

A IDENTIDADE LABORAL DA MULHER TRANS E O AMBIENTE DE TRABALHO FORMAL

JOÃO ELIÉZER RIBEIRO SCHAUN¹; JANE GOMBAR²

1. INTRODUÇÃO

O tema central da presente pesquisa tem como foco verificar a identidade laboral da mulher transgênero (trans), voltada ao mercado informal, e sua relação com a lógica de exclusão a que está submetida no ambiente de trabalho.

Para o direito do trabalho, a vulnerabilidade do trabalhador é um pressuposto. Desde o operário de fábrica ao gerente de banco, como forma de garantia à proteção do trabalhador, presume-se que todos estão em um vínculo de vulnerabilidade em relação ao empregador e, portanto, necessitam de uma atenção especial.

Esse "sentimento" de proteção do trabalhador é expressado no direito do trabalho pelo princípio da proteção. OLIVEIRA (2010), assim como CARVALHO (2011) trabalham especificamente esse princípio. Para CARVALHO (2011), o trabalhador vive em uma relação de precariedade, hipossuficiência, derivada da própria subordinação e necessidade ao vínculo do emprego a que está atrelado. A importância para o estudo da proteção se dá em conta que a transgressão dos princípios, conforme entende MELLO (2007), se torna mais prejudicial que a transgressão de uma normal qualquer, ao passo que a desatenção ao princípio indica não somente a desatenção a um mandamento em específico, mas a todo o sistema normativo.

Ocorre que alguns indivíduos necessitam de uma atenção especial, exatamente por se encontrarem em uma situação de desequilíbrio, quer na sociedade ou especificamente no ambiente de trabalho, razão pela qual exige-se uma proteção específica. Conforme defende DORNELLES (2013), a vulnerabilidade não se apresenta de forma estática, uma vez que, dependendo do grau de desequilíbrio, afeta os mais diversos grupos presentes sociedade. Nesse sentido de vulnerabilidade que se insere a população transexual nessa discussão. Ao mesmo tempo que as relações heterossexuais (entre homem e mulher) representam atualmente um padrão do qual as pessoas não conseguem fugir, a imposição para que todos necessariamente se identifiquem com o gênero que nasceram (masculino / feminino) é imperativa.

Essa relação de imposição da sociedade para a sexualidade (orientação sexual) e para o gênero (identidade de gênero) de cada pessoa repercute na vida social, bem como no ambiente de trabalho de cada um. BENTO (2012) e BUTLER (2013) que trabalharão especificamente a questão da transexualidade e da identidade de gênero, variável essencial para essa pesquisa. Para BUTLER (2013),

¹ Universidade Federal de Pelotas – jonschaun@gmail.com

² Universidade Federal de Pelotas – gombar.jane@gmail.com

a identidade com o gênero (feminino ou masculino) é formada também por questões sociais, o que significa que não necessariamente o indivíduo irá se identificar (e se reconhecer) com o gênero (biológico) que nasceu.

A população transgênero, especialmente as mulheres trans, público alvo desta pesquisa, é o grupo que enfrenta as maiores dificuldades no mercado de trabalho formal, de modo que a identidade com o gênero que se identificam não é bem recebida pelo mercado de trabalho. Em razão do preconceito e discriminação a que estão habituados a sofrer, na sociedade, na rua e na família, a população trans também sofre com a questão da identidade (civil), uma vez que não veem sua identidade de gênero refletida em seus documentos pessoais, o que provoca também para o sofrimento das mais diversas discriminações.

Em razão disso que o ambiente de trabalho pode constituir os mais diversos obstáculos, incluindo-se aqui desde ao uso do banheiro da empresa até à utilização de uniformes atribuídos aos empregados homens e mulheres. MELO (2013) se preocupa com o conceito de meio ambiente do trabalho, relevante para o contexto desse trabalho. Para o autor, o ambiente do trabalho não se limita ao espaço de trabalho estrito, compreende também os instrumentos de trabalhos, o modo de execução das tarefas, assim como a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador e pelos colegas de trabalho. Portanto, o meio ambiente do trabalho abrange tudo que envolve o trabalhador e tudo que o cerca.

Pelas questões suscitadas, de imediato se pode antever algumas questões relativas ao ambiente de trabalho da mulher transgênero podem constituir barreiras para que o empregador decida por não contratar (ou afastar) esse grupo do mercado de trabalho.

A relevância de se discutir essas barreiras se dá em razão do fato de que a identidade do indivíduo, conforme defende CASTELLS (1999, p. 58), representa "[...] o processo pelo qual um ator social se reconhece e constrói significado principalmente com base em determinado atributo". Já a identidade no ambiente de trabalho – a identidade laboral – constitui parcela relevante da identidade social. A profissão expressa a forma pela qual o indivíduo irá se desenvolver ativamente na sociedade, demonstrando ser, conforme aponta GOMBAR (2012), valor intrínseco utilizado para expressar a essência do ser humano, ao passo que a marca típica da sociedade é estabelecer que o indivíduo é aquilo que faz.

É nessa perspectiva que se estabelece a importância do estudo da identidade laboral de um grupo socialmente excluído, visto que demonstra ser fator predominante a ideia de que o indivíduo é aquilo que desenvolve, representando elemento caracterizador do status de pessoa na vida em sociedade.

Por meio dos conceitos expostos, entende-se necessário que se discuta nesse trabalho o reconhecimento das questões de gênero, de uma forma ampla, frente aos princípios do direito (e do direito do trabalho), focando-se especialmente nos aspectos do ambiente do trabalho que afastam, ainda mais, a mulher transgênero do trabalho formal.

Portanto, o objetivo deste trabalho é demonstrar que, ante à proteção necessária a todos no trabalho e à especial vulnerabilidade das mulheres trans, o

ambiente de trabalho, assim como todas as regras, circunstâncias e caracteres que o envolvem, contribui para o afastamento desse grupo da relação de trabalho formal.

2. METODOLOGIA

Será adotado nesta pesquisa o método hipotético-dedutivo, uma vez que pretende-se investigar se o ambiente de trabalho formal repercute na identidade laboral da mulher transgênero, em razão da sua exclusão dos meios formais de trabalho.

Para tanto, necessário levantar dados empíricos, por meio de pesquisa qualitativa, direcionada ao público transgênero, como forma de constatar, através do material levantado, a identidade laboral das trabalhadoras trans. De forma complementar, pretende-se realizar análise da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho com respeito às demandas que envolvam as questões tratadas neste trabalho.

Por fim, quanto ao procedimento, primeiramente será feita pesquisa bibliográfica, consubstanciada em livros, teses e jurisprudência para situar o tema estudado, de forma a fornecer subsídios essenciais para a construção da base desta pesquisa. Posteriormente, como se trata de pesquisa empírica, será reunido e analisado o resultado das entrevistas, assim como da pesquisa jurisprudencial, de forma a fundamentar a hipótese de que a identidade laboral da mulher transgênero é influenciada pela lógica de exclusão constituída no ambiente de trabalho formal.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa está em fase de desenvolvimento, com trabalho orientado pela Professora Jane Gombar junto ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas (UFPeL). Por meio da pesquisa bibliográfica desenvolvida até então, bem como por meio dos dados levantados a respeito da população transgênero no Brasil, é possível perceber que o público alvo deste trabalho se encontra em elevada vulnerabilidade, não tendo acesso ao mercado de trabalho formal. Por outro lado, pela formação do meio ambiente de trabalho formal e pelas regras e circunstâncias que o envolvem, verifica-se que a mulher transgênero, ainda que estivesse inserida neste contexto, não encontra nele suporte para que possa exercer sua identidade laboral com dignidade. Em suma, percebe-se que há diversas circunstâncias no próprio ambiente de trabalho que contribuem para o afastamento da mulher transgênero de seu espaço. Para confirmar esse contexto, aliada à pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e documental, primeira fase dessa pesquisa, a segunda fase da pesquisa se dará por meio de pesquisa empírica com a finalidade de constatar, a partir de entrevistas com o público alvo, como essa realidade é percebida no cotidiano. Assim, a constatação das barreiras referentes ao ambiente de trabalho se dará tanto por meio da primeira fase dessa pesquisa, principalmente pelo levantamento bibliográfico e jurisprudencial, quanto por meio da segunda etapa, que imprimirá a realidade a que está população está submetida no mundo do trabalho.

4. CONCLUSÕES

Se a população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros), em geral, enfrenta sérias dificuldades no ambiente do trabalho formal, conforme aponta relatório da ONU (2014), a mulher transgênero enfrenta obstáculos ainda maiores. Os desafios superam o preconceito e a discriminação, pois envolvem a aceitação e o respeito à identidade, ao gênero que a pessoa se identifica. Diante disso, se por um lado ainda o preconceito impõe obstáculos para que a mulher trans possa transitar nos mais diversos espaços na sociedade, também o próprio ambiente de trabalho em que se encontra excluída contribui para o afastamento desse espaço.

Se a discussão proposta nesta pesquisa permanecer ignorada, será inevitável um maior afastamento da mulher transgênero do ambiente de trabalho formal. Portanto, tornam-se relevantes os estudos a respeito dessa realidade, de forma tanto a perceber, com relação à mulher trans, o estigma e discriminação para ingressar no ambiente de trabalho formal quanto para verificar as dificuldades que, conseqüentemente, influenciarão no bem-estar laboral e na permanência nesse espaço.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. 2 ed. São Paulo : Brasiliense - Coleção Primeiros Passos, 2012.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.
- CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho: Curso e Discurso**. Aracaju: Evocati, 2011.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: A era da informação: economia, sociedade e cultura**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999, v. 1.
- DORNELES, Leandro do Amaral D. de . Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. In: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia M. de.. (Org.). **Temas de direito e processo do trabalho - Teoria geral do direito do trabalho - Estudos em Homenagem à Carmen Camino**. 1ed.porto alegre: Verbo Jurídico, 2013, v. 2, p. 63-99.
- GOMBAR, Jane. **Inclusão no mercado e direito fundamental ao trabalho: da tecnologia da informação ao teletrabalho**. Revista do Mestrado em Direito UCB, Brasília, v. 6, n. 2, p. 412-448, 2012.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p.92.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2013.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2010.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. 1a. ed. Brasília: OIT/UNAIDS/PNUD, Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”, 2014.