



**CÂMARA MUNICIPAL
DO RIO GRANDE**

O BERÇO DO PARLAMENTO GAÚCHO

INDICAÇÃO Nº 897 /2022

PROTOCOLADO SOB O Nº 6843 /2022

EM 21/11 /2022

INDICAÇÃO

A Vereadora abaixo assinada, após ouvida a Casa na forma regimental, **INDICA** ao Executivo Municipal que seja realizado um estudo para implementação de um projeto de **Empregabilidade Trans**, para pessoas trans (mulheres trans, as travestis e os homens trans), onde uma porcentagem das vagas de empregos geradas através das licitações municipais (mão de obra terceirizada) e concessão/permissão pública (transporte público) sejam destinadas para essas pessoas.

Rio Grande, 21 de novembro de 2022.

Vereadora Regininha
Partido dos Trabalhadores

Justificativa: **Em Plenário**



Redação 29 de jun. 11 min para ler

Empregabilidade trans: qual é o papel das empresas nesse tema?



O 1º Mapeamento de Pessoas Trans da Cidade de São Paulo, desenvolvido em 2021 pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (Cedec) em conjunto com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo (SMDHC), ainda que regional, traz uma boa ideia de como está o cenário de empregabilidade trans no Brasil.

De acordo com o levantamento, que conversou com 1.788 pessoas trans e travestis, **59% estavam exercendo atividades remuneradas na época da entrevista. No entanto, a maioria estava em um mercado informal.**

Dados da Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (Antra) complementam essa informação, ao estimar que apenas **4% das pessoas trans e travestis têm empregos formais.**

Os motivos que levam à baixa taxa de empregabilidade trans no nosso país são as mais diversas, a começar pela grande marginalização e altas taxas de violência sofridas por essa população. Quando falamos na inserção no mercado de trabalho, uma das principais barreiras continua sendo a falta de maturidade por parte das empresas em entender, planejar e implementar verdadeiramente o tema de diversidade e inclusão.

Como consequência dessa postura, a implementação de ações internas para atrair e recrutar esse público se torna mais difícil, bem como a orientação e o esclarecimento aos demais funcionários(as) a fim de evitar quadros de transfobia.

Considerando tudo o que já discutimos sobre os benefícios (sociais e de negócios) da diversidade corporativa, cabe às lideranças e áreas de suporte a esse tema se atualizarem sobre a pauta e adotarem medidas que abram caminhos para gerar mais vagas de emprego para pessoas trans.

Principais desafios da empregabilidade trans no Brasil

Infelizmente, a taxa de empregabilidade trans no Brasil ainda é baixa, visto especialmente que **as empresas ainda não sabem como abordar, lidar, se relacionar e entregar um ambiente seguro para essa comunidade.**

Pode-se dizer que os desafios começam já na qualificação desses profissionais, dado que uma grande parcela da população trans não consegue terminar os estudos básicos. A falta de acolhimento e respeito no ambiente escolar são motivos que levam muitas pessoas trans a largar a escola.

Cerca de 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam o ensino médio entre os 14 e os 18 anos, de acordo com a Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil (RedeTrans).

Dado que os desafios já se dão na educação básica, e sem contar a falta de acesso a direitos básicos decorrentes dessa marginalização, ainda é uma parcela muito pequena da população trans que consegue chegar ao ensino superior.

Entre os motivos para isso, estão o abandono familiar, o preconceito de colegas e professores e até mesmo da instituição onde estudam. Ainda faltam nas escolas e universidades orientações básicas, como:

- Tratativa de acordo com o gênero com o qual se identificam, como uso do nome social;
- Garantia de inclusão na infraestrutura, como poder utilizar o banheiro do gênero com o qual se identificam
- Preparo de professores e gestores para lidar com esses alunos
- Preparo de colegas de escola na tratativa com estudantes trans

Estes mesmos motivos se aplicam também ao mercado de trabalho, especialmente empresas e startups.

A tratativa com elaboração dos anúncios de vagas, preparação de gestores, colegas e do ambiente de trabalho para receber esses profissionais e o trabalho intencional e estruturado para garantir a inclusão da população trans podem ser levantados aqui.

Além disso, uma vez contratadas, nem sempre essas pessoas têm acesso a todos os níveis ou funções da empresa, tendo muita dificuldade em ascender na carreira. A exemplo, sabe-se que muitas companhias têm receio em colocar pessoas trans em funções de contato com o público, privando-as dessas oportunidades. Não precisamos nem mencionar que essa lógica obviamente também se aplica a cargos de liderança, certo?

No dia a dia de trabalho, essas pessoas ainda precisam lidar com as posturas transfóbicas de colegas e lideranças, que por falta de conscientização ou mesmo por intolerância, não sabem (ou não desejam entender) a maneira correta de acolher os profissionais que se identificam dessa forma.

A questão que queremos levantar aqui é que todos esses desafios poderiam ser superados se as empresas realmente tratassem a diversidade como algo cultural no seu dia a dia, e não apenas como uma estratégia para estreitar laços com os consumidores e, assim, conseguir gerar mais vendas - o chamado "Pink Money".

Não deixe de ler: "Por que a diversidade deve ser tratada como meta nas empresas"

Ações que ajudam na inclusão de pessoas trans no meio corporativo

Apesar de ainda existirem todos esses problemas, RH e empresas têm a chance de revertê-los, desde que adotem medidas realmente direcionadas para esse fim.

Entre as abordagens que podem ser colocadas em prática e que favorecem o índice de empregabilidade trans estão:

- Criação de programas de desenvolvimento e capacitação profissional para grupos minorizados;
- Não exigir dados sensíveis como cor, gênero, orientação sexual e até mesmo escolaridade no processo de aplicação, reduzindo vieses;
- Garantir processos para a não distinção de cargos e/ou salário;
- Gerar intencionalmente oportunidades de capacitação e crescimento de carreira para esses(as) profissionais, uma vez que já estejam contratados;
- Criar mecanismos para um ambiente realmente inclusivo;
- Garantir o direito ao uso do nome social;
- Garantir que líderes e processos sejam efetivos em dar as mesmas oportunidades de crescimento para as pessoas trans

Criação de programas de desenvolvimento e capacitação profissional para grupos minorizados.

Como foi mencionado, a população trans enfrenta diversas barreiras sociais para capacitação e ascensão profissional. Por isso, as empresas podem começar a criar oportunidades da porta para fora: diretamente na comunidade.

A criação ou apoio a programas que ensinem competências comportamentais e técnicas (da área correlata à atuação da empresa, como tecnologia, por exemplo) com foco na população trans podem ser boas opções. Além disso, aproximar-se e apoiar grupos e organizações sociais que auxiliam na empregabilidade trans

podem não somente auxiliar na inclusão como na atração e recrutamento desses profissionais.

Não exigir dados sensíveis como cor, gênero, orientação sexual e até mesmo escolaridade no processo de aplicação, reduzindo vieses

Assim como já mencionamos, a dificuldade de emprego para pessoas trans perpassa a busca por vagas. Ainda que seja uma postura não sugerida, não são raras as companhias que continuam requerendo dados como cor, orientação sexual e gênero para os cargos que têm em aberto.

Essa especificação, por si só, já exclui da lista de candidatos uma série de pessoas trans que, por mais que tenham a formação e a experiência exigida, se sentem impedidas ou constrangidas de se candidatarem às vagas. Em geral, essa postura já indica uma possibilidade desses dados se tornarem critérios de seleção.

Ainda, vale considerar, a depender da vaga, cargo e função requerida da pessoa, se a escolaridade ou dados como curso e universidade que cursou realmente são necessários.

Vale refletir: essa informação realmente é importante ou o que me importa são as competências que essa pessoa demonstrar para ocupar essa vaga? Preciso dessa formação ou consigo ensinar o técnico uma vez que essa pessoa tenha atributos comportamentais que valorizamos?

Garantir a não distinção de cargos e/ou salário

O mesmo princípio deve ser seguido no que se refere a quais níveis de cargos serão disponibilizados para o público LGBTQIA+ e quais serão os salários pagos para esses(as) profissionais.

Como também comentamos, ainda é possível encontrar companhias que admitem pessoas transgênero para funções que não precisam lidar diretamente com o público, ou até mesmo que admitem apenas para cargos de entrada, sem se preocupar com a projeção de carreira e desenvolvimento profissional dessas pessoas.

Somado a isso, sabe-se que, infelizmente, lidamos com a realidade de grupos minorizados receberem salários menores, mesmo exercendo funções iguais. A sugestão é criar métodos e processos recorrentes de análise de gap salarial, para garantir o ajuste rumo à equidade salarial em toda a empresa.

Gerar intencionalmente oportunidades de capacitação e crescimento de carreira para esses(as) profissionais

Como mencionamos, uma grande parcela das pessoas transgênero não tem a oportunidade de completar seus estudos ou de fazer uma especialização.

Se as empresas também se limitarem a essa questão, podem estar deixando de abrir espaço para a atuação de profissionais com grande competência e capacidade de crescimento.

Partindo desse princípio, as companhias que querem colaborar efetivamente para o aumento da empregabilidade trans podem inserir em seus programas de contratação cursos, trilhas de aprendizagem, mentorias, entre outros artifícios que garantam, intencionalmente, o desenvolvimento profissional e de carreira de grupos minorizados. Além de qualificar adequadamente o(a) contratado(a), esse é um caminho que tende a levar à retenção de talentos.

Criar mecanismos para um ambiente realmente inclusivo

Como base a todas as medidas direcionadas para a contratação de profissionais transgêneros, é essencial que o RH prepare o ambiente da empresa para verdadeiramente acolher essas pessoas, tornando o respeito à diversidade algo cultural e vivido todos os dias.

Estamos falando na aplicação de medidas que conscientizem os(as) funcionários(as) a como se relacionarem adequadamente com os (as) colegas trans e, ainda, preparar a liderança para acolher, desenvolver e respeitar essas pessoas.

Aqui, é preciso deixar claro que não se trata de oferecer nenhum tratamento especial e/ou mesmo repleto de receios e limitações.

Utilizar os pronomes corretos para se direcionar ao colega de trabalho com essa identificação é um passo simples e óbvio de ser adotado, apesar de ainda não ser encarado de forma automática por muitos, o que faz muita diferença no acolhimento diário.

Pessoas que não precisam lidar com isso todos os dias podem pensar se tratar de algo sem importância. Mas, na verdade, não é.

Ter que corrigir colegas, educá-los(as) frequentemente e, por vezes, se calar diante de erros recorrentes é invasivo, desrespeitoso e compromete o bem-estar e a saúde mental dessas pessoas.

Encontrar-se nessa condição, por sua vez, influencia na sua vida pessoal e profissional, refletindo na sua produtividade, autoestima, no relacionamento com os demais funcionários e líderes, entre outros - ou seja, na performance da pessoa como um todo.

Vale lembrar, ainda, que o Decreto nº 8727 de 28 de abril de 2016, assegura às pessoas transgênero o reconhecimento de identidade de gênero e a utilização do nome social.

Garantir que líderes e processos sejam efetivos em dar a mesma oportunidade de crescimento para as pessoas trans

Para esta sugestão, partiremos do princípio que o(a) profissional com essa identificação já foi contratado(a). No entanto, devido a várias questões que já citamos, tais como o preconceito e a falta de maturidade das empresas, ele(a) acaba não tendo as mesmas oportunidades de crescimento que outros profissionais.

Quanto a isso, é essencial que o RH e gestores avaliem e foquem no desempenho desse(a) colaborador(a), em como é a sua atuação na companhia, quanto tem contribuído para o crescimento do negócio, entre outros critérios semelhantes e relacionados a esses.

Ainda, é necessário que a empresa tenha avaliações e avaliadores(as) bem alinhados quanto à curva de aprendizado particular de cada um(a), dando a oportunidade de crescimento merecida aos colaboradores diante do ponto de partida individual, e não de uma régua comum a todos.

Isso garante a redução de vieses e mitiga a hipervalorização de profissionais que já começaram suas carreiras repletos de privilégios — uma postura que perpetua as grandes desigualdades do nosso país.

Projetos de empregabilidade trans que podem contribuir com a sua empresa

A fim de mitigar a dificuldade que esse grupo têm de encontrar emprego, diversos projetos voltados para a empregabilidade trans foram criados, os quais podem servir de inspiração e até mesmo como ponto de partida para as companhias que querem contribuir para a pauta mas ainda não sabem como proceder.

TransEmpregos

A TransEmpregos é um portal de vagas e currículos para pessoas trans no Brasil criado em 2013. Idealizada por Márcia Rocha, a plataforma é totalmente gratuita tanto para quem oferece emprego quanto para quem procura.

Utilizada por empresas como Carrefour, Sodexo, Sky, Atento, entre outras, os números apresentados pelo portal TransEmpregos em 2021 foram:

- 21.477 usuários(as)
- 1.434 empresas parceiras
- 4.204 oportunidades postadas
- 797 profissionais empregados

O estado de São Paulo foi um dos que mais contratou pessoas trans, com 55,1% do total de contratações da plataforma. Entre o ramo de atividade de todas as empresas contratantes, o de tecnologia se destaca, com 18,9% de companhias desse setor.

Transcendemos

A Transcendemos é uma consultoria em diversidade e inclusão que ajuda empresas a se tornarem mais inclusivas.

Atendendo companhias como Amazon, PwC, L'oreal e Disney, a Transcendemos realiza uma análise do negócio contratante, a fim de identificar seu nível de trabalho em diversidade. Por meio de palestras, workshops, rodas de conversa, curadoria de talentos, entre outras ferramentas, eles ajudam a promover a diversidade no quadro de funcionários dessa empresa.

O futuro do mercado de emprego trans passa pela capacitação

A contratação de profissionais trans precisa fazer parte da proposta de inclusão e diversidade das empresas, a qual deve criar ações que realmente incluam a comunidade LGBTQIA+ ao seu quadro de colaboradores.

No entanto, assim como dissemos algumas vezes ao longo deste artigo, é bastante comum que as pessoas dessa comunidade não consigam a chance de se especializar em alguma área, o que acaba sendo mais um obstáculo a ser enfrentado na hora de conseguir um bom emprego.

Pensando nisso, e no futuro do mercado de emprego trans, Noah Scheffel, em parceria com Shaiane Rodrigues, fundaram em 2019 o projeto EducaTRANSforma.

O EducaTRANSforma capacita pessoas transgênero para atuarem na área de tecnologia e inovação, servindo como uma ponte entre esse grupo e esse setor econômico.

O projeto que começou presencialmente com uma turma de apenas nove participantes, passou a ser on-line em decorrência da pandemia, o que acabou sendo algo positivo, pois permitiu abrir 15 vagas.

No entanto, a procura foi tanta que fecharam o ano de 2021 com 400 pessoas trans formadas.

Os cursos oferecidos pelo EduTRANSforma para capacitar pessoas trans para o mercado de trabalho de tecnologia têm duração de seis meses, e são divididos em:

- gestão e inovação;
- marketing;
- UX design;
- infraestrutura;
- ciência de dados;
- frontend;
- backend.

Grandes empresas são parceiras do projeto e colaboram para a transformação da empregabilidade trans, por meio da capacitação de pessoas transgênero para o mercado de trabalho de tecnologia.

Outros cases de sucesso no mercado de trabalho

Uma lista criada pelo [portal Observatório G](#) destacou 11 grandes companhias que são aliadas à comunidade LGBTQIA+ e que buscam promover a diversidade e a inclusão no seu quadro de funcionários(as). Separando

apenas as que atuam no setor de tecnologia estão Google e Microsoft.

O Google tem presença marcante em ações voltadas para esse grupo, a exemplo da participação da companhia nas paradas LGBTQIA+I em Dublin, na Irlanda, e em São Francisco, nos Estados Unidos.

A Microsoft, por sua vez, se destaca por apoiar, desde 2018, a ONG Transconvida, voltada para a capacitação de pessoas trans. A empresa também adotou uma série de medidas voltadas para a comunidade LGBTQIA+, por exemplo, código de conduta com políticas de não discriminação e banheiros sem gênero em suas unidades.

Mas dá pra começar pequeno. Um projeto piloto de capacitação na área core da sua empresa ou apoiar, enquanto empresa, o trabalho de comunidades que já estão fazendo esses esforços, podem ser bons caminhos.

A Mobile este ano está promovendo um dia de capacitação para startups e ONGs que tem soluções voltadas para a comunidade LGBTQIA+ como um todo. A ação vai de encontro à nossa missão de investir em empresas que melhoram a vida das pessoas, além de colocar à disposição dessas organizações uma das nossas grandes fortalezas: a aceleração de pessoas.

Por que promover a empregabilidade trans no Brasil?

Para responder a essa pergunta, usaremos alguns dados.

Um estudo pioneiro na América Latina, realizado pela Faculdade de Medicina de Botucatu da Universidade Estadual Paulista (Unesp), constatou que **o Brasil tem 4 milhões de pessoas trans e não binárias, o que representa quase 2% da população adulta brasileira** — sendo 0,69% trans e 1,19% não binárias.

Um relatório da Antra, Associação Nacional de Travestis e Transexuais, revelou que **88% das pessoas trans que participaram da pesquisa acreditam que as empresas brasileiras não estão prontas para admitir profissionais que fazem parte desse grupo, e tão pouco mantê-las em seu quadro de funcionários(as).**

Vale destacar aqui que, segundo a mesma entidade, apenas 4% de pessoas trans declaram ter emprego formal e que **90% dela tem como fonte de renda a prostituição.**

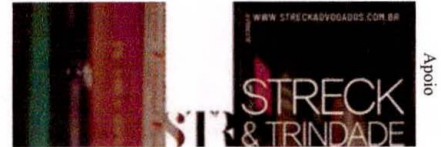
Somado a isso, os índices de violência e mortalidade da população trans são assustadores no nosso país. O Brasil lidera o ranking de países que mais matam travestis em todo o mundo. Além disso, a expectativa de vida dessa população no país é de 35 anos, o que se equipara à Idade Média.

Com esses dados, dá para ter uma boa ideia de quanto potencial está sendo perdido pelo nosso país e pelas nossas companhias. As organizações têm um papel fundamental em reverter esses índices e a possibilidade de encabeçar uma mudança significativa nas mãos.

Agora que tem todas essas informações, a nossa provocação é: o seu negócio já está tomando medidas reais para garantir a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho? Quer saber mais sobre esse tema e outros que podem ajudar o seu negócio a crescer?

Boletim de notícias ConJur: cadastre-se e receba gratuitamente.

Login

[Capa](#) [Seções](#) [Colunistas](#) [Blogs](#) [Anuários](#) [Anuncie](#) [Apoio cultural](#)[ConJur 25 anos](#) [TV ConJur](#) [Loja](#) [Boletim Jurídico](#) [Web Stories](#) [Estúdio ConJur](#)

PRÁTICA TRABALHISTA

Considerações sobre a população trans e o mercado de trabalho

4 de novembro de 2021, 8h00

[Imprimir](#) [Enviar](#) [Facebook](#) [Twitter](#) [WhatsApp](#)[Por Ricardo Calcini e Leandro Bocchi de Moraes](#)

É cediço que a pessoa transgênero já encontra inúmeras dificuldades do ponto de vista social e familiar, mas, sobretudo, a inclusão no mercado de trabalho é seguramente um grande desafio ainda a ser superado.

Nesse sentido, algumas excelentes iniciativas têm auxiliado nesta inclusão, como, por exemplo, é o caso da plataforma TransEmpregos, que é o mais antigo projeto de empregabilidade de pessoas trans do Brasil [1], idealizado pela empresária e advogada Márcia Rocha.

Observe-se que, além do preconceito que é sabido ser existente em nossa sociedade brasileira, as empresas ainda possuem muitas dúvidas de ordem prática e, por isso, se sentem despreparadas para lidar com o transgênero no ambiente de trabalho.

Conforme relatório elaborado pela Associação Nacional de Travestis e Transsexuais, 88% dos entrevistados acreditam que as sociedades empresárias não estão prontas seja para a contratação, seja para a manutenção de pessoas trans nos seus quadros de colaboradores [2].

Aliás, uma pesquisa apontou que 20% da população trans não tem emprego formal, assim como 56,82% sofrem com insegurança alimentar [3].

Em outro estudo realizado referente à empregabilidade trans, 90% das pessoas entrevistadas acreditam que mulheres trans são travestis e que, por falta de oportunidades profissionais, acabam trabalhando na prostituição [4].

LEIA TAMBÉM

PRÁTICA TRABALHISTA

Aspectos práticos e polêmicos da decisão do STF na ADI 5.766

PRÁTICA TRABALHISTA

A dispensa coletiva e a (im)prescindibilidade da negociação

PRÁTICA TRABALHISTA

Tribunais na caracterização da Covid como doença ocupacional

PRÁTICA TRABALHISTA

Subordinação por algoritmo e reflexos nas (novas) formas de trabalho

Facebook



Twitter



LinkedIn



RSS

Indubitavelmente, a discriminação por identidade gênero traz consequências terríveis, sendo a de maior gravidade aquela que acarreta a exclusão de tal pessoa do convívio social. Afinal, além de enfrentar o medo em virtude dos altos índices de mortalidade e violência, ainda está suscetível de sofrer transtornos de ansiedade, depressão e pensamentos suicidas [5].

Do ponto de vista normativo, o Brasil conta com a Lei nº 9.029/95, que preceitua, em seu artigo 1º, que *"é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal"*.

Lado outro, do ponto de vista internacional, a Declaração dos Direitos Humanos [6] dispõe, em seu artigo 1º, que *"todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade"*.

É certo que a identidade de gênero consiste no modo em que a pessoa se identifica diante da coletividade, inobstante o seu sexo biológico. E, para melhor esclarecer a temática, oportunas as palavras de Candy Florencio Thomé [7]:

"(...)) princípio da igualdade de gênero é um desdobramento do princípio da igualdade. O princípio da igualdade, que tem fundamento na dignidade da pessoa humana, é o sustentáculo fundamental do Estado democrático e princípio crucial da estruturação de um sistema político e jurídico. A ONU estabelece, no artigo 1º (3) de sua Carta, como um de seus propósitos, o encorajamento ao respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião".

Dito isso, em caso concreto analisado pela Justiça do Trabalho, citamos o precedente da 7ª Turma do TRT da 1ª Região (RJ), que condenou uma empresa em danos morais por ter realizado uma dispensa discriminatória em razão da identidade de gênero [8]. Em seu voto, a desembargadora relatora ressaltou que deve ser censurada a conduta adotada, e, mais, a empresa deveria colaborar para a edificação de uma sociedade inclusiva, justa e igualitária, tendo em vista a sua importância no cenário econômico e internacional.

Em outra decisão recente, o Poder Judiciário obrigou a Marinha a reconduzir uma militar transexual após ter sido afastada ao contar aos seus superiores que estaria em um processo de transição de gênero [9].

Já na cidade de São Paulo, o Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial da Defensoria Pública do Estado de São Paulo emitiu uma nota técnica de apoio ao Projeto de Lei 01-00010/2020, do vereador Eduardo Matarazzo Suplicy [10]. O referido projeto [11] visa a garantir o uso de banheiros por travestis, homens trans e mulheres trans em órgãos e equipamentos públicos, assim como em centros e estabelecimentos comerciais da cidade.

De outro norte, o Supremo Tribunal Federal já foi provocado a emitir um juízo

de valor quanto à utilização de banheiro por pessoas trans. Trata-se do Recurso Extraordinário 845.779 [12]. Aliás, o Tema de Repercussão Geral 778 discute a *"possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente"* [13]. Até o momento, frise-se, a Suprema Corte não se posicionou definitivamente, de modo que o julgamento se encontra suspenso, diante do pedido de vistas do ministro Luiz Fux.

Não obstante o grau de complexidade dessa temática, é indispensável que sejam criadas políticas de inclusão e práticas de contratação de profissionais trans. Isso porque, em arremate, é forçoso se debruçar em um estudo aprofundado sobre o assunto, para que seja possível lidar com tópicos cada vez mais específicos, afinal, é dever e obrigação de todos contribuir par a efetivação da igualdade de gênero e, por conseguinte, uma sociedade mais democrática, justa e acolhedora.

[1] Disponível em <https://www.transempregos.com.br/>. Acesso em 01.11.2021.

[2] Disponível em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/20/a-passos-lentos-pessoas-trans-chegam-ao-mercado-de-trabalho-formal-brasileiro.ghtml>. Acesso em 01.11.2021.

[3] Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/inclusao-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho-evolui-lentamente-diz-especialista/>. Acesso em 01.11.2021.

[4] Disponível em <https://www.cnnbrasil.com.br/business/seis-em-cada-10-pessoas-lgbtqia-perderam-renda-ou-emprego-na-pandemia/>. Acesso em 01.11.2021.

[5] Disponível em <https://jornal.usp.br/atualidades/alem-da-discriminacao-e-violencia-populacao-trans-sobrevive-aos-transtornos-psicologicos/>. Acesso em 02.11.2021.

[6] Disponível em <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em 02.11.2021.

[7] O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2012. Página 51.

[8] PROCESSO nº 0100846-58.2019.5.01.0017; 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Desembargadora Relatora Carina Rodrigues Bicalho, Acórdão publicado em 25.03.2021.

[9] Disponível em <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2021/10/06/marinha-e-obrigada-a-reintegrar-militar-transsexual-afastada-ha-seis-anos.ghtml>. Acesso em 02.11.2021.

[10] Disponível em <https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/Repositorio/39/Documentos/Nota%20t%C3%A9cnica%20PL%20banheiros.pdf>. Acesso

em 02.11.2021.

[11] Disponível em <https://www.saopaulo.sp.leg.br/iah/fulltext/projeto/PL0010-2020.pdf>. Acesso em 02.11.2021.

[12] Disponível em <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4657292>. Acesso em 02.11.2021

[13] Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/listarProcesso.asp?PesquisaEm=tema&PesquisaEm=controversia&PesquisaEm=ambos&situacaoRG=TODAS&situacaoAtual=S&txtTituloTema=&numeroTemaInicial=778&numeroTemaFinal=778&acao=pesquisarProcesso&dataInicialJulgPV=&dataFinalJulgPV=&classeProcesso=&numeroProcesso=&ministro=&txtRamoDireito=&ordenacao=asc&botao=>. Acesso em 02.11.2021

<

>

00:00/00:00 conjur



[Topo da página](#)

[Imprimir](#) [Enviar](#)

[Ricardo Calcini](#) é mestre em Direito pela PUC-SP, professor de Direito do Trabalho da FMU, coordenador trabalhista da Editora Mizuno, membro do Comitê Técnico da Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, coordenador Acadêmico do projeto “Prática Trabalhista” (Revista Consultor Jurídico - ConJur), palestrante e instrutor de eventos corporativos pela empresa Ricardo Calcini | Cursos e Treinamentos, especializada na área jurídica trabalhista com foco nas empresas, escritórios de advocacia e entidades de classe, e membro e pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo (Getrab-USP).

Leandro Bocchi de Moraes é pós-graduado *lato sensu* em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito (EPD), pós-graduado *lato sensu* em Direito Contratual pela PUC-SP, auditor do Tribunal de Justiça Desportiva da Federação Paulista de Judô, membro da Comissão Especial de Direito do Trabalho da OAB-SP e pesquisador do Núcleo “Trabalho Além do Direito do Trabalho” da Universidade de São Paulo – NTADT/USP.

Revista **Consultor Jurídico**, 4 de novembro de 2021, 8h00