

Gênero

Mulheres transgênero no mundo do trabalho: um esforço de alteridade

Em novembro de 2019, a Procuradora do Trabalho Ana Claudia Rodrigues Bandeira Monteiro defendeu dissertação de mestrado com o seguinte título: “O trabalho da mulher transexual e a discriminação de gênero: o desafio da inclusão sob o paradigma do direito ao trabalho digno.” Na ocasião, foram apresentadas e discutidas as frentes de atuação do Ministério Público do Trabalho no sentido de combater a discriminação e promover a proteção da mulher transgênero no mercado de trabalho. Ao longo de sua pesquisa, e durante a arguição, Ana Claudia levantou os seguintes questionamentos: quem é a mulher transgênero e quais são as recorrentes problematizações que fazem necessária sua proteção jurídica?

Inicialmente, Ana Claudia explicou que a pessoa transgênero não se identifica com o gênero comumente associado ao seu sexo biológico. Como resultado, a transgênero poderá, por exemplo, fazer uso de nome social, proceder à alteração registral de nome e à mudança de sexo, seja alternativamente ou cumulativamente. Toda e qualquer medida dependerá de como a pessoa se sente, de como se identifica e de como gostaria de ser identificada pela sociedade em que se insere.

Transgênero, explicou Ana Claudia, enquanto conceito trabalhado pela comunidade científica, remete à significação de mulher no contexto de relações sociais de gênero. A significação de mulher, seus papéis na sociedade e diferentes aspectos inerentes à sua subjetividade têm sido objeto de debates ao longo da história. No trabalho de Ana Claudia, o tema foi analisado no contexto de movimentos feministas. Nesse sentido, a autora rememorou momentos ou “ondas” do movimento feminista, sujeitos a variações, mas que foram apresentados e

AUTORA

Ana Lucia Pretto Pereira

Mestre e doutora em Direito Constitucional; professora de Direito Constitucional na Universidade Católica de Brasília, Mackenzie e UniBrasil Centro Universitário.

são aqui sintetizados em grandes linhas, assim: no início do século XX e ainda durante a chamada 1ª onda do movimento feminista, a bióloga brasileira Bertha Lutz liderou movimento intelectual que postulava o direito de voto às mulheres, razão pela qual veio a ser chamada de “sufraguete”, em alusão às lutas pela extensão do sufrágio às mulheres no Reino Unido. Assim é que, em 1932, tal direito é incorporado ao então novel Código Eleitoral brasileiro. A 2ª onda do movimento feminista, que toma força a partir dos anos 60, tem como pauta as relações de poder entre homens e mulheres, dominação de gênero e discursos libertários, pugnando pela liberdade das mulheres para tomarem decisões sobre sua vida e seu corpo. São representativos desse período O Segundo Sexo, de Simone de Beauvoir, publicado em 1949, e A Mística Feminina, de Betty Friedman, de 1963. Entre os anos 80/90, tem início a 3ª onda, e os debates dentro do movimento feminista agregam outras questões, relacionadas a discriminações fundadas não apenas em questões de gênero, mas também de etnia, classe social, origem, localidade e opção profissional de mulheres, por exemplo. Trata-se, portanto, de momento em que surgem discursos contrários à teorização unificadora das mulheres, a um conceito objetivo e homogêneo de gênero. Finalmente, a 4ª onda do movimento feminista adentra questões inerentes à subjetividade, à construção da identidade de mulher a partir da intimidade, defendendo a ideia de “positive body”. Com Vera Soares, afirma Ana Claudia que um dos principais desafios atuais é “estabelecer nossas diferenças, nossos distintos feminismos, não mais sendo necessário nos identificarmos como todas iguais; não é mais necessário apelar para nossa condição de gênero para nos apoiarmos mutuamente.”

Nesse cenário, surgem violações a direitos em ambientes de trabalho fundadas em questões de gênero, merecendo exame atento do profissional do Direito.

Situações constrangedoras, discriminatórias e vexatórias no ambiente de trabalho, por motivo de gênero, informaram o problema inicial de pesquisa da então mestrandia. Em certo caso, relata Ana Claudia, a mulher transgênero, admitida por concurso público para atuar em autarquia federal, foi advertida administrativamente para que utilizasse apenas seu nome de registro, masculino. Em outro caso, a funcionária transgênero de

uma empresa era objeto de piadas discriminatórias por parte de seu chefe e por membros de sua equipe, causando-lhe constrangimento moral subjetivo e objetivo. Em ainda outra situação, à mulher transgênero deixaram de ser atribuídas tarefas que eram inerentes ao seu cargo na empresa, de modo que, veladamente, fosse “esquecida” em seu meio de trabalho. As atitudes dos colegas e chefes para com a funcionária fizeram-lhe internalizar uma condição de inutilidade e inferioridade, levando-a a um quadro depressivo e ao afastamento do trabalho, para tratamento de distúrbios de ansiedade.

Evidentemente, a sexualidade, bem assim como o gênero com que uma pessoa se identifica, são questões distintas mas que encontram razão de ser no íntimo de cada indivíduo, e que, da mesma forma que não devem ter relação com a atitude do profissional, nessa condição, no ambiente de trabalho, também não devem dizer respeito a mais ninguém além dele mesmo. Entender e agir em sentido contrário fere o dever jurídico de respeito à liberdade individual e à intimidade, à dignidade humana, além do necessário respeito mútuo. Nesse cenário, a então mestrandia apresentou diferentes instrumentos jurídicos que permitem o atendimento de demandas dessa natureza, a exemplo de legislação trabalhista interna, convenções da OIT, atuação cooperativa do Ministério Público junto à ONU, decisões judiciais e iniciativas da sociedade civil em parceria com a Procuradoria do Trabalho. Citem-se, como exemplo, as seguintes ações: projeto “Cozinha e Voz”, em que o MPT atuou, em conjunto com a OIT, na capacitação de pessoas transgênero em situação de vulnerabilidade para exercerem funções como auxiliares de cozinha, inserindo-as no mercado de trabalho; o projeto “Livres e Iguais”, cartilha formulada pelo MPT em parceria com a ONU, com o objetivo de ser um guia de serviços e direitos para a população transgênero; o projeto “Costurando Poemas”, atuação conjunta do MPT no Estado de Goiás, OIT, Senai e empresas de moda locais, que consistiu na capacitação profissional de pessoas transgênero em costura industrial e design de moda, resultando na participação de ex-alunas do curso em desfile de moda local.

Em síntese, a pesquisa ora relatada trouxe à lume um exemplo singular de luta por reconhecimento. A mulher transgênero no mercado de trabalho, e o papel do Ministério Público do Trabalho com o objetivo de lhes assegurar proteção jurídica, é expressão de um esforço coletivo por inclusão e reconhecimento, categorias elementares na definição de um conceito de Direito. Mas é um esforço, sobretudo, pela efetividade do comando constitucional de igualdade, em especial quando eventual discriminação não guarda nenhuma relação com a finalidade do trabalho. Trata-se da máxima proposta por Dworkin de agir em alteridade com igual respeito e consideração; em outras palavras, dispensar ao outro tratamento igualitário em relação a si e aos demais, sem juízos de valor sobre a subjetividade humana.