

Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Projecto de Resolução n.º 1478/XIV/3ª

Assegurar locais de trabalho inclusivos e oportunidades de emprego para pessoas transexuais

Exposição de motivos

Sabemos que Portugal tem feito um caminho importante no reconhecimento dos direitos fundamentais das pessoas LGBTQI+, do qual se destaca nomeadamente a aprovação do casamento entre pessoas do mesmo sexo, o reconhecimento de direitos para pessoas transgénero e a protecção das características sexuais das pessoas intersexo.

Em complemento, têm sido, também, criadas políticas de combate à discriminação com origem na orientação sexual, identidade de género, expressão de género e características sexuais. Neste âmbito, importa destacar a aprovação, em Março de 2018, da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 que inclui um Plano de Acção para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), com os seguintes objectivos estratégicos: i) Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC; ii) Garantir a transversalização das questões da OIEC; iii) Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQI+ na vida pública e privada.

Contudo, apesar dos avanços que têm sido feitos, as pessoas LGBTQI+ são ainda vítimas de preconceito e discriminação, que tem de ser combatido. O desrespeito pelos direitos das pessoas LGBTQI+ constitui uma clara violação das normas nacionais e internacionais de direitos humanos devendo ser-lhes garantidas condições para que possam livremente viver e mostrar publicamente a sua orientação sexual e identidade de género, sem medo de represálias.

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

No que diz respeito ao emprego, suscita-nos especial preocupação os direitos das pessoas transexuais. Por isso, consideramos essencial assegurar que os locais de trabalho são inclusivos e que são criadas oportunidades de emprego para estas pessoas.

A Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), elaborou o relatório “Ser Trans na União Europeia: Análise comparativa dos dados do Inquérito LGBT Europeu”¹, após ter inquirido 6579 pessoas, autodeclaradas trans. Segundo o relatório, este é “um termo genérico que engloba todos aqueles que se identificam com um género diferente e/ou expressam a sua identidade de género de modo diverso do que lhes foi atribuído à nascença.”. No relatório podemos ler que “Embora não possam ser considerados representativos de todas as pessoas trans na UE, os resultados do inquérito constituem a maior recolha de informações empíricas deste teor jamais realizada com vista a lançar luz sobre as experiências das pessoas transgénero em diversas esferas da vida”.

As principais conclusões do inquérito evidenciam que “as pessoas trans são frequentemente confrontadas com violações dos seus direitos fundamentais, como discriminação, violência e assédio, e isto num grau mais intenso do que as violações sofridas por outras pessoas lésbicas, gays ou bissexuais que responderam ao inquérito. Essas experiências geram sentimentos persistentes de medo e levam algumas pessoas trans a evitar determinados locais e a ocultar ou disfarçar a sua verdadeira identidade de género - limitando ainda mais os seus direitos”.

Por outro lado, “sempre que são desenvolvidos e aplicados com eficácia planos de acção, medidas positivas e políticas de igualdade destinadas a combater a discriminação, as pessoas trans dizem sentir maior abertura em relação à sua identidade de género”.

Os resultados do inquérito também mostram que a legislação e os agentes políticos são fundamentais para a protecção e promoção dos direitos fundamentais das pessoas trans, assim como contribuem para o combate à discriminação, estigmatização e exclusão, de modo a assegurar melhores condições de vida às pessoas.

No relatório faz-se referência ao ano anterior ao inquérito, em que “mais da metade de todos os inquiridos trans (54%), comparativamente a 47% de todos os inquiridos LGBT, sentiram-se

¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_pt.pdf



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

pessoalmente vítimas de discriminação ou assédio por serem vistos como pessoas trans. Entre os inquiridos em idade jovem, sem um trabalho remunerado e pertencentes a uma classe de rendimentos mais baixa, era maior a probabilidade de se sentirem discriminados. Além disso, quanto mais abertos os inquiridos se mostraram quanto ao facto de serem ou terem sido trans, maior a probabilidade de indicarem que se sentiram vítimas de discriminação”.

O inquérito compreendeu experiências de discriminação em diversos momentos da vida social, nomeadamente no emprego, em que “mais de um em cada três inquiridos trans sentiu-se discriminado por ser trans, quando procurava um emprego (37%), e um quarto (27%) referiu situações de discriminação no trabalho”.

Em contexto laboral, conclui-se que pelo menos três em cada cinco inquiridos trans não deram conhecimento do incidente por acreditarem que não iria ter nenhum desfecho positivo, o que revela o descrédito na protecção dos seus direitos. Também revelaram que não quiseram referir a sua orientação sexual e/ou identidade de género. Por outro lado, um em cada três dos inquiridos trans nem sequer tinham conhecimento de que poderiam denunciar às entidades competentes a discriminação sofrida.

Neste sentido, segundo a Directiva 2006/54/CE² do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação), os Estados-Membros devem “Proporcionar assistência independente às vítimas da discriminação nas diligências que efectuarem contra essa discriminação, sem prejuízo do direito das vítimas e das associações, das organizações ou de outras entidades legais referidas no n.º 2 do artigo 17.º” (alínea a), n.º 2, artigo 20.º). No n.º1 do artigo 17.º, “Os Estados-Membros devem assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento possam ter acesso a processos judiciais, após eventual recurso a outras autoridades competentes, incluindo, se considerarem adequado, aos processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente directiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.”.

² <https://cite.gov.pt/documents/14333/164803/Directiva+2006-54.pdf/Ofdc6c11-9d19-4dbd-b6fd-f34bb44950e5>



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Em Portugal, especificamente, o nosso Código do Trabalho, no seu artigo 24.º já determina o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, referindo expressamente que ninguém pode ser discriminado em função da identidade de género.

No entanto, segundo o relatório “A Lei de Identidade de Género: impacto e desafios da inovação legal na área do (trans)género”³, as pessoas transexuais continuam a ser das que mais sofrem com a discriminação e exclusão em Portugal.

O Relatório 2019 - Relatório Anual Discriminação contra pessoas LGBTI+, da ILGA⁴ apresenta os resultados do projecto ADIM – Avançar na Gestão da Diversidade LGBT nos Sectores Público e Privado, que envolveu 24 organizações, das quais sete empresas e três universidades públicas de Portugal, que fez um estudo com incidência na Península Ibérica, com o objectivo de diagnosticar as dificuldades e discriminações no acesso ao trabalho. Daqui importa referir que “36% das pessoas LGBTI+ afirmaram ter ouvido com muita frequência rumores relativos à sua identidade de género ou orientação sexual ou a de alguma outra pessoa, ou que alguém diz uma piada ou comentário negativo acerca das pessoas LGBTI+ no local de trabalho”.

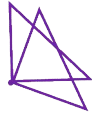
A consulta do referido relatório permite-nos tomar conhecimento que alguns dos agentes que discriminam têm “funções públicas, como polícias, profissionais de saúde, etc (8,15%) e ainda chefes e colegas de trabalho (6,67%).”

O espaço público, a rua, foi o contexto mais vezes referido como local da ocorrência da situação de discriminação ou acto de violência (15,53%). Segue-se o espaço doméstico (13,66%), a escola (13,04%), serviços públicos como hospitais, esquadras ou segurança social (8,7%), locais de diversão nocturna (7,45%), locais de trabalho (6,83%).

Assim, apesar de em 2015 o nosso Código do Trabalho ter sido alterado no sentido de clarificar o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, esta alteração tem-se mostrado insuficiente, na medida em que, como se viu, as pessoas trans continuam a ser vítimas de discriminação no acesso ao emprego ou já em contexto laboral.

³ https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/LIG/Relatorio_Resultados_projeto_EEA.pdf

⁴ https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/observatorio/ILGA_Relatorio_Discriminacao_2019.pdf



Cristina Rodrigues
Deputada à Assembleia da República

Estas circunstâncias deixam estas pessoas numa situação de ainda maior vulnerabilidade, assim se justificando a criação de programas específicos de emprego para pessoas transexuais, devendo ainda ser feito um trabalho de proximidade com o sector público e privado, incluindo a Autoridade para as Condições do Trabalho, no sentido de criar ambientes de trabalho inclusivos e de se combater a discriminação e exclusão das pessoas trans.

Nestes termos, a Assembleia da República, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, por intermédio do presente Projecto de Resolução, recomenda ao Governo que:

1. Crie através do IEPF programas específicos de emprego para as pessoas transexuais;
2. Elabore um código de conduta para a administração pública, empresas públicas ou privadas, por forma a facilitar a criação de locais de trabalho inclusivos, em articulação com as associações que promovem a defesa dos direitos LGBTQI+;
3. Promova acções de formação junto da Autoridade para as Condições do Trabalho, por forma a melhor capacitá-los a prestar apoio às entidades patronais e trabalhadores sobre esta matéria;
4. Crie programas de sensibilização em contexto laboral junto das instituições públicas e privadas com vista a combater a discriminação, estigmatização e exclusão das pessoas trans, em articulação com as associações que promovem a defesa dos direitos LGBTQI+.

Palácio de São Bento, 18 de Outubro de 2021

A Deputada,

Cristina Rodrigues

Cristina Rodrigues – Deputada Não Inscrita
Assembleia da República – Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa
Telefone: 21 391 90 00
Contacto de email: gabinetecr@ar.parlamento.pt