, a quem cabe, no mercado laboral, as ocupações mais precarizadas, com menor prestígio e poder. Discorre sobre a compreensão da aprendizagem no Direito material do Trabalho como preparo e início da vida laboral do trabalhador, efetuando correlação com a perspectiva lançada pelo Protocolo para Julgamento lançado pelo CNJ e termina com a sugestão da ampliação do debate usando a chave de gênero para responder às desigualdades estruturais que assolam os trabalhadores transgêneros.

Antes desse percurso, expõe-se, contudo, um pouco da criação das teorias de gênero a partir do trinômio sexo/gênero/sexualidade. O objetivo, afinal, é ampliar as possibilidades de utilização da chave de “gênero” para defender a instituição de formas mais estáveis de inserção do transgênero no mercado de trabalho, sem discriminação.

Os métodos recorridos são os de pesquisa teórica, revisão bibliográfica, análises jurisprudencial e legislativa, a fim de demonstrar a importância do combate à discriminação laboral da população transgênero, pois somente por meio de um trabalho é possível recuperar a dignidade e a inclusão social.

1 CONSELHO Nacional de Justiça. *Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021*. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ ns. 254/2020 e 255/2020, relativas, respectivamente, ao enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12442220210203601a9aa61c1aa.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2022.

2 – Gênero e transgeneridade

As teorias mais consistentes sobre gênero surgiram primeiramente no chamado Norte Global, especialmente como consequência das lutas por libertação nacional no Terceiro Mundo e como manifestação nos movimentos de juventude do final dos anos 1960, porém não se pode olvidar a anterior contribuição significativa de Simone de Beauvoir², recusando-se à concepção fixa da polaridade masculino e feminino, por meio de uma crítica política à subordinação das mulheres, nem o avanço teórico do feminismo brasileiro pelo trabalho pioneiro de Heleieth Saffioti³.

Na chamada segunda onda⁴, surgiram importantes publicações, entre elas a da autora Betty Friedan, com o livro *A Mística Feminina*, considerado como “bíblia” do novo feminismo da época:

“O feminismo aparece como um movimento libertário, que não quer só espaço para a mulher – no trabalho, na vida pública, na educação –, mas que luta, sim, por uma nova forma e relacionamento entre homens e mulheres, em que esta última tenha liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo. Aponta, e isto é o que há de mais original no movimento, que existe uma outra forma de dominação – além da clássica dominação de classe –, a dominação do homem sobre a mulher – e que uma não pode ser representada pela outra, já que cada uma tem suas características próprias.”⁵

Tais teorias passaram a ser formuladas em torno de categorias como sexualidade, identidade pessoal, representação, linguagem e diferença e tiveram influência do discurso de Michel Foucault, em especial, sobre micropolítica e a regulação dos corpos e da produção social de sujeitos, no contexto do pós-estruturalismo, que apresenta novas probabilidades da realidade social, especialmente na produção dos sujeitos, por meio das relações de poder e saber,

2 BEAUVOIR *apud* CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gênero: uma perspectiva global: compreendendo o gênero: da esfera pessoal à política: no mundo contemporâneo*. São Paulo: nVersos, 2015. p. 132.

3 “O livro apresenta uma teorização marxista-feminista sofisticada sobre o sexo como forma de estratificação social e um balanço detalhado e embasado em estatísticas da divisão sexual do trabalho, da economia política da família e da educação das mulheres. Realiza uma abordagem histórica da subordinação das mulheres e da emancipação, analisa a influência conservadora da Igreja Católica e traz uma discussão brilhante sobre a economia sexual da sociedade colonial no Brasil.” (SAFFIOTI *apud* CONNELL; PEARSE, 2015, p. 134).

4 Não se adentra aqui à crítica quanto à expressão “onda”, como efetuada por algumas feministas, no sentido de denotar algo passageiro, ao contrário da proposta dessas gerações de movimentos feministas.

5 FRIEDAN *apud* PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. In: *Rev. Sociol. Polit.*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzXNjZNCsBf5r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 ago. 2022. p. 16.

materializada a partir de sistemas institucionais que priorizam a fabricação dos sujeitos⁶.

A categoria “gênero” não aparece inicialmente no feminismo, mas foi conceito apropriado por ele “como instrumento de análise para apontar as diferenças e hierarquias entre homens e mulheres e também para desnaturalizar os próprios gêneros das pessoas”⁷. Embora “gênero” não seja alusivo exclusivamente a mulheres, englobando também homens – abrindo espaço, inclusive, para discussão das masculinidades presentes em corpos femininos ou masculinos – permitiu estabelecer distinção em relação a sexo, rejeitando o determinismo biológico implícito na categoria “sexo”.

Gênero, para o feminismo e em decorrência dentro da teoria *Queer*, “não é ideologia, mas uma categoria de análise útil para identificar e denunciar as relações e assimetrias entre os gêneros, entre homens e mulheres”⁸.

A sociedade está assentada em uma rígida dicotomia entre homem e mulher, preestabelecendo papéis sociais femininos e masculinos e classificando as demais vivências como desvios, quase sempre diagnosticados como transtornos. A impressão que se tem é que existe uma convenção social para a invisibilidade dos transgêneros como parte da sociedade, pois é raro vê-los como indivíduos que usufruem de seus direitos sociais.

A identidade de gênero é uma questão de autopercepção, os indivíduos transgêneros não se identificam com o sexo biológico de nascimento, e sim com o sexo oposto.

Consideram-se os ensinamentos de Judith Butler como fundamentais, ao destacar que performatividade de gênero é uma construção sociocultural que é elaborada por meio da reiteração contínua do discurso e dos atos corporais, definindo e discriminando todas as configurações que não se encaixam em seu paradigma. Para a autora, aceitar o sexo como um dado natural e o gênero como um dado construído determinado culturalmente, seria aceitar também que o gênero expressaria uma essência do sujeito. Complementa ainda que o gênero seria um fenômeno inconstante e contextual, que não denotaria um ser

6 “O pós-estruturalismo lança um olhar com o objetivo de compreender as novas identidades que passam a se constituir frente a estas transformações (...). Michel Foucault oferece importantes contribuições para se compreender a construção/fabricação destas novas identidades e o processo social de produção dos sujeitos; através das relações de poder-saber que se institucionalizam, formando campos discursivos e tecnologias sociais.” (ANTES, Gilberto; JACONDINO, Eduardo Nunes. O pós-estruturalismo e o debate sobre a fabricação dos sujeitos: a genealogia de Michel Foucault. In: *Revista Alamedas*, Toledo, PR, v. 8, n. 1, p. 99-114, 2020. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/alamedas/article/view/23981>. Acesso em: 1 ago. 2022)

7 COLLING, Leandro. *Gênero e sexualidade na atualidade*. Salvador: UFBA, 2018. p. 22.

8 *Idem*, p. 24.

substantivo, “mas um ponto relativo de convergência entre conjuntos específicos de relações, cultural e historicamente convergentes”⁹.

Assim, não se pode fechar os olhos para as mudanças pelas quais passa o mundo que deixou de ser apenas heterossexual, passando a abrigar outros coletivos, como, por exemplo, os transgêneros, transexuais e travestis.

Segundo Butler¹⁰, o reconhecimento depende do conhecimento de um corpo, de sua apresentação e, nesse sentido, a performatividade de gênero tem relação direta com o reconhecimento na medida em que determina como esse corpo se apresenta e se torna elegível ao reconhecimento.

A intolerância à diversidade sexual e de gênero impossibilita o livre-exercício da sexualidade, constituindo os transgêneros uma minoria renegada dentro de outra minoria. Talvez por esse motivo, acrescido pela repercussão do estigma e discriminação, são pessoas extremamente vulneráveis, vítimas de crimes quase sempre chocantes em razão da barbárie com que são cometidos¹¹.

E por que uma minoria renegada dentro de outra minoria? Porque a sociedade é tradicionalmente binária e heterossexual e o transgênero não é homem e nem mulher e, nesse ponto, Berenice Bento¹² ressalta que o reconhecimento da diferença “não sou mulher nem homem” implica em um trabalho de elaboração dos sentidos, de encontrar pontos de identificações. Esses pontos de identificações nem sempre são respeitados pela sociedade que os cobra o tempo todo por não pertencerem ao gênero feminino ou masculino padronizado.

Segundo Arendt, os homens não nascem livres e iguais em dignidade e direitos, a igualdade é uma construção:

“Nós não nascemos iguais: nós nos tornamos iguais como membros de uma coletividade em virtude de uma decisão conjunta que garante a todos direitos iguais. A igualdade não é um dado – ela não é uma *physis*, nem resulta de um absoluto transcendente externo à comunidade política. Ela é um construído, elaborado convencionalmente pela ação conjunta dos homens através da organização da comunidade política. Daí a indissolubilidade da relação entre o direito individual do cidadão de

9 BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009. p. 29.

10 *Idem*, p. 35-36.

11 Os primeiros oito meses de 2020, segundo a ANTRA, foram registrados mais assassinatos do que em 2019 inteiro. No primeiro bimestre, o aumento foi de 90%, no segundo, de 48%, o terceiro apresentou aumento de 39% e o quarto bimestre, de 70%, no total 129 transexuais foram assassinados no Brasil (SILVA, Vitória Régia da. *Primeiros oito meses de 2021 têm mais assassinato de mulheres trans do que todo o ano de 2019*. Disponível em: <http://www.generonumero.media/assassinato-trans-aumento-2019-2021/>. Acesso em: 4 ago. 2022).

12 BENTO, Berenice. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Rio de Janeiro: Garamond, 2006. p. 26.

autodeterminar-se politicamente, em conjunto com os seus concidadãos, através do exercício de seus direitos políticos, e o direito da comunidade de autodeterminar-se, construindo convencionalmente a igualdade.”¹³

Há de se reconhecer, nessa caminhada pela construção da dignidade, o empenho das organizações políticas específicas de pessoas transexuais¹⁴ em não se omitirem e lutarem por direitos, entre outros, “(...) o respeito ao nome social, a regulamentação da prostituição como trabalho profissional, acesso aos serviços de saúde e à educação”¹⁵, e o combate à violência. E até mesmo, logrado significativos avanços, como na celebrada decisão do Supremo Tribunal Federal, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.275/DF¹⁶, concessiva do reconhecimento da identidade de gênero no registro civil por meio de averbação nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero, posteriormente regulamentado pelo Provimento nº 73/2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)¹⁷.

No entanto, para promoção e exercício da cidadania e inclusão social da população transgênero, a alteração do prenome e gênero dos transexuais, independente de tratamentos hormonais ou cirurgias de resignação de sexo, deve, além de ser acessível, o que ainda não é, em face do elevado valor cobrado pelos cartórios e da morosidade da via judicial gratuita, avançar para a retirada desta população da invisibilidade e da marginalidade, onde se situa fora do mercado de trabalho.

A transexualidade deixou de ser considerada como doença de transtorno de identidade de gênero, quando, em 25 de maio de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS)¹⁸ removeu, de uma das principais ferramentas epidemiológica

13 ARENDT *apud* LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998. p. 150.

14 União Brasileira de Transexuais (UBT) em Curitiba em 2005. Associação Brasileira de Homens Trans (ABHT) em 2012. O Instituto Brasileiro de Transmasculinidade (IBRAT), dos três, o único em atividade até hoje. Nos últimos dez anos, com a emergência das identidades transexuais, diversos outros grupos e associações dirigidas a essas pessoas também foram criadas e o T foi inserido na sigla LGBT, no Brasil, passou a significar travestis e transexuais (COLLING, *op. cit.*, p. 20-21).

15 SOUSA, Keila Simpson. *História*: e assim nasceu o movimento nacional de travestis e transexuais. Disponível em: <https://antrabrazil.org/historia>. Acesso em: 2 ago. 2022.

16 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275 Distrito Federal*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/AD14.275VotoEF.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2022.

17 ASSOCIAÇÃO DOS NOTÁRIOS E REGISTRADORES DO BRASIL. *Provimento nº 73 do CNJ regulamenta a alteração de nome e sexo no Registro Civil*. Disponível em: <https://www.anoreg.org.br/site/2018/06/29/provimento-no-73-do-cnj-regulamenta-a-alteracao-de-nome-e-sexo-no-registro-civil-2/>. Acesso em: 4 ago. 2022.

18 NAÇÕES UNIDAS. Brasil. *OMS retira a transexualidade da lista de doenças mentais*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oms-retira-a-transexualidade-da-lista-de-doencas-mentais/>. Acesso em: 4 ago. 2022.

do cotidiano médico, a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-11).

Contudo, o universo trans tem cada dia mais tomado conta dos noticiários, seja em decorrência das políticas públicas, seja em decorrência da extrema vulnerabilidade da população transgênero.

3 – A ferramenta do gênero para a compreensão jurídica das relações sociais

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero¹⁹ foi recentemente divulgado ao público e, especialmente, nas instâncias judiciais, com o propósito de funcionar como guia para não repetição de estereótipos.

Sua perspectiva é de aplicação nos variados ramos judiciais, como uma metodologia, um modo de operação processual e de prestação jurisdicional em que, em cada uma das suas fases – e não exclusivamente no julgamento, como falsamente o título induz a acreditar – se cumpram, com profundidade, os direitos à igualdade e a não discriminação.

Suas principais características são: a) usar a categoria “gênero” como ferramenta de análise e como lente para interpretação jurídica, e a partir dela reconhecer a influência do patriarcado, do machismo/sexismo, do racismo e da homofobia como questões transversais a todos as áreas do Direito; b) adotar a perspectiva interseccional²⁰, pela qual se reconhece a possibilidade de opressões múltiplas, com interação entre dois ou mais eixos de subordinação, com criação de diferentes níveis de desigualdade (normalmente os principais marcadores, considerada a realidade brasileira, são gênero, raça e classe). Vale aqui menção à metodologia de Kimberlé Crenshaw²¹ e, ainda, ao conceito de discriminação múltipla ou agravada do Artigo 1.3 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial²² e formas correlatas de intolerância,

19 Quanto aos amplos fundamentos que dão sustentação ao Protocolo elaborado pelo CNJ, recomenda-se a leitura da detalhada e aprofundada exposição feita por Patrícia Maeda (MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. In: *Revista LTr*, v. 85, n. 8, p. 913-921, ago. 2021. Disponível em: https://lтрeditora.com.br/pages/revista-ltr-agosto-2021?_pos=1&_sid=d026a1dfc&_ss=r. Acesso em: 4 ago. 2022).

20 A esse respeito, o curso “Julgamento com Perspectiva *Interseccional* de Gênero” da Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ENAMATRA. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero*. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/enamatra/cursos/curso/5?permite_nao_associados=0. Acesso em: 4 ago. 2022.)

21 CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002. Disponível: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJz397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 ago. 2022.

22 BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 5 ago. 2022.

recentemente introduzida no direito interno; c) utilização de gênero, dentro do trinômio sexo (aspecto biológico), identidade (aspecto decorrente de construção social e cultural)²³ e sexualidade (orientação sexual: práticas sexuais e afetivas), não de modo linear ou consequencial, o que tem servido constantemente para a produção estrutural e institucional de desigualdades de poder em benefício de alguns grupos e prejuízo de outros; d) como decorrência do item anterior, a contestação do padrão da heteronormatividade, derivado da heterossexualidade, adotando como compulsórias e naturais normas que repelem as orientações sexuais desviantes e que influenciam toda a organização social e econômica; e) o reconhecimento de as desigualdades de gênero pela dominação masculina (patriarcado) produzirem relações assimétricas de poder em nível estrutural (estrutura social hierárquica), que influenciam relações interpessoais desiguais (a exemplos, a violência doméstica, a violência sexual), as instituições e o próprio Direito; f) conclamar para uma atividade jurisdicional cuidadosa, não descontextualizada e abstrata, fruto de reflexão crítica sobre o próprio Direito, pois muitas de suas categorias, princípios e valores foram (e são) construídos sob perspectiva abstrata, desconsiderando o impacto na realidade de grupos subordinados, especialmente por ser representativa de uma visão androcêntrica do mundo (homem branco, heterossexual, adulto e de posses)²⁴.

Suas várias características podem ser resumidas em posicionar-se frente ao Direito com uma perspectiva objetiva de imparcialidade, visando à concreção do princípio da igualdade substantiva (igualdade antissubordinatória) em que haja menos preocupação com uma isonomia formal e supostamente neutra de tratamento e mais com um resultado igualitário. Isso, porque a maior parte das desigualdades não são fruto de diferenças de tratamento, mas de subordinação e hierarquização dessas diferenças estruturalmente.

Nesse sentido, é traiçoeira a neutralidade que funciona como um mito, pois também os institutos e as relações jurídicas estão sob influência do patriarcado e do racismo, não raro sendo mera indiferença e insensibilidade quanto às circunstâncias do caso concreto, o que acaba por reforçar estereótipos e preconceitos.

Na seara laboral, as desigualdades estruturais manifestam-se como derivação de uma divisão sexual do trabalho informada pelos princípios da separação (ideia de essencialismo na existência de trabalhos “naturalmente” masculinos e femininos) e da hierarquia (a concepção de serem os trabalhos “masculinos” mais valorizados e superiores aos “femininos”), assim como

23 Cisgênero: sexo e gênero se alinham; transgênero (transexual): sexo e gênero se divergem; a-gênero/sem gênero: não há identificação com nenhum gênero. A expressão “transexual” ou “transexualidade” é criticada por alguns pela relevância que dá ao aspecto biológico.

24 No Brasil, o argumento é especialmente importante em face da baixa representação feminina no parlamento (134ª posição em 193 nações).

decorrem da divisão entre trabalho produtivo, atribuído socialmente como masculino, com valor social agregado e executado na esfera pública, de competência do homem “provedor” e o reprodutivo, na esfera privada, de manutenção da vida e reprodução da sociedade, o qual é realizado tanto na esfera privada do espaço doméstico, gratuitamente ou remunerado, ou projetado na esfera externa, mas em ambas as situações desvalorizado e invisibilizado.

Entre outras consequências, tal modelo de divisão do trabalho acarreta a persistência da “feminização da pobreza”, com reforço das desigualdades sociais perpassadas pelos marcadores de gênero, raça e classe, isto é, com remunerações mais baixas, menor proteção trabalhista (ausência de registro, extrapolações de jornada, condições insalubres de trabalho), maior precarização e alto índice de informalidade. No contexto geral, desigualdade de oportunidades e salários.

Em relação ao transgênero, há um ciclo de exclusões e violências que empurra “as pessoas trans à marginalização e, conseqüentemente, à morte, social e física”²⁵. Destaca-se que a maioria das vítimas de assassinato por transfobia situam-se nas faixas etárias que compreendem a possibilidade de escolarização pela aprendizagem.

Benevides apontou, em relatório sobre homicídios de transgêneros, que em 2021, “5 (5%) vítimas tinham entre 13 e 17 anos, 53 (53%) vítimas tinham entre 18 e 29 anos”²⁶ e que a idade das vítimas vinha cada vez mais caindo (se em 2019, a mais jovem vítima era de 15 anos, em 2021 caiu para 13 anos)²⁷.

O documento indica, outrossim, que tal estrato deixa de morar com os pais em idade muito precoce, muito em virtude de um discurso religioso falsamente moralista que os expulsa da convivência familiar²⁸: “observou-se que no recorte de idade entre 15 anos ou menos, 29% da amostra, 37% das travestis e 31% mulheres trans afirmaram ter saído de casa com 15 anos ou menos, enquanto homens trans e pessoas não binárias somaram 17% e 14%, respectivamente. Travestis e mulheres trans também eram maioria na prostituição”²⁹.

25 BENEVIDES, Bruna (Org.). *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021*. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2022. p. 39.

26 *Idem*, p. 40.

27 “Assassinato precoce é o início da tentativa de destruição sistemática de uma população. É a consolidação de um projeto transfeminicida em pleno funcionamento no país – e no mundo” (BENEVIDES, *op. cit.*, p. 41).

28 É preciso pontuar que a “‘Ideologia de Gênero’, conforme publicizada, é uma ferramenta de ódio, de cunho religioso cristão, que admite uma postura em forma de política institucional e utilizada pelos seus fomentadores, a fim de interferir em setores do Estado, contra as discussões de gênero, contra os direitos das mulheres (cis e trans/travestis), principalmente, contra a existência de pessoas não cisgêneras” (*Ibid.*, p. 43).

29 BENEVIDES, *op. cit.*, p. 46.

Com tais números, os transgêneros possuem minúsculo grau de empregabilidade, “apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira”³⁰ e mesmo na informalidade estão pouco representados, visto que “apenas 6% estão em atividades informais e subempregos, mantendo-se aquele que é o dado mais preocupante: 90% da população de travestis e mulheres transexuais utilizam a prostituição como fonte primária de renda”³¹.

A gestão econômica e financeira de um mercado de trabalho movido à agilização de seus processos produtivos que objetiva somente a otimização de lucros faz com que os transgêneros sofram com o preconceito e a dificuldade na inserção no mercado de trabalho, além da dificuldade cumulativa de acesso à educação, à formação profissional e, por fim, ao trabalho formal.

De outra parte, os transexuais e travestis, parcela ainda mais castigada e de piores condições da população LGBTQIA+, seguem em contínuo processo de exclusão, com o Estado pouco contribuindo para a reversão da situação mediante políticas públicas específicas.

Desse contexto de omissão societal e estatal, resultam o agravamento da marginalização e a dificuldade de inserção social.

Fundamental, portanto, repensar a ideologia de reinserção social e profissional de travestis e transexuais, por meio de capacitação, incentivo à escolaridade e empregabilidade³², com ampla discussão sobre diversidade pela sociedade civil, nela os empregadores, pelas escolas, entre elas as de formação profissional, com o fito de as pessoas não mais serem expulsas do ambiente escolar, fortalecendo-se no processo educacional formativo “e, conseqüentemente, consigam a entrada no mercado formal de trabalho”³³.

4 – O contrato de aprendizagem e os transgêneros

O contrato de aprendizagem traduz, na acepção de Mauricio Godinho Delgado, fórmula jurídica de inserção da juventude nos benefícios civilizatórios da qualificação profissional pelo caminho protegido da relação de emprego, consistindo importante instrumento de inclusão das pessoas mais vulneráveis no mundo do trabalho³⁴.

Trata-se de modalidade contratual de efetivo emprego, com anotação em *Carteira de Trabalho e Previdência Social* (CTPS), gerando recolhimentos

30 *Idem*, p. 47.

31 BENEVIDES; NOGUEIRA *apud* BENEVIDES, *op. cit.*, p. 47.

32 BENEVIDES, *passim*.

33 *Idem*, p. 43.

34 DELGADO, Mauricio G. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 491 e 689.

previdenciários e respectiva proteção securitária, com incidência dos direitos trabalhistas clássicos, a despeito de algumas regras diferenciadas, a exemplo do percentual menor de recolhimento do *Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)*, (2%, a teor do art. 15, § 7º, da Lei nº 8.036/90).

Encontra-se previsto tanto no art. 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90)³⁵ quanto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³⁶, o qual contém seus principais elementos, a saber:

“Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.”³⁷

Os empregadores são obrigados à contratação, direta ou por meio das entidades referidas no art. 431, II, da CLT, e à matrícula em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem³⁸ de aprendizes em número equivalente a, no mínimo, 5%, e 15%, no máximo, dos trabalhadores de cada estabelecimento, consideradas as funções que demandem formação profissional, à exceção do empregador constituído como entidade sem fim lucrativo que tenha por objetivo a educação profissional (art. 429, *caput*, e § 1º-A, da CLT)³⁹.

Há preocupação de atender a demanda de inserção do adolescente e do jovem de maneira geral, visto a abrangência etária desde os 14 até o menor de 24 anos (arts. 7º, XXIII, da Constituição da República; e 428, *caput*, da CLT), mas não só⁴⁰.

35 BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 5 ago. 2022.

36 Não se tratará aqui das normas e regras específicas do contrato do aprendiz portador de deficiência, consoante as alterações introduzidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência. (BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 6 ago. 2022).

37 BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 ago. 2022.

38 Na ausência de cursos ou vagas suficientes pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem deverão as entidades do art. 431, II, da CLT ter registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, assim como no atual Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAAP) (Portaria MTP 671/2021, nos arts. 315, VI, e 316 a 320) e cumprir requisitos de qualidade material de ensino ministrado estatuidos no art. 430, §§ 1º a 4º, da CLT (BRASIL, 1943, *op. cit.*).

39 *Idem*.

40 BRASIL, 1988, *op. cit.*

São elegíveis também, consoante a recente Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022⁴¹ – a esta altura ainda sujeita à apreciação do Congresso Nacional: os egressos ou em cumprimento de medidas do sistema socioeducativo ou em cumprimento de pena no sistema prisional; os integrantes de famílias que recebam o benefício do Programa Auxílio Brasil (Lei nº 14.284/2021)⁴²; os em regime de acolhimento institucional⁴³; os protegidos pelo Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte; os egressos do trabalho infantil; os portadores de deficiência.

A Medida Provisória nº 1.116/2022⁴⁴ majorou o prazo de duração do contrato de aprendizagem, dos antigos dois para três anos, atual regra geral pela nova redação do § 3º do art. 429 da CLT⁴⁵. Além disso, fixou em quatro anos o prazo máximo para os novos sujeitos elegíveis. No caso dos portadores de necessidades especiais, contudo, chegou ao inusitado, para não se dizer absurdo, de transformar a aprendizagem em uma situação não transitória, mas indeterminada, relegando tais sujeitos à condição de eternos aprendizes sem sequer diferenciar o nível de dificuldade de que são dotados⁴⁶.

Há de invocar-se, nesse tocante, o princípio proibitivo do retrocesso social contido no art. 7º, *caput*, da Constituição da República⁴⁷, além da característica do Direito do Trabalho de adoção do modelo padrão de contratação sem prazo, com limitadas exceções de interpretação restritiva, pois se trata de espécie assecuratória de maiores efeitos jurídicos trabalhistas. A extensão e a criação de prazos longos, ou mesmo perene, para a duração da aprendizagem

41 BRASIL. Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 maio 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%201.116%2C%20DE%204%20DE%20MAIO%20DE%202022&text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20e%20B%20Mulheres,1%C2%BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 5 ago. 2022.

42 BRASIL. Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021. Institui o Programa Auxílio Brasil e o Programa Alimenta Brasil; define metas para taxas de pobreza; altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; revoga a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e dispositivos das Leis ns. 10.696, de 2 de julho de 2003, 12.512, de 14 de outubro de 2011, e 12.722, de 3 de outubro de 2012; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Seção 1, Brasília, DF, ed. 246, p. 1, 30 dez. 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.284-de-29-de-dezembro-de-2021-370918498>. Acesso em: 5 ago. 2022.

43 Trata-se de serviço de Proteção Social Especial de Alta Complexidade do Sistema Único de Assistência Social, com objetivo de acolher famílias ou indivíduos com vínculos familiares rompidos ou frágeis, como modo de garantia de sua proteção integral.

44 BRASIL, 2022b, *op. cit.*

45 BRASIL, 1943, *op. cit.*

46 A MP nº 1.116/2022, que criou o programa “Emprega mais Mulheres”, foi transformada no PLV nº 23/2022, aprovado pelo Senado em agosto de 2022 e, até o fechamento da edição desta *Revista do TST*, aguardava sanção presidencial. Destaque-se, todavia, que o capítulo referente à aprendizagem foi retirado do texto para que a matéria seja apreciada no PL nº 6.461/2019, não tendo sido, portanto, convertida em lei. [Nota da Equipe Editorial e Científica da *Revista do TST*]

47 BRASIL, 1988, *op. cit.*

posterga a inserção no mercado de trabalho com plena dignidade, desiderato a que se propõe a aprendizagem.

A despeito disso, há de se reconhecer ter havido, em certa medida, preocupação social em discriminar o acesso à espécie contratual por trabalhadores em grau de vulnerabilidade que enfrentam empecilhos ainda maiores para absorção pelo mercado de trabalho.

Nesse diapasão, cumpre-se o propósito do art. 227 da Constituição da República⁴⁸ em impor, por meio de norma principiológica de conteúdo fundamental, com eficácias vertical e horizontal, pois como obrigação imposta não apenas ao Estado, mas também à sociedade e à família, de se assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, entre outros, direitos à vida, à saúde (incluída a psíquica, dentro de uma concepção holística), à educação, à profissionalização, à dignidade, ao respeito, à convivência comunitária.

Trata-se do princípio da proteção integral, ao qual José Roberto Dantas Oliva assim se refere:

“Nesta linha de raciocínio, é possível concluir que o Princípio da Proteção Integral é princípio em sentido estrito, revestido de força normativa, e não mera diretriz programática. Neste patamar, o valor superior que dele emana deve reger não apenas atividade legislativa, mas também servir de norte para uma hermenêutica que liberte de amarras dogmáticas passadas (...) referido princípio, por conseguinte, exige concreção. Deve, necessariamente, pautar o exercício de poderes normativos, tanto na esfera de criação (e aí dirige-se ao legislador, impondo-lhe conduta que, se não observada, estará desconforme com a Carta Maior e será, sem dúvida alguma, inconstitucional) como na de aplicação (neste sentido, dirige-se ao Estado-Juiz, que deve aplicá-lo sem ao menos pestanejar na solução dos casos que lhe são submetidos à apreciação). Fora do âmbito estritamente normativo, destacamos então (*idem*): No plano não normativo, o Princípio da Proteção Integral deve guiar o comportamento de governantes e governados, em ações ou abstenções (ou, caso se prefira, no agir de forma comissiva ou omissiva), pois estes são os destinatários finais das normas jurídicas em geral.”⁴⁹

Ademais, a extensão dos abrangidos pelo programa de aprendizagem reclama não o tratamento genérico perante um “jovem” sujeito de direito tratado de modo impessoal, mas o estabelecimento como meta a inserção dos mais sujeitos à vulnerabilidade como parte das denominadas políticas ativas de

48 *Idem*.

49 OLIVA *apud* NOCCHI, Andrea S. P.; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos N. (Org.). *Criança, adolescente, trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 154.

empregabilidade, nos moldes do previsto em normas internacionais como as Convenções ns. 88, 122, 142 e 168 e Recomendações ns. 122/64 e 169/84, todas da Organização Internacional do Trabalho, as quais, muito sinteticamente, dispõem como dever do Estado a instituição de serviço público de empregabilidade.

Nesse sentido, deve-se louvar iniciativas, como as do Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Procuradoria Regional do Trabalho de Goiás, em promover, desde 2018, o Projeto de Empregabilidade “Mais um Sem Dor”⁵⁰ para capacitar e formar profissionais para um mercado de trabalho mais diverso e inclusivo, com a formação humana, qualificação técnica e encaminhamento ao mercado formal de trabalho de pessoas em vulnerabilidade socioeconômica (pessoas em situação de rua, trans, travestis, mulheres negras, imigrantes, refugiados, quilombolas, mulheres que estão cumprindo pena em regime fechado)⁵¹.

Do mesmo modo, a atitude de proposição de alterações legislativas específicas para o tema, como os projetos de lei em trâmite na Câmara dos Deputados, a saber: a) PL nº 5.593/2020, de iniciativa do deputado Denis Bezerra do Ceará, com intenção de alterar o art. 429, § 4º, da CLT, para reserva de pelo menos 50% das vagas destinadas à contratação de aprendizes para a contratação de negros, mulheres e LGBTQI+, de maneira que haja alternância e todos os segmentos mencionados estejam representados, e não o esgotamento com somente um deles⁵²; b) PL nº 144/2021, de autoria do deputado Alexandre Padilha, de São Paulo, para imposição de obrigação às empresas com mais de 100 empregados que gozem de incentivos fiscais, que participem de licitação ou que mantenham contrato ou convênio com o Poder Público Federal, para contratação de autodeclaradas travestis e transexuais na proporção de, no mínimo, três por cento do total dos empregados. A mesma regra seria aplicável ao contingente de estagiários e *trainees*. Esse projeto, a propósito, cuida da proteção contra atos discriminatórios comuns na vida laboral das travestis e transexuais, assegurando o respeito ao nome social, inclusive nos registros dos sistemas de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de formulários, de prontuários e congêneres das empresas, com destaque, e o uso do nome civil apenas para fins administrativos internos. Além disso, o respeito à expressão de identidade de gênero é assegurado, por ele, também quanto à liberdade do modo

50 PROJETO de empregabilidade “Mais Um Sem Dor”: por mais diversidade e inclusão nas empresas. Disponível em: <https://www.prt18.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/859-projeto-de-empregabilidade-mais-um-sem-dor-por-mais-diversidade-e-inclusao-nas-empresas>. Acesso em: 3 ago. 2022.

51 Grata menção à servidora Mara Habib do TRT da 5ª Região (Bahia) por ter dado ciência a nós a respeito (*Id.*).

52 CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei nº 5.593, de 18 de dezembro de 2020*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas à contratação de aprendiz para a contratação de negros, mulheres e LGBTQI+. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2267719>. Acesso em: 3 ago. 2022.

de vestir, falar ou maneirismo, quanto ao uso do banheiro do gênero com o qual se identifica e quanto à possibilidade de realizar modificações corporais e de aparência física⁵³; c) PL nº 2.345/2021, de autoria da deputada Natália Bonavides, do Rio Grande do Norte, para a instituição da Política Nacional Transcidadania, com o fito de consistir em instrumento de inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho por meio da formação educacional e profissional e da transferência de renda, considerando a demanda por uma política pública para atendimento das especificidades desse estrato populacional, permitindo a inserção na sociedade mediante oferta de oportunidades⁵⁴.

Para que tais iniciativas, entretanto, ganhem corpo e se generalizem, o intérprete jurídico, tomado amplamente como agente que transcende os limites estritos da prestação jurisdicional, deve recorrer à chave de gênero como *método interpretativo dogmático*, o que enfatiza a necessidade de identificação e desmantelamento de desigualdades estruturais, como nas que se inserem os transgêneros, nomeadamente pela dificuldade de acesso e manutenção com dignidade no mercado laboral formal.

Seu embasamento constrói-se no princípio da igualdade substancial e no Direito Antidiscriminatório, não apenas pelo afastamento das normas diretamente discriminatórias, mas pelo alcance da proteção social e de seus instrumentos com vistas à redução do impacto desproporcional sobre determinados grupos e pessoas na operação usual das regras e institutos que informam a sociedade.

A formação, o desenvolvimento e o encerramento das relações jurídico-trabalhistas são diretamente impactados pelos estereótipos incidentes sobre os transgêneros, ao ponto de sequer granjearem importância jurisprudencial, pois ainda há “baixa procura pelos tribunais laborais para discussão de tais temas”.

Assim, as discussões em torno dos transgêneros afetados pela omissão e pelo déficit protetivo não devem estar restritas ao acesso a uma justiça substancial, o que, sem dúvida deve também acontecer, mas devem assumir “relevância, especialmente, na interpretação do direito a não discriminação”⁵⁵.

53 CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei nº 144, de 3 de fevereiro de 2021*. Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, ou estágio para Mulheres transexuais, travestis e homens transexuais nas empresas privadas e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL+144/2021. Acesso em: 3 ago. 2022.

54 CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei nº 2.345, de 28 de junho de 2021*. Institui a Política Nacional de Emprego e Renda para a População Trans – TransCidadania, destinado à promoção da cidadania de travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2034575&filename=PL+2345/2021. Acesso em: 3 ago. 2022.

55 SILVA, Adriana M.; RODRIGUES, Joana R. S. A perspectiva de gênero como ferramenta a serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. In: DE LA CRUZ, Maira G; HERMES, Manuela; VALE, Sílvia T. (Org.). *Direito antidiscriminatório do trabalho: aspectos materiais e processuais*. Salvador: Escola Judicial/TRT-5, 2021.

Como ressaltado por Adilson José Moreira, a efetividade das normas de proteção de grupos minoritários depende da criação de uma cultura jurídica comprometida com elas e é também necessário “que operadores do Direito estejam empenhados na transformação das condições sociais e práticas culturais”.

“O objetivo da construção de uma sociedade igualitária se torna mais difícil quando mecanismos discriminatórios impedem a criação de condições básicas de existência. A efetividade de normas antidiscriminatórias também depende de modificações na cultura jurídica de uma sociedade.”⁵⁶

5 – Conclusão

Embora desde há muito tenham existido fundamentos jurídicos relevantes sobre a liberdade e a igualdade em direitos, como os do art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵⁷ ou da Constituição Federal de 1988⁵⁸, como os arts. 1º (cidadania e dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático de Direito) e 3º (promoção do “bem de todos”, sem preconceitos ou discriminação, como objetivos da república), deve-se admitir a insuficiência de estar-se preso a uma concepção jurídica de sujeito universal para dar conta da efetivação completa da dignidade dos transgêneros.

Para a efetivação da justiça social e instauração de um verdadeiro regime democrático, sobre o qual possa revelar-se a característica fundamental do Estado Democrático de Direito de superação das desigualdades sociais é que veio a categoria gênero, tal qual formulada pelo CNJ.

Para enxergar a realidade social não apenas em uma perspectiva de tratamento igualitário em sentido formal, mas para se importar mais com os resultados a se atingir, compreendendo a realidade crua dos números espelhados pelas estatísticas das violências cometidas e saindo da via perigosa da neutralidade descompromissada.

6 – Referências bibliográficas

ANTES, Gilberto; JACONDINO, Eduardo Nunes. O pós-estruturalismo e o debate sobre a fabricação dos sujeitos: a genealogia de Michel Foucault. In: *Revista Alamedas*, Toledo, PR, v.

56 MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 108.

57 UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 4 ago 2022.

58 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 ago. 2022.

8, n. 1, p. 99-114, 2020. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/alamedas/article/view/23981>. Acesso em: 1 ago. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS NOTÁRIOS E REGISTRADORES DO BRASIL. *Provimento nº 73 do CNJ regulamenta a alteração de nome e sexo no Registro Civil*. Disponível em: <https://www.anoreg.org.br/site/2018/06/29/provimento-no-73-do-cnj-regulamenta-a-alteracao-de-nome-e-sexo-no-registro-civil-2/>. Acesso em: 4 ago. 2022.

BENEVIDES, Bruna (Org.). *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021*. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2022.

BENTO, Berenice. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 ago. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 5 ago. 2022a.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 5 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 6 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021. Institui o Programa Auxílio Brasil e o Programa Alimenta Brasil; define metas para taxas de pobreza; altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; revoga a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e dispositivos das Leis ns. 10.696, de 2 de julho de 2003, 12.512, de 14 de outubro de 2011, e 12.722, de 3 de outubro de 2012; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed. 246, p. 1, 30 dez. 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.284-de-29-de-dezembro-de-2021-370918498>. Acesso em: 5 ago. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.116, de 4 de maio de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 maio 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%201.116%2C%20DE%204%20DE%20MAIO%20DE%202022&text=Institui%20o%20Programa%20Emprega%20e%20Mulheres,%20BA%20de%20maio%20de%201943. Acesso em: 5 ago. 2022b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275 Distrito Federal*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4.275VotoEF.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2022.

- BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei nº 144, de 3 de fevereiro de 2021*. Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, ou estágio para mulheres transexuais, travestis e homens transexuais nas empresas privadas e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL+144/2021. Acesso em: 3 ago. 2022.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei nº 2.345, de 28 de junho de 2021*. Institui a Política Nacional de Emprego e Renda para a População Trans – TransCidadania, destinado à promoção da cidadania de travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2034575&filename=PL+2345/2021. Acesso em: 3 ago. 2022.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei nº 5.593, de 18 de dezembro de 2020*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas à contratação de aprendiz para a contratação de negros, mulheres e LGBTQI+. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2267719>. Acesso em: 3 ago. 2022.
- COLLING, Leandro. *Gênero e sexualidade na atualidade*. Salvador: UFBA, 2018.
- CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. *Gênero: uma perspectiva global: compreendendo o gênero: da esfera pessoal à política: no mundo contemporâneo*. São Paulo: nVersos, 2015.
- CONSELHO Nacional de Justiça. *Portaria nº 27, de 2 de fevereiro de 2021*. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e nº 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12442220210203601a9aa-61c1aa.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2022.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. In: *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan. 2002. Disponível: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8FSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 ago. 2022.
- DELGADO, Mauricio G. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- ENAMATRA. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: módulo II*. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/enamatra/cursos/curso/5?permite_ao_associados=0. Acesso em: 4 ago. 2022.
- LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.
- MAEDA, Patrícia. Julgamento com perspectiva de gênero no mundo do trabalho. In: *Revista LTr*, v. 85, n. 8, p. 913-921, ago. 2021. Disponível em: https://ltpeditora.com.br/pages/revista-ltr-agosto-2021?_pos=1&_sid=d026a1dfc&_ss=r. Acesso em: 4 ago. 2022.
- MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.
- NAÇÕES UNIDAS. Brasil. *OMS retira a transexualidade da lista de doenças mentais*. Disponível em: <https://naacoesunidas.org/oms-retira-a-transexualidade-da-lista-de-doencas-mentais/>. Acesso em: 4 ago. 2022.
- NOCCHI, Andrea S. P.; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos N. (Org.). *Criança, adolescente, trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. In: *Rev. Sociol. Polít.*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 ago. 2022.

PROJETO de empregabilidade “Mais um sem dor”: por mais diversidade e inclusão nas empresas. Disponível em: <https://www.prt18.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/859-projeto-de-empregabilidade-mais-um-sem-dor-por-mais-diversidade-e-inclusao-nas-empresas>. Acesso em: 3 ago. 2022.

SILVA, Adriana M; RODRIGUES, Joana R. S. A perspectiva de gênero como ferramenta a serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional. In: DE LA CRUZ, Maíra G.; HERMES, Manuela; VALE, Sílvia T. (Org.). *Direito antidiscriminatório do trabalho*: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial/TRT-5, 2021.

SILVA, Vitória Régia da. *Primeiros oito meses de 2021 têm mais assassinato de mulheres trans do que todo o ano de 2019*. Disponível em: <http://www.generonumero.media/assassinato-trans-aumento-2019-2021/>. Acesso em: 4 ago. 2022.

SOUSA, Keila Simpson. *História*: e assim nasceu o movimento nacional de travestis e transexuais. Disponível em: <https://antrabrazil.org/historia>. Acesso em: 2 ago. 2022.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 4 ago. 2022.

Recebido em: 08/08/2022

Aprovado em: 19/09/2022

Para citar este artigo:

RIBEIRO, Cristiano de Mello; RESENDE, Renato de Sousa. A aprendizagem no trabalho transgênero: a chave do gênero para o combate à discriminação laboral. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 88, n. 3, p. 178-196, jul./set. 2022.