IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

MOVIMENTOS SOCIAIS E CIDADANIA NAS SOCIEDADES COMPLEXAS: PARTICIPAÇÃO E RESPONSIVIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NOS CONTEXTOS LOCAL E GLOBAL

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

MOVIMENTOS SOCIAIS E CIDADANIA NAS SOCIEDADES COMPLEXAS: PARTICIPAÇÃO E RESPONSIVIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NOS CONTEXTOS LOCAL E GLOBAL

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

DIREITOS HUMANOS. GÊNERO E TRABALHO: RECONFIGURAÇÕES NA CONTEMPORANEIDADE

HUMAN RIGHTS. GENDER AND WORK: CONTEMPORANITY RECONFIGURATIONS

Thais Janaina Wenczenovicz [1]
Paulo José Angelo Andrade [2]

Resumo

Diversas são as temáticas em análise ao se discutir o mundo do trabalho. O universo do trabalho contemporâneo evidencia-se no que tange às questões de gênero, raça, sexo, identidade e empoderamento feminino, propiciando uma reconfiguração do ambiente laboral. Tal situação criou novos paradigmas e objetos de pesquisa. A competição no mercado de trabalho contribui para o fortalecimento de estereótipos os quais, quando conjugados com gênero, raça, sexualidade, influenciam as relações sociais e econômicas, reconfigurando o ambiente laboral e os direitos humanos dos trabalhadores. Analisar-se-á, neste artigo, alguns elementos da condição de gênero e suas relações com o espaço laboral.

Palavras-chave: Direitos humanos, Gênero, Trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

There are several topics under analysis when discussing the world of work. The universe of contemporary work is evident in the issues of gender, race, gender, identity and female empowerment, providing a reconfiguration of the work environment. This situation created new paradigms and objects of research. Competition in the work market contributes to the strengthening of stereotypes, when coupled with gender, race, sexuality, influence social and economic relations, reconfiguring the working environment and the human rights of workers. We will analyze in this article some elements of the gender condition and its relations with the work space.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human right, Gender, Work

[1] Docente Adjunta na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS). Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina/UNOESC.

[2] Advogado. Mestre em Direito Empresarial/Faculdades Milton Campos. Professor na rede de Ensino Superior.

Introdução

O atual momento das relações laborais está em evidência pela mudança legislativa trabalhista nacional. Certo é que o grande desafio da humanidade relativo aos avanços tecnológicos é propiciar novos postos de trabalho frente ao fato de algumas profissões estarem em processo de extinção, a existência do excedente de mão de obra e a pouca opção de vagas no mercado.

Assim, passou ser obrigatória a requalificação da mão de obra frente às novas exigências para os postos de trabalho, tudo somado à aproximação do limite do fornecimento de matéria prima e aumento da expectativa de vida das pessoas. Hoje existe a necessidade de adequação da equação trabalhista, ou seja, é necessário propiciar a criação de novas vagas de trabalho para a absorção da mão de obra disponível.

No atual modelo econômico globalizado permeado por empresas multinacionais as relações econômicas tem-se modificado rapidamente, facilitando as migrações de mão de obra face às facilidades tecnológicas, reconfigurando de maneira rápida o tradicional universo trabalhista.

Não bastassem as duas primeiras questões apresentadas há a questão da universalização cultural em um processo de decolonialidade no que tange, no caso em análise das questões de gênero,[1] sexualidade e raça.

Nesta perspectiva pretende o presente trabalho propiciar uma análise de caso frente as questões fundamentais dos direitos humanos dos trabalhadores e a utilização da sexualidade como garantia de obtenção de vaga de trabalho.

As constituições físicas e fisiológicas de homens e mulheres são distintas. Isto não é razão para discriminações ou segregações no ambiente de trabalho, sob qualquer perspectiva. Todavia, negar é desconhecer a biologia humana. Da mesma forma, certo é que padrões e ideias são criados, implementados e esperados por grupos sociais. Também não há como dizer que padrões sociais de uma sociedade esteja certa e deva ser implementado em outra ou o de uma esteja errada e deva ser modificada, mas a globalização está a impor um padrão comportamental aculturando várias sociedades.

[1] Entende-se por gênero a construção social e cultural. Já identidade de gênero como o gênero com o qual a pessoa se identifica. Não é relativo ao outro, mas sobre como ela reconhece a si mesma, independente do órgão sexual biológico.

Então enfrentamos uma questão que transita na tênue linha entre o respeito ao sexo e ao posto de trabalho. Esta questão que até algum tempo estava restrita aos homens e mulheres, transcendeu com fatos recentes.

Deixa-se claro que o presente não tem o objetivo de avançar acerca da opção sexual, de gênero ou orientação, mas simplesmente estabelecer pontos para reflexão até onde está a vulnerabilidade, frente a análise do caso que será apresentado.

Antes de adentrarmos na análise do caso cabem algumas ponderações essenciais para o entendimento. Muitas vezes, existem grande repercussão e reações sociais quando pessoas desejam exercer sua sexualidade dentro de suas convicções e são tidas, como não merecedoras de um tratamento igualitário às demais no que tange ao mercado de trabalho. Em contrapartida, há de se analisar até onde o exercício desta sexualidade está sendo utilizada para auferir benesses econômicas. Para tanto, analisaremos o caso da jogadora transexual Tifanny que está sendo amplamente divulgado na mídia.

2 Gênero e Identidade: reflexões pontuais

Sabe-se que o conceito de gênero e identidade está em constante debate e segue em processo de construção. A alemã Verena Stolcke (2004) afirma que a identidade sócio simbólica dos sujeitos, essa que é apresentada ao mundo, é cultural e, portanto, variável e transformável. Assim, a concepção da pessoa é devido a uma história social diferente. Nesse sentido, Simone de Beauvoir (1973) alega que a opressão contra as mulheres não se deve a fatores biológicos, psicológicos ou econômicos, mas sim a uma ordem hierárquica inventada pelo patriarcalismo para assegurar a autoridade masculina sobre as mulheres.

Assim, os estudos de gênero pertencem a um campo de pesquisa acadêmica interdisciplinar que procura compreender as relações de gênero - feminino, transgeneridade e masculino - na cultura e sociedade humanas. A área de estudos surge nos EUA como desenvolvimento dos estudos feministas e pós-estruturalistas nos anos 1960, influenciados por Judith Butler e Michel Foucault , e a partir dos anos 1980 passa a agregar questões além do estudo da mulher, como masculinidade e identidade LGBT. (SOIHET, 2011, p. 263-283)

As discussões teóricas sobre gênero podem ser divididas entre as relacionadas às características sexuais biológicas, supostamente fixas ou geneticamente determinadas na diferença entre homem e mulher, ou culturalmente determinadas, de onde se infere que a identidade de gênero masculino ou feminino é uma construção cultural, determinada por

padrões de uma sociedade. Posteriormente, os estudos focaram também nas abordagens de gênero e violência.

Segundo Alba Zaluar (1999), o termo violência vem do latim *violentia*, que remete a vis (força, vigor, emprego de força física ou os recursos do corpo em exercer a sua força vital). Esta força torna-se violência quando ultrapassa um limite ou perturba acordos tácitos e regras que ordenam relações, adquirindo carga negativa ou maléfica. É, portanto, a percepção do limite e da perturbação (e do sofrimento que provoca) que vai caracterizar um ato como violento, percepção esta que varia cultural e historicamente.

Nessa assertiva, é muito comum encontrar-se estudos que associam a condição de gênero e violência com a desigualdade social. Nesse contexto, denota registrar as diferenças salariais existentes entre homens e mulheres no Brasil. Segundo dados do IBGE (2017), para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, e para especialista graduado é de 51,4%. Completam o ranking: especialista técnico (47,3%), coordenação, gerência e diretoria (46,7%), supervisor e encarregado (28,1%), analista (20,4%), trainee e estagiário (16,4%) e assistente e auxiliar (9%). Essa disparidade entre os gêneros também pode ser observada na análise da renda da população a qual indica que a renda média nacional do brasileiro é de R$ 2.043, mas os homens continuam recebendo mais. Enquanto eles ganham, em média, R$ 2.251, elas recebem R$ 1.762 (diferença de R$ 489).

Sabe-se que a herança cultural do patriarcado associada a entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho, que passaram a buscar condições igualitárias a partir das décadas de 1960 e 1970, estão entre os fatores que contribuíram para a desigualdade salarial. Nesse aspecto, o gênero é o que identifica e diferencia os homens e as mulheres, ou seja, o gênero masculino e o gênero feminino. O mesmo que sexo, masculino e feminino.

María Lugones à Anibal Quijano com relação à análise da colonialidade e gênero afirma:

> O conceito criado por Maria Lugones caracteriza gênero como uma ficção, que sustenta a colonialidade do poder e a dominação racial e de gênero. As referências que ela faz em seu artigo coloniality of gender são para marcar a interseccionalidade entre o lado invisível/obscuro do sistema colonial de gênero e a colonialidade do poder de Quijano, constituindo assim a colonialidade de gênero. (2017, p. 411)

Portanto, há de compreender e contextualizar tais conceitos, pois insta como imprescindíveis reconhecer a trajetória sócio-histórica do mundo do trabalho e a inserção da mão-de-obra da mulher e outras categorias de culturais, visto que

> el apretado repaso de la situación jurídica de la mujer a lo largo de la historia revela que la subordinación de las mujeres sigue teniendo su indisimulada expresión em el derecho, como lenguaje del poder por definición. (ANGRIMAN, 2017. P. 411)

É dado reconhecido em diversos segmentos de pesquisas que as mulheres têm níveis de escolaridade mais altos, fazem mais tarefas domésticas desde pequenas e estão chefiando cada vez mais famílias no Brasil. Mesmo assim, elas continuam sendo desvalorizadas no ambiente de trabalho e ganhando, em média, menos que os homens.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), de 2015, a mais recente e completa, o rendimento médio dos brasileiros era de R$ 1.808, mas a média masculina era mais alta (R$ 2.012), e a feminina, mais baixa (R$ 1.522).

Apesar de a diferença nacional entre os sexos já ser alta (R$ 490), a situação fica ainda mais desigual a depender da região ou estado do país. A maior diferença é encontrada no Distrito Federal. Os homens ganham, em média, R$ 3.965, contra R$ 2.968 das mulheres - uma diferença de R$ 997.

Já o Estado com os valores mais próximos é Roraima: R$ 1.684 para os homens e R$ 1.646 para as mulheres, uma diferença de R$ 38. Em nenhum estado, porém, o rendimento médio feminino é mais alto que o masculino.

Outro elemento importante a se destacar é o quesito mundo laboral, empregabilidade, gênero e escolaridade. Quanto mais altos os níveis de escolaridade dos trabalhadores, maior é a desigualdade entre os sexos. Independente do tempo de estudo, os homens sempre ganham mais, mas essa diferença começa pequena, de menos de R$ 1 por hora, para trabalhadores com até 4 anos de estudo, e cresce até atingir mais de R$ 13 por hora para pessoas com mais de 12 anos de estudo. Em cargos de gerência, por exemplo, os homens ganham, em média, R$ 5.222. Já as mulheres recebem R$ 3.575. (IBGE, 2105)

3 Direito ao Trabalho, dignidade da pessoa humana e Direitos Humanos

O Direito do Trabalho compõe uma das partes mais significativas dos Direitos Humanos, possuindo atualmente muita relevância. Delgado, em seus ensinamentos, apresenta interessante lição acerca do vínculo existente entre o Direito do Trabalho e os Direitos Humanos:

> O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força ou habilidade isolada não

> alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural, o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho. (DELGADO, 2011. P. 330)

Pode-se dizer que o direito dos trabalhadores é uma forma de reorganizar toda a sociedade, vez que a Declaração Universal dos Direitos do Homem foi elaborada tendo em mente a indispensável valorização da condição humana e a proteção da dignidade humana.

Assim, a ordem econômica não deve se sobrepor aos preceitos jurídicos atinentes aos direitos sociais, pois estes são primordiais para a valorização do trabalho, para a existência do bem comum e ao melhoramento da condição humana. Se o setor econômico e o poder judiciário não forem suficientes para assegurar uma existência digna a todos, teremos a queda da dignidade de cada trabalhador.

Somente se garante a dignidade humana propiciando a todos a oportunidade de trabalhar e conseguir o próprio sustento, principalmente através das políticas públicas de incentivo e valorização tanto do trabalhador quanto do empregador.

As crises econômicas ocasionam a redução da oferta de trabalho gerando o desemprego, que por sua vez gera o trabalho informal. Neste cenário os desempregados não conseguem ingressar novamente no mercado de trabalho em razão dos entraves legais e dos padrões rígidos de emprego.

Nesse cenário, é importante destacar que além de ganhar menos, as mulheres ainda sofrem mais com o desemprego. Em pesquisa direcionada o IBGE (2017) mostra uma taxa de desocupação masculina de 7,7% e feminina de 11,6%. Como já apontado, as mulheres têm inserção de trabalho inferior aos homens, pois durante muito tempo estiveram atreladas aos espaços privados e atuando na informalidade e, quando o mercado está aquecido, ele busca essas mulheres como uma mão-de-obra a mais, mas, quando há uma crise, o impacto é maior para elas.

Diante dessa realidade vivenciada pelo Brasil surgiram as alterações na legislação trabalhista, através da flexibilização de alguns direitos e deveres tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores surgem novos conflitos e demandas.

Verifica-se, também, que está se vivendo a alteração da exigência do mercado como também a do perfil profissional. O empregado está se sujeitando a cada dia mais a maiores exigências e diminuição de seus direitos para conseguir garantir sua vaga no mercado, diante da escassez de emprego e abundância de mão de obra.

Outro dado a se destacar é que os homens trabalham mais no trabalho principal que as mulheres - uma média de quase seis horas a mais por semana. Mas, na contrapartida, as mulheres gastam 10,5 horas a mais que os homens em trabalhos domésticos (lavando pratos, arrumando a casa, cuidando dos filhos, entre outros afazeres). Por conta disso, a jornada total feminina por semana fica mais alta que a masculina, geralmente. E essa ideia de que a cultura de cuidados é uma "área feminina" começa desde cedo. A cada 10 meninas de 10 a 14 anos, 7 cuidam de tarefas domésticas. Já entre os meninos, são apenas 4. (IBGE, 2017)

3.1 A Reconfiguração do Universo do Trabalho

Um dos pontos essenciais a se analisar é o direito da personalidade enquanto trabalhador. Tais direitos fundamentais estão garantidos pela Constituição Federal e por vasto conjunto normativo. Isto se deu quando normas fundamentais, em especial a dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, foram importadas pelo legislador constituinte "a transição do centro do sistema de proteção do trabalho da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para a Constituição.

Neste diapasão Rubia Zanotelli Alvarenga afirma que os elementos filosóficos e bíblicos da antiguidade apontam para vinculações históricas da dignidade ao 'núcleo da personalidade', tomada a dignidade pessoal sob a perspectiva estritamente individual e que o princípio da dignidade humana, como valor supremo de nosso ordenamento não deve servir de moeda barata para compor fórmulas destinadas a resolver conflitos interpessoais. (2016, p. 116)

Assim temos a dignidade da pessoa humana e o contrato de trabalho, pois mesmo no contrato de trabalho a dignidade humana ocupa lugar de destaque, como valor supremo, não podendo o empregador e mesmo o Estado mitigá-la. Nesta perspectiva, há de se garantir a participação de um homem e mulher, em grau de igualdade. (ALVARENGA, 2016. p. 47)

Diversas ações afirmativas já foram desenvolvidas no tocante a equidade de gênero, a dentre alguns elementos pode-se citar o quesito escolaridade. Entre 2000 e 2010, a frequência escolar feminina no ensino médio aumentou 9,8% em relação à masculina. A Pnad de 2015 também mostra ainda que o nível de escolaridade das mulheres é melhor, com 8,1 anos de estudo, contra 7,7 dos homens. Além disso, 15% das mulheres têm superior completo, contra 11,9% dos homens. (PNAD, 2015)

A outras categorias de gênero – transgênero[2], transexual e travesti, observa-se que a inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, o que inclui toda comunidade LGBT, tem crescido nos últimos anos em nível de América Latina e Brasil. Algumas empresas já identificaram que organizações mais diversas e inclusivas fomentam a produtividade, a inovação e contribuem para uma melhor relação entre os colaboradores, aumentando o processo de inclusão e não-discriminação.[3] Dentre as empresas pode-se citar a Dow e Carrefour.

A empresa Dow começou a trabalhar políticas de inclusão para a população T por identificar que, dentro do trabalho de inclusão das pessoas LGBT, tratava-se muito da diversidade sexual e pouco sobre a diversidade da identidade de gênero. Utilizou-se inicialmente do Programa Jovem Aprendiz, já que é a porta de entrada da empresa e não necessita de qualificação prévia, e na qual os participantes são capacitados para serem inseridos no mercado de trabalho. A partir de uma parceria com o site Transempregos – plataforma que permite o cadastro de currículos e de vagas voltadas para pessoas trans -, a Dow começou a receber os currículos, empregar e oferecer treinamentos e cursos para discutir questões como identidade e expressão de gênero, orientação sexual, problemáticas e pautas da população LGBT, voltados principalmente para a liderança.

A rede de hipermercados Carrefour, que também apoia a inclusão de pessoas trans no seu quadro de funcionários desenvolve um programa de diversidade estruturado, reafirmando o compromisso da organização com a valorização de todas as pessoas e fornecendo informações para promover conscientização, os colaboradores aprendem a como lidar com diferentes grupos e situações e difundir a cultura de acolhimento, do respeito, do diálogo e da colaboração no espaço de trabalho nas mais diversas categorias laborais. Atualmente, mais de 30 pessoas trans trabalham na rede Carrefour espalhada pelo Brasil.

A importância de se reconhecer e criar espaços para as diversas categorias sócio-culturais se reforça quando observa-se os índices de violência e segregação a qual passam centenas de pessoas diariamente. Segundo o Relatório da violência homofóbica no Brasil, publicado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH, 2017), a transfobia faz com que os grupos acabem tendo como única opção de sobrevivência a

[2] Quem não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Mulheres trans são aquelas que foram designadas como homens, mas se reconhecem como mulheres; homens trans foram designados mulheres ao nascer, mas se reconhecem como homens.

[3] Diversas ações estão em curso no Brasil, já que segundo a ONG Transgender Europe, em um período de sete anos, de 2008 a 2015, 802 trans perderam suas vidas no país, o que evidencia uma realidade de severa intolerância.

informalidade. Estimativa feita pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais[4] (Antra), com base em dados colhidos nas diversas regionais da entidade, aponta que 90% das pessoas trans recorrem a informalidade e a prostituição ao menos em algum momento da vida.

Hans Kelsen em sua teoria pura do direito trata da premissa do ser e do dever ser, isto a norma determina a maneira como a pessoa se deve conduzir e não como ele de fato irá se conduzir. A norma é o dever ser e o ato de vontade do indivíduo é o ser. Ora a norma constitucional, enquanto princípio deve ser observada por todos, mas sua observação é pessoal e variável face às personalidades próprias e individuais. E, como consequência desta variável do ser atingir-se-á o princípio do valor social do trabalho e dignidade humana.

Embora seja necessário o Brasil avançar na questão LGBT, é possível sinalizar algumas conquistas de direitos e políticas públicas. O Brasil é país membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde a década de 1950. Em 1965, o país ratificou a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Segundo esta Convenção, os países membros que são signatários devem proteger as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho. O país também adota os Princípios de Yogyakarta e com isto indica:

> a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;
> b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias. (2007, p. 20).

Reforça-se também que na Constituição Federal Brasileira, dentre os objetivos fundamentais da República constituídos no artigo 3º, consta este objetivo: 'IV -promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação'. Logo, tanto o Estado quanto a sociedade e o mercado devem eliminar a discriminação e promover o bem social. Porém, como a discriminação aos travestis e transexuais – em suas variadas formas – ainda está presente na sociedade brasileira, criminalizar a transfobia é um dos caminhos seguidos pelo Estado. Entretanto, se pararmos

[4] A Associacão Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) é uma instituição brasileira voltada a suprir as necessidades da população de Travestis e transexuais, assim como combater a transfobia. A Antra foi pensada e articulada em 1993 e fundada na cidade de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, em dezembro de 2000, tendo sido registrada em cartório em dezembro de 2000, na cidade de Curitiba, Paraná. A denominação Antra entrou em vigor em 2002, com a ampliação de suas atribuições e maior abrangência nacional.

para refletir, as mudanças de atitudes não deveriam estar vinculadas ao medo da punição. Assim, refletir sobre os próprios comportamentos e formas de pensar deveriam ser um dever do cidadão consciente e responsável.

Conclusão

De todo o apresentado verifica-se que as questões de gênero, sexo e sexualidade hoje tem uma maior penetração social e decorrente disto as relações trabalhistas também se veem sendo rediscutidas constantemente. Nesta reconfiguração das relações no universo laboral de diversas atividades há de se estabelecer de forma séria uma discussão, não preconceituosa sob a opção sexual, mas acerca da efetiva utilização desta opção para se posicionar no mercado de trabalho. Nesta perspectiva há uma efetiva submissão das mulheres em uma nova recolonização cultural.

Este processo de submissão não raras vezes está intrinsicamente associado ao poder econômico. Assim deve-se observar o tênue limite entre o direito humano à personalidade e à identidade de gênero nas relações de trabalho. Preconceito, exclusão, dificuldade no acesso educacional, indisponibilidade de vagas no mercado de trabalho, violação de direitos, dentre outros são alguns dos desafios diários enfrentados por mulheres, pessoas transgênero, transexual ou travesti no Brasil.

Referências Bibliográficas

ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Direitos Humanos dos Trabalhadores**. LTr Editora Ltda. São Paulo, 2016.

ANGRIMAN, Graciela Julia. **Derechos de las mujeres, género y prisón**. 1ª ed. Cathedra Jurídica, Ciudad Autonoma de Buenos Aires, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2011.

SOIHET, R. História das Mulheres. In: Cardoso, C.F.; Vainfas, R. (Orgs.) **Domínios da História**. 2a Ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2011.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte: Editos UFMG, 2012.

STOLCKE, Verena. La mujer es puro cuento: la cultura del género. In: **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, 12(2): 264, maio/agosto 2004.

ZALUAR, Alba. Violência e mal estar na sociedade: Um debate disperso: violência e crime no Brasil da redemocratização. In: **São Paulo Perspectiva**. vol.13 no.3 São Paulo July/Sept. 1999.

WENCZENOVICZ, Thaís Janaina; DACANAL, Sandra. **Máscaras do Corpo: da moral aos costumes.** Passo Fundo: Méritos Editora, 2012.

Fontes Eletrônicas

ANDRADE, Paulo José Angelo; MOTA, Michelle Martins Papini. As mulheres sexualizadas pelo Poder Econômico. IN: **RELACult - Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, [S.l.], v. 3, dez. 2017. ISSN 2525-7870. Disponível em: https://www.claec.org/periodicos/index.php/relacult/article/view/463/242. Acesso em: 13 fev. 2018.

BRASIL. _____. IBGE. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Rio de janeiro. In: IBGE, 2000. Apêndice: Estatísticas de 500 anos de povoamento. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/. Acesso em: 14 de fevereiro de 2018.

_____. IBGE: **Estatísticas do Século XX**. Brasília, 2010. Disponível em CDROOM.

DIAS, Letícia Otero. **O Feminismo Decolonial de María Lugones**. Disponível em: http://eventos.ufgd.edu.br/enepex/anais/arquivos/318.pdf. Acesso em 19 de janeiro de 2018.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade I: A vontade de saber**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Graal: Rio de Janeiro, 1988.

OIT. **Convenção n° 169 da OIT.** Disponível em: https://www.oas.org.pdf. Acesso em 06 de fevereiro de 2018.

ONG Transgender Europe. **Dados e Estatísticas.** Disponível em: http://tgeu.org/transgender-day-of-visibility-2016-trans-murder-monitoring-update . Acesso em: 14 de fevereiro de 2018.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Tradução de Jones de Freitas. 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 02 fevereiro de 2018.

TRANS EMPREGOS. **Trans Empregos – Onde gente talentosa se encontra**. Disponível em: http://www.transempregos.com.br/. Acesso em: 10 de fevereiro de 2018.