

**A Organização Internacional do Trabalho  
e o combate à discriminação da mulher e  
das pessoas Trans nas Relações de  
Trabalho**

**SOFIA VILELA DE MORAES E SILVA**  
Doutora em Direito  
PROCURADORA DO TRABALHO

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO  
TRABALHO E O COMBATE À  
DISCRIMINAÇÃO**

- A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – **COORDIGUALDADE**, criada por meio da Portaria nº 273, de 28 de outubro de 2002, tem como objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema.

## O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?

- Definição de discriminação (Convenção n. 111 da OIT, 1958):

*“Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de **raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social** que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação”*

- Discriminação é, portanto, a negação da igualdade de oportunidades e de tratamento**

## CARACTERIZANDO A DISCRIMINAÇÃO:

- A discriminação é um fenômeno geral, recorrente, dinâmico
- As diferentes formas de discriminação frequentemente aparecem em forma combinada e entrecruzada – com base em múltiplos fatores
  - Reconhecidas há mais tempo (Convenção 111)
    - Gênero, raça, etnia, religião, opinião política, origem nacional e social
  - Recentemente reconhecidas
    - Idade (mais jovens e de mais idade)
    - Orientação sexual
    - Identidade de Gênero
    - Deficiência
    - HIV/AIDS



## A Discriminação da mulher no mercado de trabalho


- Divisão sexual do trabalho
- Caráter protetivo das primeiras leis sobre a temática
- CF/88: "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
  - XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações que a lei estabelecer;
  - XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;"
  - art. 7º, inciso XXX, pelo qual há "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo ou estado civil".

- A Lei nº 9.029/1995, que "Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências", dispõe:
  - "Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal."



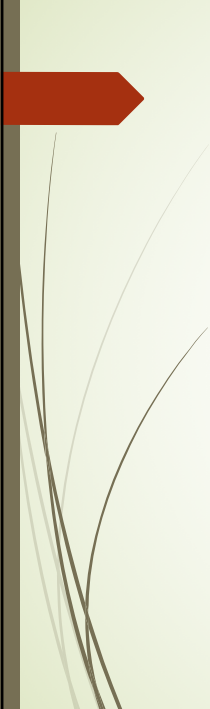
#### DADOS:

- 1- Segundo dados do IBGE, o salário médio pago às mulheres em 2017 foi de apenas 77,5% do rendimento pago aos homens no país, isto é, enquanto eles receberam R\$ 2.410,00, elas ganharam R\$ 1.868,00.
- 2- Em 2016, cargos gerenciais eram ocupados 62,2% por homens e apenas 37,8% pelas mulheres.
- 3- Em 2017, o Brasil caiu para a 90ª colocação no ranking, em um universo de 144 países.
- 4- Pesquisa da FGV analisou a trajetória profissional de 247.455 mulheres entre 2009 e 2012 e constatou que 48% das mães têm o contrato de trabalho rescindido nos primeiros 12 meses após o nascimento dos seus filhos.



## Formas de discriminação da mulher

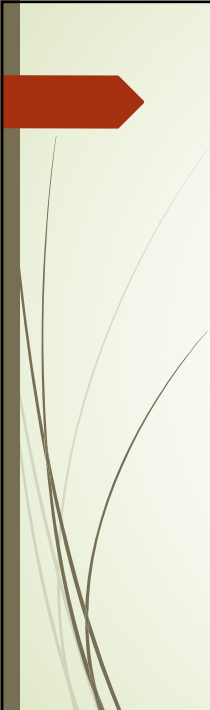
- Diferenças salariais
- Assédio moral
- Assédio sexual
- Anúncios discriminatórios
- Gravidez e amamentação
- Revistas íntimas
- Ascensão e promoção no trabalho



**Licença maternidade: 120/180 dias**  
**Licença paternidade: 5/20 dias**

**Direito à creche no local de trabalho convertido via normas coletivas a um "auxílio-creche" de valor simbólico – lembrando que os sindicatos no Brasil são dirigidos em sua imensa maioria por homens**

**ENQUANTO ISSO...Até hoje o Brasil não ratificou a Convenção 156 da OIT que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares**



## Reforma Trabalhista e a mulher

- **Ambientes insalubres:**
- **"Art. 394-A.** Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
  - I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
  - II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; [\[Vide ADIN 5938\]](#)
  - III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. [\[Vide ADIN 5938\]](#)
- **§ 1º** .....
- **§ 2º** Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.
- **§ 3º** Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento."



► ADIN 5938 :

- **Decisão:** O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo *amicus curiae* Confederação Nacional de Saúde – CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores – CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019.



## Reforma Trabalhista e a mulher

- **Art. 384 da CLT** – revogado: “Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”
- Indenizações de dano extrapatromonial
- **Inclusão do art. 396 - § 2º** “Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador”. O *Caput* dispõe que: “Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.”



## Reforma Trabalhista e a mulher

- **MULTA em caso de discriminação:**
- Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)
- **Proibição de negociação:**
- Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

## JURISPRUDÊNCIA

- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. CARACTERIZAÇÃO DE DANO MORAL COLETIVO. DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS, QUE FAZIAM SUA REFEIÇÃO NO CHÃO DO BANHEIRO FEMININO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A prática da Reclamada - de permitir que as mulheres que trabalham na empresa façam suas refeições no banheiro feminino, impedindo-as de frequentar o -refeitório masculino- - contrapõe-se aos princípios basilares da atual Constituição Federal, mormente àqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, III e IV, da CR/88), além de traduzir injustificável e gravíssima discriminação. Dessa maneira, é forçoso concluir pela manutenção da condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 50.000,00. Registre-se que os critérios da razoabilidade e proporcionalidade foram observados no caso em análise, em que o direito lesado se referiu à discriminação contra as mulheres trabalhadoras, de modo a produzir dano coletivo, independentemente do aspecto individual da lesão. Portanto, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória que, assim, subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.
- (TST - AIRR: 996020115140101, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 01/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014)



- ACP No. 0101314-63.2017.5.01.0026
- DENÚNCIA: A empresa trata os funcionários com desigualdade, pois permite que o funcionário do sexo masculino inclua sua esposa como dependente nos planos de saúde e odontológicos e não permite que as funcionárias sexo (feminino) incluam seus maridos
- "Vale lembrar que há várias crianças sendo cuidadas por pais homoafetivos, com muito sucesso na empreitada. O fato de ter essa ou aquela orientação sexual não faz com que a pessoa seja mais ou menos preparada para cuidar de uma criança com amor. Portanto, criou-se situação discriminatória de gênero, e promoveu-se a desigualdade entre iguais, em evidente afronta ao princípio da igualdade substancial supragada no artigo 5º da Constituição Federal. A despeito de se cuidar, o plano de saúde, de benefício fornecido por liberalidade pelo empregador, a conduta da reclamada em restringir o convênio em razão de gênero ou orientação sexual de seus empregados é ilícita".
- Sentença em 08/03/2018:
- q) determinar à ré que permita que todos os seus empregados, atuais e futuros e independentemente do sexo ou orientação sexual, possam incluir os seus(suas) cônjuges ou companheiros(as) como dependentes no plano de saúde fornecido pela empresa, sendo que as condições para inclusão dos(as) cônjuges ou companheiros(as), como dependentes, pelos empregados devem ser idênticas, independentemente do sexo ou orientação sexual, sendo sem ônus apenas para os empregados da ré contratados até a publicação da presente decisão, sob pena de pagamento de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado pela prática irregular, a ser executada individualmente pelos prejudicados; b) condenar a reclamada a manter o plano de saúde dos empregados que já faziam jus ao mesmo, sem ônus, sob pena de pagamento de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador prejudicado pela prática irregular, com a devolução dos valores dos valores porventura pagos por seus empregados em violação aos artigos 9º, 444 e 468, todos do Texto Consolidado, a ser executada individualmente pelos prejudicados; c) condenar a ré a pagar uma indenização por danos morais coletivos no importe de R\$500.000,00 (quinhentos mil reais) a ser revertido a instituições de caridade cadastradas junto ao Ministério Público do Trabalho ou projeto por ele indicado.

- **RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE – CONTROLE GESTACIONAL – CONDUTA EMPRESARIAL ILÍCITA, DISCRIMINATÓRIA E OFENSIVA À DIGNIDADE DAS TRABALHADORAS - DANO MORAL – INDENIZAÇÃO.**  
Foi reconhecida nos autos a existência de um "Programa Gestacional" instituído por uma das prepostas da empresa, no intuito de conciliar as gravidezes das empregadas com o atendimento das demandas de trabalho. Inclusive, há notícia de prova documental consistente em planilha elaborada pela gerência, estabelecendo uma fila de preferência para a atividade reprodutiva das trabalhadoras. A comprovação, por si só, da existência de um plano gestacional no âmbito da empresa, acarreta a conclusão de que todas as mulheres em idade reprodutiva envolvidas naquela planta empresarial foram ofendidas em sua dignidade (destacadamente na possibilidade de decidirem com autonomia a respeito de seus projetos de vida, de felicidade e do seu corpo) e em suas intimidade, resultando discriminadas em razão de suas condição feminina. A capacidade do empregador de difundir um clima de intimidação, determinando o comportamento de suas empregadas a partir do estabelecimento desse plano, ou causando-lhes sofrimento pela incapacidade de atender-lo ou mesmo pelo desejo contrário ao prescrito no plano gravídico, decorre da posição de subordinação jurídica em que os empregados se colocam no âmbito da relação de emprego, revelando um espectro de eficácia que alcança todas aquelas que trabalhavam nas mesmas condições e se enquadravam na prescrição empresarial, ainda que não tenham sido destinatárias diretas da determinação da gerente. O ordenamento jurídico, para além do estabelecimento da igualdade entre homens e mulheres no art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988, já voltou seu olhar para a especial vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho, em razão das suas responsabilidades reprodutivas, razão por que prescreveu a ilicitude de qualquer conduta voltada ao controle do estado gravídico das trabalhadoras. Nesse sentido, os arts. 373-A e 391, parágrafo único, da CLT. Saliente-se que a pretensão abstrata de estender seu poder empregatício para além das prescrições sobre a organização do trabalho, alcançando a vida, a autonomia e o corpo das trabalhadoras, revela desrespeito grave à dignidade da pessoa humana, que não se despe de sua condição de sujeito, nem da titularidade das decisões fundamentais a respeito da sua própria vida, ao contratar sua força de trabalho em favor de outrem. Está caracterizada, satisfatoriamente, a conduta ilícita e antijurídica do empregador, capaz de ofender a dignidade obreira, de forma culposa. Ao se preocupar exclusivamente com o atendimento de suas necessidades produtivas, constringendo as decisões reprodutivas das trabalhadoras, a reclamada instrumentaliza a vida das suas empregadas, concebendo-as como meio para a obtenção do lucro, e não como fim em si mesmas. Constatada violação dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal; 373-A e 391, parágrafo único, da CLT; e 186 do Código Civil. Indenização por danos morais que se arbitra no valor de R\$ 50.000,00. **PROCESSO Nº TST-RR-755-28.2010.5.03.0143. 10/09/2014. Relator Vieira de Melo Filho**

## IDENTIDADE DE GÊNERO

- Entende-se por **identidade de gênero** a vivência interna e individual do gênero tal como cada pessoa o sente, a qual pode corresponder ou não com o sexo atribuído após o nascimento, incluindo a vivência pessoal do corpo.
- O exercício do direito à identidade de gênero pode envolver a modificação da aparência ou da função corporal através de meios farmacológicos, cirúrgicos ou de outra índole, desde que isso seja livremente escolhido, e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de fala e maneirismos.
- **Transgêneras (Trans)** seriam, portanto, as pessoas que não estariam ajustadas às duas únicas categorias oficiais de gêneros instituídas socialmente: mulher e homem. Elas transgridem as normas do sistema binário de gênero, único considerado "inteligível". Em razão disso, são incompreendidas, estigmatizadas, excluídas, associadas à promiscuidade, à perversão e invisibilizadas pela sociedade, uma espécie de "guarda-chuva" para abrigar todas essas identidades (como travestis, andróginos, transexuais, *crossdresser*, *drag queen* "Independentemente de sexo ou gênero, e definido de maneira ampla, travesti é qualquer pessoa que se apresenta socialmente usando roupas e adereços culturalmente definidos como de uso próprio do sexo oposto").
- **Cisgêneras (Cis)**, em contrapartida, seriam as pessoas que se encontrariam em conformidade ao rótulo de identidade de gênero, homem e mulher, os quais receberam em razão do órgão genital exposto.

## PESSOAS TRANS – MERCADO DE TRABALHO

- No âmbito internacional, destaca-se a pesquisa realizada nos Estados Unidos, com 6.456 pessoas transgêneras e de gênero não conformes, a qual retrata, em relação ao panorama do mercado de trabalho, que: 1) há o dobro da taxa de desemprego dos entrevistados em relação à população geral; 2) 90% dos entrevistados relataram ter vivido casos de assédio moral, maus-tratos e discriminação no meio ambiente do trabalho, necessitando esconder sua identidade de gênero para evitar as referidas situações; 3) 47% disseram encontrar uma rejeição no mercado de trabalho, expressada pela demissão, não contratação e ausência de promoção pelo fato de serem pessoas transgêneras; 4) 26% afirmaram ter perdido o emprego por causa da sua identidade de gênero; 5) 71% dos pesquisados preferiram ocultar sua identidade de gênero e a transição de gênero e 57% simplesmente atrasaram a transição, a fim de evitar a discriminação nas relações de trabalho; 6) 78% dos entrevistas consideraram que, após terem se submetido à transição de gênero, sentiram-se mais cômodos no trabalho e seus desempenhos melhoraram – apesar dos altos níveis de assédio.
- Além de outros aspectos relacionados às pessoas transgêneras, o estudo identificou que 41% dos entrevistados tentaram suicídio.
- GRANT, Jaime M., et al. **Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey**. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011. Disponível em: <[http://www.thetaskforce.org/static\\_html/downloads/reports/reports/ntds\\_full.pdf](http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf)>. Acesso em 25 de novembro de 2014, p. 3. Tradução livre do original.

## Princípios de Yogyakarta

- Entre os dias 6 a 9 de novembro de 2006, em Yogyakarta, Indonésia, especialistas da área aprovaram os Princípios de Yogyakarta sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos nas questões que dizem respeito à orientação sexual e à identidade de gênero
- No preâmbulo do documento, há as seguintes definições sobre orientação sexual e identidade de gênero:
- *COMPREENDENDO "orientação sexual" como estando referida à capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas;*
- *ENTENDENDO "identidade de gênero" como estando referida à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos.*
- 
- Dentre os 29 princípios consagrados, o Princípio 12 dispõe sobre o Direito ao Trabalho, o qual aduz que "toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

## A JURISPRUDÊNCIA E OS LITÍGIOS ENVOLVENDO TRANSEXUAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

- **PRIMEIRO CASO:** O primeiro retrata o caso de Nilce, que trabalhava na central de ambulância da cidade de Itu, no estado de São Paulo, há 14 anos. Em 2007, resolveu assumir a transexualidade e, a partir daí, alegou que sofreu perseguição por parte do seu superior hierárquico, o qual não lhe determinava mais serviço. Todos os dias, dirigia-se ao trabalho, mas o seu empregador lhe deixava na ociosidade, ou seja, não lhe permitia uma exposição, como se ela fosse uma grande anomalia que devesse ser escondida. Em primeira instância, o juiz do trabalho julgou improcedente o pedido de dano moral, eis que não vislumbrou nenhuma atitude discriminatória. Já em recurso, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, foi reconhecido o assédio moral, ficando o município obrigado a pagar o valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais) a título de indenização por dano moral, segundo o relator:
- "O fato do empregador deixar o empregado na ociosidade, sem qualquer função, marginalizando-o no ambiente de trabalho, constitui inequivocamente assédio moral. E, na hipótese, o assédio moral é decorrente da discriminação de que o autor foi vítima, discriminação essa que sequer foi declarada, mas, sim, velada, que é aquela que é mais difícil de ser comprovada, porque não se caracteriza por comportamento visível a todos".
- o julgador, somente em segunda instância, compreendeu que houve verdadeira discriminação, de modo que fundamentou a condenação na Convenção n. 111 da OIT e nos artigos 1º, III e IV, da CF 3º e 5º, *caput*, da CF/88 e art. 1º da Lei n. 9.029/95.



## SEGUNDO CASO:

- O segundo caso refere-se a uma Reclamação Trabalhista ajuizada na Vara do Trabalho de Alta Floresta, no estado do Mato Grosso, na qual uma trabalhadora requereu dano moral em face da empresa que laborou, tendo em vista alegar que se sentia constrangida por ter que vestir o uniforme da empresa no mesmo ambiente no qual uma pessoa transgênera também utilizava.
- Na oitiva em juízo, a reclamante informou que pessoa do sexo masculino, com nome feminino, utilizava o banheiro das mulheres. A empresa justificou que se tratava de uma pessoa transexual feminina e que a trabalhadora reclamante estava agindo com discriminação.
- A juíza negou o pedido de danos morais, compreendendo que “não seria razoável que um trabalhador transgênero, com sentimentos e aparência femininos, fosse compelido a utilizar vestiário masculino”. Acrescentou que obrigar alguém a utilizar um vestiário particular específico seria também reafirmar o preconceito e a discriminação. Desse modo, julgou como acertada a decisão da empresa em permitir que a trabalhadora fizesse uso do vestiário feminino.
- A decisão baseou-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos e especificamente nas resoluções da Organização das Nações Unidas e da Organização dos Estados Americanos (OEA) sobre orientação sexual e identidade de gênero, assim como nos Princípios de Yogyakarta.

## TERCEIRO CASO

O terceiro caso, por sua vez, é semelhante ao anterior. Refere-se à Reclamação Trabalhista n. 21076-2012-00009-00-00, processada na 3ª Vara do Trabalho de Curitiba, ajuizada por uma transexual. A reclamante ajuizou reclamatória, alegando que sofreu diversos constrangimentos na empresa em razão de sua não identificação com seu gênero biológico. Narrou que era obrigada a utilizar os vestiários e banheiros masculinos, assim como era assediada moralmente pelos colegas de trabalho (recebia bilhetes com dizeres de baixo calão e teve seu armário arrombado).

- O juiz de primeiro grau julgou improcedente o pedido de dano moral, uma vez considerar que “a utilização dos vestiários masculinos pela autora, que possui auto-identificação com o gênero feminino, mas tem aparência do gênero masculino, por si só, não é capaz de ensejar o pagamento de indenização por dano moral”.
- No julgamento do Recurso Ordinário, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região reformou a decisão de primeira instância, condenando a empresa Kraff Foods a pagar uma indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil (cinco mil reais). Segundo o revisor, Desembargador Edmilson Antônio de Lima:
- *“Pelo depoimento da preposta é possível concluir que a identidade de gênero feminino era do conhecimento da ré e dos colegas de trabalho da parte autora. Portanto, uma vez que a ré admite em defesa que o superior hierárquico tratava a autora como figura masculina, há evidente discriminação, circunstância que não pode ser tolerada pelo Poder Judiciário.*
- *Com relação ao dano decorrente da proibição de utilização do vestiário feminino, também entendo que a decisão de origem merece reparo. (...)*
- *Embora biologicamente a autora tenha nascido com genitália masculina, no caso dos autos, ao que tudo indica, ela age socialmente como mulher (veste-se como mulher e prefere ser chamada de Renata), assim como aquelas que assim o são por determinação biológica. A autora se vê como mulher e assim espera ser tratada pela sociedade. As travestis, transexuais, ou seja, as transgênero de modo geral devem ser encaradas como mulheres na utilização do banheiro e em qualquer ocasião de suas vidas sociais, em respeito ao princípio da dignidade humana, sem nenhuma discriminação (art. 3º, IV, da CRFB/1988).*
- *Ainda, vale destacar que segundo os termos da defesa, “as instalações contam banheiros e chuveiros privativos” (fl. 93). Ou seja, não havia necessidade de as empregadas despirem-se totalmente na frente das outras. A situação de a autora ser vista de lingerie perante os empregados do sexo masculino me parece mais desconfortante do que as empregadas do sexo feminino serem vistas de lingerie pela parte autora, que também se vê como mulher. A fundamentação do acórdão sobre o dano moral encontra-se no Anexo 2 (decisão 3) desse trabalho”.*

## OS FUNDAMENTOS TEÓRICO-DOG MÁTICOS DA PROTEÇÃO DO TRABALHO EM FUNÇÃO DA IDENTIDADE DE GÊNERO

- 1 O princípio da igualdade e da proteção no direito do trabalho
- 2 O princípio da dignidade da pessoa humana
- 3 O princípio da não discriminação
- 4 Efeitos trabalhistas da conduta discriminatória
- 5 Dano existencial: frustração ao projeto de vida da pessoa 6 A efetividade dos direitos fundamentais e políticas públicas para inclusão de pessoas LGBT no mercado de trabalho
- 7 A necessidade de reconhecimento pelo poder judiciário das múltiplas expressões de gênero

## POLÍTICAS PÚBLICAS

- As políticas públicas são instrumentos de materialização dos direitos, visto que, pautando-se na essencialidade dos bens jurídicos a serem resguardados, compreendem um conjunto de medidas de natureza governamental que visam a realizar os fins sociais estabelecidos na Constituição.
- É preciso, assim, além de reivindicar a realização dos direitos fundamentais, exigir políticas sociais eficientes, capazes de serem preventivas, retributivas, geradoras de oportunidade e emancipatórias



## POLÍTICAS PÚBLICAS- OIT

Por meio de histórias reais de pessoas que sofreram discriminação no ambiente profissional, o manual "Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia" oferece diretrizes para a promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho.

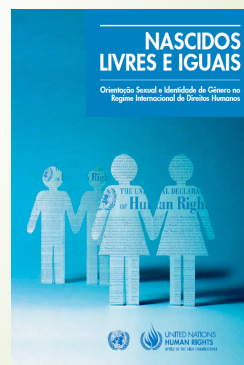
O documento é fruto de uma construção conjunta entre organismos da ONU (PNUD, OIT e UNAIDS) e 30 representantes de empregadores, trabalhadores, governo, sindicatos e movimentos sociais ligados aos temas LGBT e HIV/AIDS.



## LIVRES E IGUAIS - ONU

- "Livres & Iguais" é uma campanha inédita e global LANÇADA EM 2013 pelas Nações Unidas para promover a igualdade de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT). Projeto ACNUDH, implementado em parceria com a Fundação Purpose, "Livres & Iguais" tem por objetivo aumentar a conscientização sobre a violência e a discriminação homofóbica e transfóbica e promover um maior respeito pelos direitos das pessoas LGBT, em todos os lugares do mundo.

- <https://www.youtube.com/watch?v=q4LObyqef6Y>
- <https://www.youtube.com/watch?v=55j3JS2YhQI>





# EU QUERO TRABALHAR COM VOCÊ

Combata a homo-lesbo-transfobia

Janaina Lima  
Travesti, 38 anos

UNAIDS  
Organização Internacional do Trabalho  
PNUD

## PROJETO COZINHA & VOZ

### Empregabilidade de pessoas trans



**COZINHA & VOZ** EMPREGABILIDADE TRANS

CONVITE PARA CERIMÔNIA DE FORMATURA DA SEGUNDA TURMA DO PROJETO COZINHA & VOZ

**15/05 | 10h**

TRT | EDIFÍCIO SEDE AUDITÓRIO | 22º andar  
Rua da Consolação, 1272 | Centro | SP

Inscrições:  
[www.pr12.mpt.mp.br](http://www.pr12.mpt.mp.br)  
informe-sc@palettras

REALIZAÇÃO: MPT

APOIO: Organização Internacional do Trabalho, Le Groupe, arturillo

O projeto promove capacitações de assistente de cozinha para travestis, mulheres e homens transexuais em situação de vulnerabilidade. O objetivo da iniciativa é promover a inclusão de pessoas em situação de exclusão no mercado de trabalho formal.

Trata-se de uma ação conjunta do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho. A chef de cozinha Paola Carosella é coordenadora do curso de assistente de cozinha. A turma conta, ainda, com um curso de poesia, ministrado pela Casa Poema da atriz e poeta Elisa Lucinda e da atriz e diretora Geovana Pires, para desenvolver a comunicação interpessoal e a autoconfiança.

Após a realização da 1ª edição do curso no final de 2017, cerca de 70% das alunas e alunos foram encaminhadas para o mercado de trabalho, citando-se como empresas contratantes: Sodexo, Avon, Mangiare e Fito.

■ Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=cdkKkBFMFko>

## Portaria n. 1036 de 1/12/2015 do MPT

Art. 1º Fica assegurado a todas as pessoas travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, o uso do nome social no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

§ 1º Entende-se por nome social aquele pelo qual travestis e transexuais se identificam e são identificadas pela sociedade.

§ 2º A utilização do nome social será observada no tratamento pessoal sempre que solicitado e, mediante requerimento da parte interessada, nas seguintes situações:

- I – cadastro de dados e informações de uso social;
- II – cadastro para ingresso e permanência nas unidades ministeriais;
- III – comunicações internas de uso social;
- IV – endereço de correio eletrônico;
- V – identificação funcional de uso interno da instituição (crachá);
- VI – lista de ramais da instituição;
- VII – nome de usuário (a) em sistemas de informática;
- VIII – inscrição em eventos promovidos pela instituição e emissão dos respectivos certificados.

§ 3º Nos casos dos incisos V e VIII (última parte), o nome social deverá ser anotado no anverso, e o nome civil no verso do documento respectivo.

Art. 2º Todos os órgãos da instituição deverão, no prazo de noventa dias, promover as necessárias adaptações nas normas e procedimentos internos, para aplicação do disposto nesta Resolução.

Art. 3º O campo "nome social" deve ser inserido nos formulários e sistemas de informação utilizados nos procedimentos de denúncia, identificação das partes, MPT Digital, questionários e pesquisas.

Art. 4º. No âmbito do Ministério Público do Trabalho, deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa.

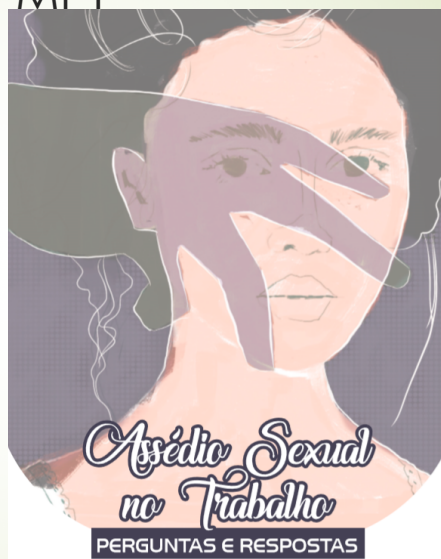
Parágrafo único: É vedada a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas travestis e transexuais.

Art. 5º Os casos omissos serão resolvidos pelo Procurador-Geral do Trabalho.

Art. 6º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Cartilhas do MPT

O ABC DA  
VIOLÊNCIA  
CONTRA A  
MULHER NO  
TRABALHO



**OBRIGADA!!!**

➤ [sofia.vilela@mpt.mp.br](mailto:sofia.vilela@mpt.mp.br)