

Anais do Congresso Latino-Americano de Gênero e Religião

anais.est.edu.br/genero

ECOLOGIA | ECONOMIA | ECUMENISMO

ECOLOGIA | ECONOMIA | ECUMENISMO



SÓ NOS RESTA UMA “ÚNICA” ESCOLHA: A RELAÇÃO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS COM O MERCADO DE TRABALHO E A NECESSIDADE DE RECORRER A PROSTITUIÇÃO

Only the "single" choice: the relationship of travestis and transexuais with the labor market and the need to recall the prostitution

Kaoanne Wolf Krawczak¹

Juliana Oliveira Santos²

Bianca Strücker³

Resumo

O mercado de trabalho é muito cruel com travestis e transexuais, apesar da vontade em encontrar um trabalho com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando se candidatam a uma vaga. A resposta é sempre a mesma: não há vagas. O que evidencia os desafios que travestis e transexuais enfrentam no mercado de trabalho. Com isso esse grupo acaba tendo como única opção para sobreviver o mercado informal, ou seja, se prostituir pelas ruas do país. De modo que, com poucas oportunidades de emprego, cerca de 90% das pessoas trans no Brasil acabam recorrendo à prostituição em algum momento da vida, conforme dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra). Agora, indo mais além, e sem julgamentos: Você, já parou para se perguntar quantas pessoas você conhece que são transexuais e travestis e fazem parte do mercado de trabalho?

Palavras-chave: Direitos Humanos. Transexuais. Mercado de trabalho e Prostituição.

¹ Bolsista Integral CAPES e Mestranda no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito – Curso de Mestrado em Direitos Humanos da UNIJUÍ. Bacharel em Direito pela UNIJUÍ. Pós-graduanda em Direito Civil pela Universidade Anhanguera/UNIDERP. E-mail: kaoanne.krawczak@gmail.com

² Bolsista Taxa Escolar CAPES e Mestranda no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito – Curso de Mestrado em Direitos Humanos da UNIJUÍ. Bacharel em Direito pela UNICRUZ. E-mail: julianaoliveirasantos@yahoo.com.br

³ Bolsista Taxa Escolar CAPES e Mestranda no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito – Curso de Mestrado em Direitos Humanos da UNIJUÍ. Bacharel em Direito pela UNIJUÍ. E-mail: biancastrucker@hotmail.com

Abstract

The job market is very cruel to transvestites and transsexuals, despite the will to find a job with routine, working hours and signed wallet, the prejudice is evident when they apply for a vacancy. The answer is always the same: there are no vacancies. This shows the challenges transvestites and transsexuals face in the labor market. With this, this group ends up having the only option to survive the informal market, that is, to prostitute itself through the streets of the country. So, with few job opportunities, about 90% of trans people in Brazil end up resorting to prostitution at some point in their lives, according to data from the National Association of Transsexuals and Transsexuals (Antra). Now, going further, and without judgments: Have you stopped to wonder how many people you know who are transsexuals and transvestites and are part of the job market?

Keywords: Human Rights. Transsexuals. Job Market and Prostitution.

Considerações Iniciais

O direito ao trabalho e o acesso ao trabalho digno devem ser garantidos a todos os sujeitos, independentemente de raça, sexo, cor, gênero, religião etc., conforme preleciona a Constituição Federal e as demais legislações protetoras dos direitos trabalhistas, como a Consolidação das Leis Trabalhistas. Porém, esse direito não tem sido efetivado na prática, principalmente quando entra em questão o gênero, visto que a todo o momento milhares de travestis e transexuais são excluídos do mercado de trabalho por não se enquadrarem nos padrões heteronormativos impostos pela sociedade.

Assim, o presente artigo tem como tema a relação de travestis e transexuais com o mercado de trabalho e a necessidade de recorrer à prostituição. Diante disso, o objetivo principal é analisar como ocorre esse processo de discriminação de transexuais e travestis no mercado de trabalho e os motivos pelos quais estes sujeitos precisam recorrer à prostituição para sobreviver. Ainda, cabe ressaltar que a escolha do tema foi motivada pelo fato de que a cada dia milhares de transexuais e travestis tem as portas fechadas para o mercado de trabalho simplesmente em razão de sua identidade de gênero e acabam tendo que “optar” pela prostituição.

De modo que este trabalho enfrenta a temática através do emprego dos seguintes procedimentos: a) método de abordagem hipotético-dedutivo e técnica de pesquisa do tipo exploratório, através de revisão bibliográfica, com coleta de dados em fontes bibliográficas disponíveis em meios físicos e na rede de computadores, seleção das leituras, e fichamentos

das bibliografias que embasam o referencial teórico; b) reflexão crítica e compreensão das premissas; c) desenvolvimento da hipótese e exposição dos resultados obtidos.

O direito ao trabalho e as discriminações no mercado de trabalho

O direito do trabalho, nas palavras de Sérgio Martins entendido como o “conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas”⁴, encontra-se consagrado na Constituição Federal de 1988⁵ a qual atribui direitos e garantias ao trabalho, o que significa que o direito ao trabalho é um dos fundamentos basilares do Estado. A Constituição também destaca como princípios fundamentais os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Entretanto, conforme ressalta André Campos, “a ênfase da Carta Constitucional ao tratar do direito ao trabalho encontra-se na modalidade assalariada, restringindo sobremaneira o debate acerca deste direito. Diversos grupos populacionais [...] ficam à margem desse debate.”⁶

“A expressão *Direito do Trabalho* surge na Alemanha por volta de 1912 [...] A Constituição de 1946 e as que se seguiram passaram a utilizar a expressão [...]”⁷ Entretanto, a história do direito ao trabalho enquanto direito, assegurado a membros de uma coletividade, é muito mais antiga, e remonta a Revolução Francesa de 1789, mais precisamente nos debates dos girondinos e jacobinos na Assembleia Nacional. Tendo sido introduzido no texto da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão apenas o processo de revisão que ocorreu em 1793.

Ao passo que apareceu novamente na Revolução 1848 e na Revolução Russa de 1917, assim como na Constituição Mexicana de 1917 (primeira constituição a abordar), na Constituição de Weimar de 1919 e na Constituição Soviética de 1936. Nas sociedades capitalistas o direito ao trabalho só apareceu em 1929, na Constituição americana. A partir

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 17.

⁵ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.06.1998/CON1988.shtm>. Acesso em: 28 set. 2017.

⁶ CAMPOS, André Gambier. *Direito ao trabalho: Considerações Gerais e Preliminares*. Brasília: Instituto de Pesquisa Aplicada, mar. 2011, p. 7. [Texto para discussão 1587]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=975>. Acesso em: 25 set. 2017.

⁷ MARTINS, 2012, p. 16.

disso, “as constituições dos países passaram a tratar o direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas.”⁸ Sendo inclusive incorporado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, conforme proclama o artigo 23 da Declaração:

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses⁹.

Enquanto que no Brasil a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de forma específica o Direito do Trabalho. Já a Constituição de 1937 teve um cunho corporativista, impondo condições de trabalho através do poder normativo. Em razão disso “foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo [...] reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as.”¹⁰ Ao passo que a Constituição de 1946, considerada uma norma democrática, consagrou diversos direitos aos trabalhadores. Enquanto que a Constituição de 1967 manteve os direitos já estabelecidos anteriormente. De modo que em 5 de outubro de 1988 foi aprovada a atual constituição brasileira, tratando dos direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11, sendo incluídos no Capítulo II, ‘Dos Direitos Sociais. Do Título II, ‘Dos Direitos e Garantias Fundamentais’. Sendo que, conforme Campos:

Em seu artigo 6º, a Constituição Federal menciona ‘expressamente o trabalho como um dos direitos dos cidadãos, ao lado da educação, da saúde, da moradia, do lazer, da segurança, da previdência e da assistência à maternidade, à infância e aos desamparados’. Por sua vez, em seus Arts. 7º, 8º, 9º, 10 e 11, a CF/88 explicita direitos e garantias que estão diretamente relacionados com o direito ao trabalho. Enfocando o trabalhador individual e, particularmente, aquele que é assalariado, o Art. 7º expõe conjunto de proteções que lhe são dispensadas¹¹.

Enquanto que nos artigos 8º, 9º, 10 e 11 a atenção é voltada ao trabalhador coletivamente considerado. “Ou seja, estes últimos trazem direitos e garantias de

⁸ MARTINS, 2012, p. 9.

⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Nova Iorque: 1948.

¹⁰ MARTINS, 2012, p. 12.

¹¹ CAMPOS, 2011, p. 14.

organização e atuação sindical (assegurando a possibilidade de organização, greve e negociação coletiva dos trabalhadores).”¹² Ainda, tem-se que, conforme Gilberto Stürmer:

A Constituição do Brasil trata de trabalho, ainda, na ordem econômica e financeira (fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como princípios a propriedade privada, a livre concorrência, a busca do pleno emprego e o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte – artigo 170, incisos II, IV, VIII e IX). A função social da propriedade está ligada à observância das disposições que regulam as relações de trabalho (artigo 186, inciso II, da Constituição da República). A ordem social tem como base o primado do trabalho (artigo 193 da Constituição). É destacado, ainda, o meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal)¹³.

Após estas considerações, é possível concluir que a Constituição se preocupa apenas com os trabalhadores assalariados (entendidos como empregados), deixando de lado as demais categorias de trabalhadores e os desempregados. Assim “mesmo com todos os méritos derivados da atribuição de um amplo leque de proteções aos trabalhadores assalariados e assemelhados, a CF/88 é uma referência limitada para abordar o direito ao trabalho.”¹⁴

Depois dessa breve introdução se faz importante entender em que consiste o direito ao trabalho. Em um primeiro momento, podemos salientar que o direito ao trabalho integra o rol dos direitos humanos. Quanto a um conceito, Campos pode ser entendido como “direito que pode ser usufruído pelos cidadãos – caso possam, desejem e/ou necessitem –, sendo que o dever correspondente (de ofertar oportunidades de trabalho) cabe somente ao Estado.”¹⁵ Ainda, segundo o mesmo autor:

O direito não se refere apenas ao trabalho, pura e simplesmente, mas sim ao trabalho decente, que se caracteriza por ser realizado em condições de liberdade, igualdade e segurança, bem como mediante remuneração capaz de garantir existência digna aos trabalhadores e a suas famílias. Mais uma vez, surge aí o atributo da dignidade, próprio dos direitos humanos e, mais especificamente, de trabalho decente – que, dessa forma, deve ser promovido por políticas diversificadas, articuladas, permanentes, universais e dotadas de prioridade no rol de iniciativas estatais¹⁶.

¹² CAMPOS, 2011, p. 14.

¹³ STÜRMER, Gilberto. O trabalho, o direito do trabalho e o Protocolo de San Salvador. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*, São Leopoldo, vol. 1, no. 6, p. 104-110, jan./jun. 2014, p. 107-108. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2014.61.10>>. Acesso em: 13 out. 2017.

¹⁴ CAMPOS, 2011, p. 15.

¹⁵ CAMPOS, 2011, p. 19.

¹⁶ CAMPOS, 2011, p. 15.

Ainda, importante destacar conforme nos explica Sennet¹⁷, que o trabalho se associa a diversos outros aspectos da vida dos trabalhadores, sendo exemplos disso, conforme Campos (2011, p. 20), “a tessitura de relações sociais, a definição de identidades pessoais, o desenvolvimento de concepções de respeito, a abertura de novos caminhos para a realização própria, bem como estruturação psicossocial para a vida cotidiana.”¹⁸

Quanto à questão do trabalho decente, segundo Livia Miraglia, cumpre salientar que “a dignidade impede que o homem seja utilizado como mero instrumento, como meio para a consecução de um fim. O ser humano é fim em si mesmo e não se admite em nenhuma hipótese a sua ‘coisificação’.”¹⁹ No mesmo sentido, Immanuel Kant faz referência que os sujeitos, enquanto seres racionais, estão submetidos a um imperativo categórico, segundo o qual “cada um deles jamais trate a si mesmo ou aos outros simplesmente como meios, mas sempre simultaneamente como fins em si.”²⁰ Ainda, o mesmo autor preleciona que:

No reino dos fins tudo tem ou um *preço* ou uma *dignidade*. Quando uma coisa tem preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra coisa como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente então ela tem dignidade [...] O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um *preço venal*; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades, anímicas, tem um *preço de afeição ou de sentimento*; **aquilo, porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é, dignidade**²¹.

Assim, seguindo os princípios que norteiam nossa Carta Magna, como o da valorização do trabalho e a própria dignidade da pessoa humana, e o texto da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)²², mais precisamente o artigo 9º, é expressamente proibido reduzir o homem-trabalhador a simples objeto²³, salvo exceções legais, assim como

¹⁷ SENNET, R. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record, 2004, p. 25.

¹⁸ CAMPOS, 2011, p. 20.

¹⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. *Anais XIX CONPEDI*, Fortaleza, jun. 2010, p. 9040. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828>>. Acesso em: 14 out. 2017.

²⁰ KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995, p. 76.

²¹ KANT, 1995, p. 77.

²² BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Brasília: Diário da União, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

²³ MIRAGLIA, 2010, p. 9041.

condicionar qualquer pessoa a trabalho que não seja digno. Pois, conforme Gabriela Delgado, “o trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana.”²⁴ No mesmo sentido, esta autora afirma que:

[...] trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. *O valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano.* E também assevera que onde ‘o direito ao trabalho não for minimamente assegurado, não haverá dignidade humana que sobreviva’ e que a proteção conferida pela Constituição da República de 1988 refere-se ao trabalho digno²⁵.

Pois, nas palavras de Delgado, “os direitos de indisponibilidade absoluta devem ser considerados patamar mínimo para a preservação da dignidade do trabalhador”, pois constituem “o centro convergente dos Direitos Humanos” ao se revelarem como “direitos fundamentais do homem.”²⁶ Ademais, tem-se que a dignidade da pessoa humana não se limita apenas ao empregado, pois é característica intrínseca a qualquer ser humano, de modo que o trabalho digno deve ser garantido a todos os indivíduos.

Quanto a um conceito de trabalho decente, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.”²⁷ De modo a apoiar-se em quatro pilares estratégicos:

(a) o respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social²⁸.

Diante de tudo que foi exposto até aqui, conclui-se que o trabalho digno é concretizado quando se assegura ao homem-trabalhador direitos mínimos, como remuneração justa, liberdade, equidade e segurança aos trabalhadores na relação laboral.

²⁴ DELGADO, Gabriela. *Direito Fundamental ao Trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 203.

²⁵ DELGADO, 2006, p. 209-210.

²⁶ DELGADO, 2006, p. 209.

²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Acesso ao trabalho decente*. Brasília: OIT, 2005. [Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego, Módulo 3]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/info/download/modulo3>>. Acesso em: 02 out. 2017.

²⁸ AGENDA Nacional de Trabalho Decente. *Organização Internacional do Trabalho*. Brasília: 2006. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/298>>. Acesso em: 07 out. 2017.

Assim, no tocante a equidade, com base nos artigos 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII da Constituição Federal²⁹, esta deve ser compreendida no sentido de vedar qualquer tipo de discriminação, seja de sexo, cor, gênero, raça, religião ou idade, nas relações trabalhistas. Segundo a OIT, esta equidade pode ser decodificada em direito à igualdade substancial, garantindo-se aos trabalhadores acesso ao mercado de trabalho digno, com igualdade de oportunidades através de programas educacionais que propiciem inserção e qualificação aos trabalhadores fora do mercado de trabalho³⁰.

Desse modo, forçoso concluir que o trabalho digno é aquele desempenhado com respeito aos princípios constitucionais do trabalho – em especial, à dignidade da pessoa humana e à igualdade –, bem como ao direito à liberdade, e desde que garantidas às condições mínimas (trabalhistas – individuais e coletivas – e previdenciárias) necessárias para uma vivência, e não mera sobrevivência, digna do homem-trabalhador e de sua família³¹.

Entretanto, esse acesso ao trabalho digno a todos os sujeitos, sem qualquer tipo de discriminação, não é uma realidade na prática, principalmente quando se fala em gênero, pois a cada dia milhares de travestis e transexuais tem as portas fechadas para vagas dignas de trabalho e acabam tendo que recorrer a prostituição para sobreviver. E é justamente sobre esse tema, ‘a relação de travestis e transexuais com o mercado de trabalho e a necessidade de recorrer à prostituição’ (objeto principal desse estudo) que abordaremos com mais precisão no próximo tópico desse artigo.

O mercado de trabalho para travestis e transexuais e a “escolha” pela prostituição

O direito ao trabalho e o acesso ao trabalho digno devem ser garantidos a todos os sujeitos, independentemente de raça, sexo, cor, gênero, religião etc., conforme preleciona a Constituição Federal³² e as demais legislações protetoras dos direitos trabalhistas, como a Consolidação das Leis Trabalhistas³³. Porém, esse direito não tem sido efetivado na prática, principalmente quando entra em questão o gênero, visto que a todo o momento milhares de travestis e transexuais são excluídos do mercado de trabalho por não se enquadrarem nos padrões heteronormativos impostos pela sociedade.

²⁹ BRASIL, 1943.

³⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), 2005.

³¹ MIRAGLIA, 2010, p. 9045.

³² BRASIL, 1988.

³³ BRASIL, 1943.

Nestes termos, faz-se necessário em um primeiro momento, conceituar o que são transexuais e travestis. Assim, nas palavras de Maria Helena Diniz, transexual é:

1. Aquele que não aceita o seu sexo, identificando-se psicologicamente com o sexo oposto [...] sendo, portanto, um hermafrodita psíquico [...] 2. Aquele que, apesar de apresentar ter um sexo, apresenta constituição cromossômica do sexo oposto e mediante cirurgia passa para outro sexo [...] 3. [...] é o indivíduo com identificação psicosssexual oposta aos seus órgãos genitais externos, com o desejo compulsivo de mudá-los [...]³⁴

Ao passo que quanto às travestis, Tatiana Lionço descreve que:

Ser travesti seria investir permanentemente na construção de um corpo a ser reconhecido pelo outro como um corpo feminino. Diferentemente das transexuais, no entanto, as travestis não afirmam uma identidade feminina estrita, mas ostentam a androginia³⁵.

A travestilidade, bem como a transexualidade são experiências relacionadas à identidade de gênero e foram socialmente construídas, da mesma forma que a identidade de homens e mulheres. Entretanto, ao serem formadas em resistência às normas impostas de gênero, são socialmente marginalizadas e isoladas, restando vulneráveis a violências físicas e simbólicas. Segundo Don Kulick, a existência de travestis é registrada em toda a América Latina, mas em nenhum país elas são tão numerosas e conhecidas como no Brasil³⁶. Assim, em qualquer cidade brasileira, pequena ou grande, existem travestis, contudo, mesmo havendo no país um grande número de travestis e transexuais, a estigmatização e a discriminação vividas afetam sua socialização, sendo que travestis e transexuais passam a ter um universo existencial bastante restrito.

Os corpos das transexuais e travestis perturbam, incomodam, desestabilizam porque promovem fissuras na norma estabelecida socialmente. Embora muitos atos sejam performativos, as inscrições corporais de travestis e transexuais são também entendidas como subversivas, e, essas, portanto, tornam-se indicadores de classificação, hierarquização, ordenação, normalização. É a partir da criação dessas outras possibilidades, da construção de outros modos de ser, que os sujeitos constituem-se e (re)inventam-se³⁷.

³⁴ DINIZ, Maria Helena. Transexual. In: *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 604.

³⁵ LIONÇO, Tatiana. Atenção integral à saúde e diversidade sexual no Processo Transexualizador do SUS: avanços, impasses, desafios. *Physis*, Rio de Janeiro, vol. 19, no. 1, 2009, p. 8.

³⁶ KULICK, Don. *Travesti, prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2013, p. 25.

³⁷ LONGARAY, Deise Azevedo; RIBEIRO, Paula Regina Costa. *Estudos Feministas*, Florianópolis, vol. 3, no. 24, set./dez. 2016, p. 780.

Com a invenção do dispositivo da sexualidade, o funcionamento do poder se altera e emerge, assim, um poder normalizador. Esse tipo de poder tem no exame seu instrumento mais eficiente e produz o “anormal” como um problema teórico e político relevante³⁸. Com isso, pode-se pensar que a partir do momento em que foi possível perguntar pela normalidade, foram produzidos vários sujeitos “anormais”, o que fortaleceu o discurso médico-psicológico e seus efeitos de patologização sobre as experiências³⁹.

Importante salientar que, ao mesmo tempo em que as travestis e transexuais são excluídas das políticas públicas e travam com o Estado para conquistar o próprio nome (social), as pessoas trans são vistas como um perigo à sociedade, encaixando-se no estereótipo do que é abjeto, violento e exótico. É essa estigmatização das parcelas marginalizadas que vai legitimar as violações aos direitos humanos.

Diante disso, Paula Schmitt afirma que, a solidariedade corrompida pelo preconceito, bem como pela indiferença com o outro, resulta na destruição das relações inter-humanas fundamentadas na alteridade, importando no não reconhecimento do outro na sua diferença e singularidade⁴⁰. Prossegue ainda, “o grande desafio da alteridade é, precisamente, reconhecer como igual o que é singularmente diferente, o que está para além da interpretação, da classificação e da identificação pessoal.”⁴¹ Diante disso, a estigmatização de determinadas pessoas ou grupos trata-se de um processo social que, no contexto mais amplo das relações de poder e de dominação, produz e reproduz as desigualdades.

Essa discriminação para com os transexuais e travestis tem sido reproduzida no acesso ao mercado de trabalho, pois as oportunidades em educação e trabalho para estes sujeitos acaba esbarrando no preconceito e na ignorância. Nesse sentido, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) aponta que, com raras oportunidades de emprego, cerca de 90% das pessoas trans acabam recorrendo à prostituição em algum momento da vida. Ainda, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

³⁸ FOUCAULT, Michel. *Os anormais*. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 52-53.

³⁹ FOUCAULT, Michel. *História da Sexualidade I: a vontade de saber*. 17 ed. Rio de Janeiro: Graal, 2003, p. 201.

⁴⁰ SCHMITT, Paula Helena. Espaços de exceção/A produção biopolítica do medo e do inimigo. In: GLOECKNER Ricardo Jacobsen; FRANÇA Leandro Ayres; RIGON, Bruno Silveira (Orgs.). *Biopolíticas: Estudos sobre Política, governabilidade e violência*. Curitiba: Editora IEA Academia, 2015, p. 234.

⁴¹ SCHMITT, 2015, p. 234.

(SDH) divulgou em seu relatório que “a transfobia faz com que esse grupo ‘acabe tendo como única opção de sobrevivência a prostituição de rua’.”⁴²

Essa dificuldade que travestis e transexuais enfrentam para serem inseridos no mercado forma de trabalho está relacionada a alguns fatores negativos que eles enfrentam, como a expulsão de casa, evasão escolar, falta de apoio familiar, assédio sofrido, despreparo do Estado e das instituições de ensino, falta de acesso à saúde de qualidade, etc.⁴³ Nestes termos:

Segundo dados da Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil (RedeTrans), 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam o ensino médio entre os 14 e os 18 anos em função da discriminação na escola e da falta de apoio familiar. Sem opção, 90% acabam na prostituição⁴⁴.

Ainda, segundo dados do ano de 2012, da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT)⁴⁵, mesmo que não existam dados estatísticos oficiais, estima-se que cerca de 73% dos transexuais e travestis deixam de estudar. Estes números não estão ligados “somente às decisões pessoais dos indivíduos, mas sim atrelado à intolerância, ao preconceito e à diferença, pois, segundo a ABGLT, o grupo que mais sofre discriminação na escola é o de transexuais e travestis.”⁴⁶ Na vida adulta essa discriminação se transmuta em dificuldades de acesso ao mercado de trabalho⁴⁷.

Porém, conforme Marx o trabalho, além de representar um meio para satisfação das necessidades básicas, representa uma fonte de identificação e inserção social para qualquer

⁴² CUNHA, Taís. *Não há vagas... Para trans.* Correio Braziliense. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 13 out. 2017.

⁴³ SOUZA, H. A. de. *Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais: dificuldades e possibilidades.* São Paulo: Novas Edições Acadêmicas, 2013.

⁴⁴ CASTRO, Davi de. *Visibilidade Trans: a realidade do mercado de trabalho para transexuais.* TV BRASIL EBC, 2017. Disponível em: <<http://tvbrasil.ebc.com.br/estacaoplural/post/visibilidade-trans-a-realidade-do-mercado-de-trabalho-para-transexuais>>. Acesso em: 10 out. 2017.

⁴⁵ LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; OLIVEIRA, Mateus Henrique Marques de. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. *Revista Científica Hermes [en linea]*, p. 201-218, jul./dez. 2015, p. 207. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/4776/477647161011/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

⁴⁶ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ABGLT. *Manifesto por uma educação em respeito a diversidade sexual.* São Paulo, 29 set. 2013. Disponível em: <<http://www.abgl.org.br/port/basecoluna.php?cod=319>>. Acesso em: 26 set. 2017.

⁴⁷ LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 208.

indivíduo⁴⁸, em outras palavras, “o trabalho é necessário para que as pessoas desenvolvam-se e identifiquem-se socialmente.”⁴⁹ Nesse mesmo sentido preleciona Souza, para quem:

[...] o trabalho possui o papel de definir o lugar social do indivíduo. Dessa forma, as implicações causadas na subjetividade e na saúde mental das pessoas que estão apartadas do mercado de trabalho podem ser devastadoras. A pessoa incapacitada de desenvolver-se profissionalmente pode ter grande sofrimento psíquico e adoecer, pois é retirado dela o posto que lhe daria colocação e aceitação social⁵⁰.

Ao observar o mercado de trabalho formal é possível perceber que “o contingente de mulheres travestis e transexuais em qualquer área de atuação é extremamente inferior ao de homens e mulheres cisgêneros, inclusive homossexuais.”⁵¹ Nestes termos, comprovando tal assertiva:

Um estudo realizado pela HayGroup, consultoria multinacional de gestão de negócios, aponta que um dos motivos para isso é a falta de políticas de diversidade nas empresas. O estudo realizado com mais de 906 empresas de diversos setores, identificou que apenas 21% da amostra possuem uma política de valorização da diversidade, sendo que 47% dessas políticas são voltadas para pessoas com deficiências e 18% para jovens aprendizes ou terceira idade⁵².

Ao buscarem vagas no mercado de trabalho o que os travestis e transexuais escutam é sempre a mesma coisa: não há vagas, você não corresponde com o perfil da empresa, essa vaga já foi preenchida. Pois, “segundo levantamento de 2015 da companhia Elancers, que atua na área de sistemas de recrutamento e seleção, 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia e 7% não contratariam em hipótese alguma.”⁵³

Outro estudo da mesma época, o Demitindo Preconceitos, Por que as empresas precisam sair do armário, da Consultoria de engajamento Santa Caos, ouviu 230 pessoas. Quarenta por cento relatam preconceito no emprego devido à orientação sexual. Um em cada quatro entrevistados consideram que a escolha da carreira é influenciada pela orientação⁵⁴.

⁴⁸ MARX, K. *Economia política e filosofia*. Rio de Janeiro: Melso, 1963.

⁴⁹ LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 208.

⁵⁰ BERNARDO, M. H., CAPOULADE, F., BÜLL, S. (2011) *Trabalho e Saúde Mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva*. Arquivos brasileiros de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2013, p. 42.

⁵¹ LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 209.

⁵² LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 209.

⁵³ CALDAS, Ana Lúcia. *Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans*. EBC, jan. 2017. Disponível em: <<http://radioagencianacional.ebc.com.br/direitos-humanos/audio/2017-01/mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans>>. Acesso em: 12 out. 2017.

⁵⁴ CALDAS, 2017.

E quando essas empresas empregam travestis e transexuais, as vagas que lhes são destinadas estão em empregos invisíveis. Assim, nos diz Jean Soldatelli que:

Os outros dez por cento estão em empregos invisíveis. A maior parte dessa população trabalhando em empregos como call centers, estoques... São poucas empresas que colocam travestis e transexuais na sua linha de frente tanto em cargos executivos quanto em cargos com visibilidade para o público⁵⁵.

Na maioria dos casos, apesar de possuírem um ótimo currículo, acabam sendo preteridos nos processos seletivos apenas por serem transexuais ou travestis “e são obrigadas por essa sociedade a terem seu único proveito como objetos sexuais, como profissionais do sexo.”⁵⁶ Pois, segundo a ativista Daniela Andrade, “independente da sua bagagem profissional e escolaridade, você ter uma identidade de gênero divergente da maioria é prerrogativa para que empresas não contratem.”⁵⁷

De modo que, Soldatelli nos diz que ao conversarem com 150 empresas no ano passado (2016), constatou-se que poucas delas possuem políticas que apoiam pessoas trans. “A gente pode contar nas mãos quantas empresas têm uma política bem estruturada de apoio do trabalho de travestis e transexuais. A gente tem alguns casos como o do Carrefour e do McDonald's, que têm atendentes travestis e transexuais.”⁵⁸ Pois “A realidade de nós [...] trans é que o mercado de trabalho não está preparado, entendeu? O mercado tenta nos apagar. Na maioria das vezes ele não quer saber o que você tem a oferecer para a empresa em si.”⁵⁹

Diante disso fica evidente que o mercado de trabalho ainda discrimina pessoas transexuais e travestis e estes sujeitos acabam tendo que recorrer à prostituição em razão das “dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e, quando conseguem, encontram um ambiente hostil, transfóbico e imaturo que tentará invalidar as suas identidades.”⁶⁰ Para corroborar com tal questão, seguem depoimentos de sujeitos transexuais e travestis que precisaram recorrer a prostituição para viver:

Foi o que aconteceu com a transexual baiana Ariane Senna, 25 anos. Ao ser expulsa da casa dos avós com apenas 13 anos, restou a ela, como forma de sobrevivência, os programas que combinava nas ruas de Salvador à beira-mar. ‘A juventude trans

⁵⁵ CALDAS, 2017.

⁵⁶ CALDAS, 2017.

⁵⁷ CASTRO, 2017.

⁵⁸ CALDAS, 2017.

⁵⁹ CALDAS, 2017.

⁶⁰ LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 209.

morre muito cedo porque, quando a gente é expulsa de casa, a gente vai parar na rua. Não te aceitam, mas vão te procurar na orla à noite’, denuncia a hoje psicóloga⁶¹.

Morar nas ruas também é a realidade de Luiza Coppiters, 37 anos, professora de filosofia. “Moro na cracolândia, estou devendo uma fortuna, cheguei a passar fome. Sou branca e vim da classe média, tenho ensino superior. Eu tive privilégios, mas olha minhas escolhas...”⁶²

A professora Luiza Coppieters, 37 anos, sentiu na pele que mesmo pessoas transexuais com uma condição privilegiada (nível educacional alto, origem na classe média) estão sujeitas à discriminação e à exclusão. Ela dava aulas de filosofia em uma escola particular de São Paulo quando começou a transformação corporal. Aos poucos, contou aos professores, alunos e chefes. A violência veio de forma sutil, mas persistente, e durou dois anos, até Luiza ser demitida, depois de pedir uma licença para tratar a síndrome de pânico que a afetou. A professora chegou a manter contato com alunos em aulas via Facebook. Alguns pais, porém, proibiram esse contato, com medo de que seus filhos se tornassem transexuais. ‘Eu, com meu raio transexualizador, poderia provocar isso’, comenta ela, mantendo o bom humor, apesar da gravidade da situação a que foi submetida⁶³.

Assim, diante destes relatos, pode-se constatar que travestis e transexuais acabam “sendo excluídas do mercado de trabalho como se não fossem cidadãs capazes e talentosas, interessadas em carreira, realização profissional e ascensão pessoal e, como se elas não fossem importantes para a construção de um ambiente diversificado e livre de preconceitos.”⁶⁴

Considerações Finais

Por conseguinte, a partir de tudo que foi exposto neste artigo, é possível concluir que o mercado de trabalho é muito cruel com travestis e transexuais, e a cada dia novas portas se fecham para essa população. Apesar da vontade em encontrar um trabalho com rotina, horário de trabalho e carteira assinada o preconceito fica evidente quando se candidatam a uma vaga. A resposta é sempre a mesma: não há vagas.

Com isso esse grupo acaba tendo como única opção para sobreviver o mercado informal, ou seja, se prostituir pelas ruas do país. De modo que, com poucas oportunidades de emprego, cerca de 90% das pessoas trans no Brasil acabam recorrendo à prostituição em algum momento da vida, conforme dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais

⁶¹ CUNHA, 2015.

⁶² CUNHA, 2015.

⁶³ CUNHA, 2015.

⁶⁴ LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 216.

(Antra). Agora, indo mais além, e sem julgamentos: Você, já parou para se perguntar quantas pessoas você conhece que são transexuais e travestis e fazem parte do mercado de trabalho?

Referências

AGENDA Nacional de Trabalho Decente. *Organização Internacional do Trabalho*. Brasília: 2006. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/298>>. Acesso em: 07 out. 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ABGLT. *Manifesto por uma educação em respeito a diversidade sexual*. São Paulo, 29 set. 2013. Disponível em: <<http://www.abgl.org.br/port/basecoluna.php?cod=319>>. Acesso em: 26 set. 2017.

BERNARDO, M. H., CAPOULADE, F., BÜLL, S. (2011) *Trabalho e Saúde Mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva*. Arquivos brasileiros de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2013.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Brasília: Diário da União, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 out. 2017.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.06.1998/CON1988.shtm>. Acesso em: 28 set. 2017.

CALDAS, Ana Lúcia. *Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans*. EBC, jan. 2017. Disponível em: <<http://radioagencianacional.ebc.com.br/direitos-humanos/audio/2017-01/mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans>>. Acesso em: 12 out. 2017.

CAMPOS, André Gambier. *Direito ao trabalho: Considerações Gerais e Preliminares*. Brasília: Instituto de Pesquisa Aplicada, mar. 2011. [Texto para discussão 1587]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=975>. Acesso em: 25 set. 2017.

CASTRO, Davi de. *Visibilidade Trans: a realidade do mercado de trabalho para transexuais*. TV BRASIL EBC, 2017. Disponível em: <<http://tvbrasil.ebc.com.br/estacaoplural/post/visibilidade-trans-a-realidade-do-mercado-de-trabalho-para-transexuais>>. Acesso em: 10 out. 2017.

CUNHA, Taís. *Não há vagas... Para trans*. Correio Braziliense. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 13 out. 2017.

DELGADO, Gabriela. *Direito Fundamental ao Trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. Transexual. In: *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998.

FOUCAULT, Michel. *Os anormais*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

_____. *História da Sexualidade I: a vontade de saber*. 17 ed. Rio de Janeiro: Graal, 2003.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

KULICK, Don. *Travesti, prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2013.

LICCCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; OLIVEIRA, Mateus Henrique Marques de. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. *Revista Científica Hermes [en linea]*, p. 201-218, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/4776/477647161011/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

LIONÇO, Tatiana. Atenção integral à saúde e diversidade sexual no Processo Transexualizador do SUS: avanços, impasses, desafios. *Physis*, Rio de Janeiro, vol. 19, no. 1, 2009.

LONGARAY, Deise Azevedo; RIBEIRO, Paula Regina Costa. *Estudos Feministas*, Florianópolis, vol. 3, no. 24, set./dez. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, K. *Economia política e filosofia*. Rio de Janeiro: Melso, 1963.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. *Anais XIX CONPEDI*, Fortaleza, jun. 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828>>. Acesso em: 14 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Nova Iorque: 1948. Disponível em: <>. Acesso em: 24 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Acesso ao trabalho decente*. Brasília: OIT, 2005. [Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego, Módulo 3]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/info/download/modulo3>>. Acesso em: 02 out. 2017.

SCHMITT, Paula Helena. Espaços de exceção/A produção biopolítica do medo e do inimigo. In: GLOECKNER Ricardo Jacobsen; FRANÇA Leandro Ayres; RIGON, Bruno Silveira (Orgs.). *Biopolíticas: Estudos sobre Política, governamentalidade e violência*. Curitiba: Editora iEA Academia, 2015.

SENNET, R. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record, 2004.

SOUZA, H. A. de. *Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais: dificuldades e possibilidades*. São Paulo: Novas Edições Acadêmicas, 2013.

STÜRMER, Gilberto. O trabalho, o direito do trabalho e o Protocolo de San Salvador. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*, São Leopoldo, vol. 1, no. 6, p. 104-110, jan./jun. 2014, p. 107-108. Disponível em: <<http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2014.61.10>>. Acesso em: 13 out. 2017.