



CENTRO UNIVERSITÁRIO REDENTOR – AFYA

DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ARYADNE THAYNARA DE SOUZA GOMES

**A TRANSEXUALIDADE E OS DIREITOS QUANTO AO USO DO BANHEIRO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

ITAPERUNA

2021

ARYADNE THAYNARA DE SOUZA GOMES

**A TRANSEXUALIDADE E OS DIREITOS QUANTO AO USO DO BANHEIRO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel
em Direito ao Centro Universitário
Redentor.

Orientadora: Daniela Garcia Botelho

Itaperuna
2021

FOLHA DE APROVAÇÃO

Autor (a): ARYADNE THAYNARA DE SOUZA GOMES

Título: A TRANSEXUALIDADE E OS DIREITOS QUANTO AO USO DO BANHEIRO
NO AMBIENTE DE TRABALHO

Natureza: Trabalho de Conclusão de Curso

Objetivo: Título de Bacharel em Direito

Instituição: Centro Universitário Afya UniRedentor

Área de Concentração: Direito

Aprovada em ____/____/____.

Banca Examinadora:

Prof.^a: Daniela Garcia Botelho

Especialista (Orientadora)

Instituição: Centro Universitário Redentor

Prof.^a: Naira Silva Marinho

Especialista

Instituição: Centro Universitário Redentor

Prof.^a: Virgilio de Lima Pereira

Mestre

Instituição: Centro Universitário Redentor

RESUMO

O desenvolvimento dos estudos da Psicologia e Psiquiatria tem quebrado paradigmas relacionados às questões de gênero e sexualidade, inserindo na sociedade a aceitação e o tratamento das pessoas trans e homossexuais como pessoas normais que são, dignas de ter seus direitos resguardados e respeitados como qualquer outra. Em razão disso, muitas questões têm sido levadas à apreciação do Poder Judiciário para reconhecimento dos direitos dessa minoria, sob a égide do princípio da isonomia, bem como reparação dos danos causados pelas práticas discriminantes e menosprezantes. Essa evolução tem transcendido também no ambiente de trabalho e na aceitação de pessoas transexuais utilizar o banheiro que entende ser o do seu sexo, sem que seja discriminada ou tratada de forma diferente, sendo necessária a introdução do transexual e a conscientização social de respeito e reconhecimento do direito ao uso do banheiro pelos transexuais, com base nos princípios constitucionais personalíssimos e nos direitos fundamentais que devem ser exercidos.

Palavras-Chave: gênero; transexual; discriminação; uso do banheiro; ambiente de trabalho; direito do trabalho; direitos fundamentais; igualdade; intimidade; danos morais.

ABSTRACT

The development of Psychology and Psychiatry studies has broken paradigms related to gender and sexuality issues, inserting in society the acceptance and treatment of trans and homosexual people as normal people that they are, worthy of having their rights protected and respected like any other. As a result, many issues have been taken to the appreciation of the Judiciary for recognition of the rights of this minority, under the aegis of the principle of isonomy, as well as compensation for damage caused by discriminatory and despicable practices. This evolution has also transcended in the work environment and in the acceptance of transsexual people to use the bathroom they understand to be their gender, without being discriminated or treated differently, requiring the introduction of the transsexual and social awareness of respect and recognition the right to use the bathroom by transsexuals, based on very personal constitutional principles and fundamental rights that must be exercised.

Keywords: gender; transsexual; discrimination; use of the bathroom; workplace; labor law; fundamental rights; equality; intimacy; moral damages.

SUMÁRIO

RESUMO.....	3
ABSTRACT.....	4
1 INTRODUÇÃO.....	6
2 CONCEITOS E TERMINOLOGIAS.....	9
3 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS APLICADOS AOS TRANSEXUAIS.....	15
3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	15
3.2 Princípio da autodeterminação.....	16
3.3 Princípio da igualdade.....	17
3.4 Princípio da não discriminação.....	20
4 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRANSEXUAIS.....	22
4.1 Direito à personalidade.....	22
4.1.1 Direito à identidade, ao nome.....	23
4.2 Direito à liberdade de escolha.....	27
5 O DIREITO À INTIMIDADE, O PRINCÍPIO DA ISONOMIA E O USO DO BANHEIRO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	29
5.1 Direito à intimidade do transexual.....	29
5.2 O uso do banheiro por transexuais no ambiente de trabalho.....	30
6 DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR DE GARANTIR O DIREITO AO USO DO BANHEIRO PELOS TRANSEXUAIS CONFORME SUA IDENTIDADE DE GÊNERO.....	37
6.1 Posturas do empregador para sanar tais conflitos.....	37
6.1.1 A inclusão do transexual no ambiente de trabalho.....	38
6.1.2 Vigilâncias no banheiro.....	39
6.1.3 Criações de um terceiro banheiro (ou banheiro não binário).....	40
7 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento dos estudos da Psicologia e Psiquiatria têm quebrado paradigmas relacionados às questões de gênero e sexualidade. Graças aos avanços medicinais e psiquiátricos, bem como da intensificação de debates sociais sobre o tema, tem-se desmistificado esse assunto e conscientizado as pessoas de que as diferenças acerca do gênero e da sexualidade não modificam o *status* de cidadão em igualdade de direitos perante os demais.

Como fruto dessa evolução, no ano de 2019, durante a 72ª Assembleia Mundial da Saúde, foi retirado do rol de doenças oficiais da Organização Mundial da Saúde (OMS) o “transtorno de identidade de gênero” (MACHADO, 2021, *online*). Esse ato internacional gerou grande repercussão e abriu caminhos para o reconhecimento pela sociedade do transexual como pessoa normal que é, bem como a desconstituição da ideia de que a pessoa com orientação sexual ou identidade de gênero diferenciada é doente. Um grande avanço na luta pelo reconhecimento dos direitos dessa minoria, que merece obter respeito, tratamento igualitário e liberdade para viver da maneira que entendem ser a melhor para si.

O preconceito social em razão da expressão da identidade de gênero gera discriminação social e intolerância. Essas práticas discriminatórias resultam em vulnerabilidade, colocando essa classe minoritária de pessoas em situação de potenciais vítimas de violações de direitos.

Merecem destaque os direitos à dignidade da pessoa humana, à vida, à igualdade, à integridade, à honra, à imagem, à vida privada, à autodeterminação, à felicidade e à intimidade, todos inerentes a todo ser humano, inclusive às pessoas trans, de forma universal, sob a égide do princípio constitucional da isonomia.

Essa discriminação, no Brasil, atinge níveis preocupantes que se materializam em violações dos direitos citados acima, incidindo, inclusive, no ambiente de trabalho, onde muitas vezes os transexuais têm o direito de utilizar o banheiro correspondente à identificação de gênero restringido pelos demais trabalhadores e superiores hierárquicos.

Mostra-se relevante a discussão acerca da problemática apresentada que macula o direito à intimidade e o direito à autodeterminação, protegidos pela Constituição Brasileira e pelos tratados de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário.

São notórios os resultados do processo de reconhecimento dos transexuais como detentores de direitos e inserção desta classe à sociedade, ganhando cada vez mais espaço no âmbito social e profissional. Entretanto, verifica-se que ainda há muito que ser revisto e melhorado até que sejam, de fato, tratados de forma igualitária, principalmente no ambiente de trabalho. Por isso se faz necessária a introdução da conscientização social de respeito e

reconhecimento do direito ao uso do banheiro pelos transexuais, com base nos princípios constitucionais personalíssimos e nos direitos fundamentais que devem ser exercidos.

Este estudo visa identificar como a discriminação das pessoas trans materializa a violação aos direitos fundamentais desse grupo vulnerável no ambiente de trabalho, especificando o direito à intimidade, fazendo-se necessários estudos e análises técnicas a respeito da problemática em questão.

Fundamental se faz a construção doutrinária de tal temática, mormente seja tema ainda pouco discutido no Brasil, apesar de haver demandas aguardando julgamento definitivo nos Tribunais Superiores versando sobre o tema.

A presente pesquisa tem como objetivo geral identificar a postura dos empregadores diante de empregados transexuais na defesa do direito à intimidade, especificamente, ao uso do banheiro no ambiente de trabalho, destacando-se a necessidade de combate à discriminação e a ignorância que normalmente envolve o processo de inclusão do transexual.

Como objetivos específicos deste trabalho, por sua vez, busca-se: construir o percurso histórico do reconhecimento social dos transexuais e de seus direitos; relacionar os direitos à intimidade, à liberdade de autodeterminação, os princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana com o uso do banheiro adequado a sua orientação sexual no ambiente de trabalho; e o estudo de formas e mecanismos de inserção da ideia de respeito e reconhecimento dos direitos dos transexuais na sociedade e no ambiente de trabalho.

Para análise da questão problemática foram observados os preceitos fundamentais dispostos no texto constitucional, nas normas trabalhistas vigentes no Brasil e nas normas internacionais de direitos humanos. Quanto à metodologia de abordagem e técnicas de pesquisa, utilizou-se a pesquisa documental indireta, com levantamento de dados mediante pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa pautou-se em análise de relatórios, leis, estudos e notícias sobre o tema em questão.

No que tange à pesquisa bibliográfica, fez-se uma revisão sistemática relacionada ao tema, através de livros, doutrinas, artigos científicos, letras de leis, teses, dissertações, monografias, periódicos, buscando chegar a novas conclusões sobre o assunto.

O primeiro capítulo é a presente introdução, que objetiva traçar uma abordagem geral do que será tratado no decorrer do trabalho, estabelecendo as noções gerais do tema.

O segundo capítulo fará uma distinção entre conceitos básicos relacionados ao tema para que os leitores possam compreender de forma clara este trabalho. Serão abordados conceitos de sexo, gênero, orientação sexual e transexualidade.

O terceiro capítulo deste estudo, por sua vez, analisa o reconhecimento das pessoas trans

como sujeitos de direitos humanos e fundamentais, titulares de proteções no âmbito nacional e internacional. Para tanto, faz-se um breve levantamento histórico do reconhecimento dos direitos dos transexuais no âmbito do direito humano internacional, diferenciando-os dos direitos fundamentais pátrios.

O quarto capítulo fará uma abordagem específica ao objeto da pesquisa. Tratará do uso do banheiro por transexuais de acordo com sua identidade de gênero no local de trabalho sem haver restrição ao exercício do direito à intimidade, pautados nos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

O quinto capítulo, finalmente, tratará dos meios de soluções viáveis a serem aplicados, a fim de dirimir esses conflitos, respeitando os direitos dos transexuais.

O sexto e último capítulo concluirá toda a abordagem e fará uma breve reflexão sobre o que foi apresentado no decorrer da pesquisa. Serão levantados argumentos com o intuito de conscientizar a todos e promover uma ampliação de horizontes de valorização dessas pessoas que se encontram em condições de vulnerabilidade.

2 CONCEITOS E TERMINOLOGIAS

A sociedade ainda carrega uma herança secular de privação e condenação de um modelo “fora do padrão” que deveria ser tratado como natural.

Segundo Louro (1997, p. 35), “há toda uma complexa combinação de sentidos, de representações, de atribuições que efetivamente vão constituir aquilo que chamamos sexualidade”.

A construção social acerca da sexualidade tem buscado afunilar a visão de diversidade, de modo que a associação de sexo, gênero e orientação sexual que correspondem ao binário homem/mulher, visto como natural, normal e padrão, venha a ser alterada, incluindo as variações que até então são tidas como erradas e “perversas”.

No entanto, essa relação “natural” imposta não é a única. A escolha de parceiros sexuais dependerá da atração física de cada um, da orientação sexual do indivíduo e não do gênero. Razão pela qual a orientação sexual é um dos principais elementos da identidade sexual de cada ser humano. Assim, compreende-se que homem e masculino podem significar tanto corpos do gênero masculino como feminino.

Devido à repressão social vivenciada por aqueles que não se enquadravam nesse binário, termos e conceitos que os caracterizassem foram criados para melhor compreensão dessa classe minoritária.

Passa-se a partir de então à análise desses conceitos.

De acordo com REIS (2017, *online*), sexualidade é um conjunto de fatores biológicos, psicológicos, sociais e culturais necessários à formação da identidade sexual de cada indivíduo. Está intimamente relacionada às construções sobre prazer e intercâmbios sociais e corporais, que compreendem o erotismo, o desejo e o afeto, noções relativas à saúde, à reprodução e ao exercício do poder na sociedade.

Em outras palavras, “a sexualidade é uma das dimensões do ser humano que envolve gênero, identidade sexual, orientação sexual, erotismo, envolvimento emocional, amor e reprodução” (CASTRO; ABRAMOVAY; SILVA, 2004).

Já o gênero é o que distingue a espécie humana em dois grupos: machos e fêmeas. Todavia, a maneira de ser homem e de ser mulher é definida pela cultura. Desta forma, gênero significa que homens e mulheres são produtos da realidade social e não apenas da anatomia de seus corpos (GÊNERO, 2009, *online*).

O sexo biológico, por sua vez, diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer, como: cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros, definindo

fisicamente quem é macho e quem é fêmea, ou quem é intersexual (REIS, 2017, *online*). No sexo biológico não há gênero, pois o que existe é uma expectativa social de que o gênero daquele indivíduo seja compatível com as características atribuídas por seu sexo biológico à sua anatomia.

Intersexualidade, de acordo com Glaad (2016, *online*), é um “termo guarda-chuva” que qualifica as pessoas que nascem com anatomia reprodutiva ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente masculinos ou femininos. São popularmente chamados de hermafroditas, pois possuem as características genitálias de ambos os sexos.

Nestes casos, há a prescrição de terapia hormonal ou até mesmo a realização de cirurgias para adequar a aparência e funcionalidade da genitália. Geralmente isso ocorre antes dos 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, tem-se recomendado o adiamento dessas intervenções até o momento em que esse indivíduo seja capaz de tomar a decisão que melhor atenda seus anseios, com fulcro nos princípios da dignidade da pessoa humana, liberdade de escolha e com o objetivo de prevenir transtornos psicológicos consequentes destes procedimentos.

Os estudos revelam que grande parte das pessoas que são submetidas a esses procedimentos cirurgicos de adequação a um dos sexos antes dos vinte e quatro meses de idade passam a vida submersos por depressão ou outros transtornos psicológicos por não se aceitarem da forma como foram “concertadas”. Devido a isto, aconselha-se a retardar esses procedimentos para que a própria pessoa decida o que é melhor para o seu corpo.

A orientação sexual refere-se à atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero (REIS, 2006). A orientação sexual classifica-se em três categorias principais: homossexualidade, heterossexualidade e bissexualidade.

Homossexual é aquele que atrai-se por pessoas do mesmo sexo/gênero; ao passo que heterossexual atrai-se por pessoas do sexo/gênero oposto; e a bissexualidade é a atração por pessoas dos dois sexos/gêneros.

Em contrapartida, o assexual é aquele que não sente atração sexual por nenhum sexo/gênero.

Gay é a pessoa do gênero masculino que sente atração afetivo-sexual por outras pessoas do gênero masculino. Não é absolutamente necessário ter tido experiências sexuais com pessoas do gênero masculino para se identificarem como *gays* (REIS, 2009).

Lésbica é a mulher que atrai-se afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/

gênero (REIS, 2009).

Homoafetividade não é classificação. É o adjetivo que descreve a multiplicidade de relações afetivas e/ou sexuais entre pessoas do mesmo sexo/gênero. Diferencia-se dos termos homoerótico e homossexual, pois abrange os aspectos emocionais e afetivos da relação amorosa entre pessoas do mesmo sexo/ gênero. Frise-se que: descreve as relações e não as pessoas.

Já a pansexualidade é uma classificação. Significa que as pessoas assim definidas podem desenvolver atração física, afeto e desejo sexual por outras pessoas, independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico. Trata-se de uma orientação que rejeita a noção de dois gêneros e até de orientação sexual específica (MARSHALL CAVENDISH CORPORATION, 2010, *online*).

Identidade de gênero por sua vez é a convicção íntima que uma pessoa tem de ser do gênero masculino, homem, ou do gênero feminino, mulher (ABGLT, 2010).

Em contrapartida, Glaad (2016, *online*) define a expressão de gênero como sendo a forma como a pessoa se manifesta publicamente. É o nome, a vestimenta, o corte de cabelo, a voz e a forma como interage com as demais pessoas que caracterizam a expressão de gênero que nem sempre corresponde ao seu sexo biológico.

Existe também o agênero. O agênero é aquele que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero (REIS, 2017, *online*).

Assim como existe aquele que não se identifica com nenhum gênero, existe também aquele que adota postura social, comum a ambos os gêneros. O termo usado para classificar esse indivíduo é androginia.

Cisgênero é o oposto de transgênero. É o indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído ao nascer.

Transgêneros são as pessoas que transitam entre os gêneros. Ou seja, são aqueles cuja identidade de gênero transcende as definições de sexualidade.

Transexual é a pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Trata-se de homens ou mulheres que procuram adequarem-se à sua identidade de gênero. Algumas pessoas trans recorrem a tratamentos médicos, que vão da terapia hormonal à cirurgia de redesignação sexual. São usadas as expressões homem trans e mulher trans para a identificação conforme o gênero (REIS, 2017, *online*).

Mulher trans é a pessoa que possui o sexo biológico do gênero masculino e identifica-se como sendo do gênero feminino.

Homem trans é o oposto. É a pessoa que identifica-se como sendo do gênero masculino embora tenha sido atribuído biologicamente o sexo/gênero feminino ao nascer.

Travesti é a pessoa que nasce com determinado sexo e passa a se identificar e construir nela mesma o gênero oposto. No caso de pessoas travestis com identidade de gênero feminina, muitas modificam seus corpos por meio de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém, vale ressaltar que isso não é regra para todas.

Há ainda os *drag queen*. São homens que vestem-se com roupas femininas extravagantes em shows e outros eventos, com a finalidade de demonstrar o exagero ou trazer um sentido de humor (ABGLT, 2010, *online*).

Por fim, necessário faz-se a conceituação da terminologia *queer* que com certeza é a menos conhecida entre as elencadas neste capítulo. Queer não é uma classificação, é um adjetivo utilizado para identificar pessoas cuja orientação sexual não é exclusivamente heterossexual (GLAAD, 2016). São aqueles que identificam-se com todas as orientações sexuais e gêneros, não sentindo-se pertencente em somente um deles.

Essas são algumas terminologias utilizadas para identificar cada pessoa em sua individualidade, demonstrando a amplitude das relações afetivas, muito além do padrão binário masculino e feminino.

Aos poucos essas minorias e essas identidades têm sido reveladas perante a sociedade com o objetivo de serem aceitas e vistas como pessoas normais, detentoras de direitos e igualdade dentro de suas individualidades, como qualquer outra.

Os atos de preconceito, de discriminação, de violência, de intolerância sofridos por esses grupos de pessoas em função da identidade de gênero são chamados de transfobia, configurado como crime no ordenamento jurídico brasileiro. E essas populações minoritárias, juntas, formam a comunidade LGBTQIA+.

LGBTQIA+ é resultado de um movimento político e social que defende a diversidade e busca mais representatividade e efetividade dos direitos fundamentais para essa população. A sigla que identifica essa comunidade demonstra a sua luta por mais igualdade e respeito à diversidade. Cada letra representa um grupo de pessoas: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Queer, Intersexual, Assexual.

O símbolo de “mais” no final da sigla significa que existem outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo, mas que não aparecem na sigla.

Os termos citados acima foram criados pelo movimento social organizado LGBTQIA+ para dizer que as questões dessa população é uma questão de identidade e de modo de viver. Razões estas que levaram à retirada do rol de doenças oficiais da Organização Mundial da Saúde o “transtorno de identidade de gênero”. Sendo este um grande avanço na luta pelo reconhecimento dos direitos dessa minoria e aceitação social como pessoas normais que são.

Nesta linha, diz assim Andrea Giamondo Massei (2020, *online*):

A retirada da transexualidade do rol de doenças da OMS reflete o respeito e a

manutenção da dignidade das pessoas que assim se identificam. Entretanto, o reconhecimento da comunidade científica não é o bastante, é necessário que ele também esteja contemplado e incorporado na cultura corporativa das empresas.

Partindo dessas premissas expostas, conclui-se que as pessoas trans são dignas de ter seus direitos fundamentais resguardados como qualquer outra pessoa. Não admitindo-se distinção alguma entre elas e as demais.

No âmbito jurídico, já há evoluções com esse intuito.

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006), por exemplo, em seus artigos 2º e 5º determinam que:

Art. 2º Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Art. 5. Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.

O Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013), nos artigos 17 e 18, inciso III, por sua vez, dispõe que:

Art. 17. O jovem tem direito à diversidade e à igualdade de direitos e de oportunidades e não será discriminado por motivo de: (...) II - orientação sexual, idioma ou religião;

Art. 18. A ação do poder público na efetivação do direito do jovem à diversidade e à igualdade contempla a adoção das seguintes medidas: (...)

III - inclusão de temas sobre questões étnicas, raciais, de deficiência, de orientação sexual, de gênero e de violência doméstica e sexual praticada contra a mulher na formação dos profissionais de educação, de saúde e de segurança pública e dos operadores do direito.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) também se preocupou em tratar desta temática. Em seu artigo 18, §4º, VI trouxe a seguinte narrativa:

Art. 18. É assegurada atenção integral à saúde da pessoa com deficiência em todos os níveis de complexidade, por intermédio do SUS, garantido acesso universal e igualitário. (...)

§ 4º As ações e os serviços de saúde pública destinados à pessoa com

deficiência devem assegurar: (...)

VI - respeito à especificidade, à identidade de gênero e à orientação sexual da pessoa com deficiência.

No que tange o mercado de trabalho, a Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho determina em seu artigo 8º que é proibido ao empregador solicitar documentos ou informações relacionadas à orientação sexual do empregado (BRASIL, 2007), pois tal ato implica em discriminação e menosprezo, violando diretamente a dignidade da pessoa humana do transexual.

O Conselho Federal de Psicologia, por meio da Resolução 001/99, veda toda e qualquer tentativa de um profissional psicólogo “curar” o paciente homo ou bissexual. Nesses casos, o profissional estaria sujeito à aplicação de sanções, podendo ser aplicado, inclusive, a perda do registro profissional, de acordo com o caso concreto. Destaca-se que a sanção aplicada deve ser proporcional à infração ética, pois o contrário configuraria abuso de poder. O conteúdo dessa resolução também aplica-se ao psiquiatra ou médico que for denunciado ao Conselho Regional de Medicina, caso tente “tratar” a homossexualidade como doença curável.

Além dessas pequenas evoluções no âmbito legislativo, alguns direitos fundamentais foram reconhecidos durante esta trajetória de reconhecimento da comunidade LGBTQIA+ e elencados em tratados internacionais conferindo proteção a essas pessoas no âmbito nacional e internacional.

Assim, necessário se faz abordar os princípios e os direitos fundamentais básicos relacionados à expressão de gênero dos transexuais.

3 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS APLICADOS AOS TRANSEXUAIS

A Constituição Federal, através de seus princípios constitucionais, protege os direitos fundamentais pautados na liberdade, igualdade e dignidade da pessoa humana a todos os cidadãos, sem distinção alguma de raça, gênero, cor, etnia, religião.

Em razão desses princípios, compreende-se que os transexuais merecem respeito de maneira plena e íntegra, assim como os demais cidadãos, sem sofrerem com qualquer tipo de diferença que prejudique ou menospreze o grupo.

3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição Federal elenca no artigo 1º, inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, inerente à República Federativa do Brasil.

De acordo com esse princípio, todo ser humano tem direito a uma vida plena, tendo seus direitos fundamentais invioláveis e irrestritos, garantindo um efetivo bem estar. E quando a lei diz “todos”, inclui também nesse rol de protegidos pelo princípio o transexual.

A ideia desse princípio configura valor transcendental e verdadeiro subprincípio, norteador de toda a interpretação normativa, pilar do ordenamento jurídico brasileiro.

A dignidade da pessoa humana se justifica em razão de duas características presentes no homem: sua racionalidade e sua autonomia de vontade, que impedem que seja utilizada como meio, mas sempre como fim em si mesmo.

André Stefam (2019, p. 68), cita o digníssimo Miguel Reale (1963, p. 69) em sua obra, afirmando que toda pessoa deve ser vista como uma “centelha que condiciona a chama e se mantém viva, e na chama a todo instante crepita, renovando-se criadoramente, sem reduzir uma a outra”. Assim, é fundamental o reconhecimento da singularidade, da intencionalidade, da liberdade, da inovação e da transcendência de cada ser humano.

A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental, como de fato está expresso na Carta Magna. No entanto, é muito mais que isso. É um valor espiritual e moral inerente à pessoa, manifestando-se na autodeterminação da própria vida, fazendo surgir a pretensão ao respeito por todos os demais que compõem a sociedade.

Sendo assim, toda e qualquer leitura legislativa ou das normas estabelecidas socialmente devem ser pautadas na dignidade da pessoa humana, devendo, inclusive, ser aplicada aos casos concretos que são levados ao conhecimento do Poder Judiciário. Qualquer decisão dos tribunais

que desrespeite a dignidade de uma pessoa necessita ser reformada, por confrontar um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Como marco importantíssimo da busca pela efetivação da dignidade da pessoa humana para os transexuais, o Brasil em 19 de janeiro de 1968, ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, na intenção de estabelecer mecanismos de combate à discriminação em matéria de emprego e ocupação, primando pela afirmação dos valores constantes da Declaração de Filadélfia, como a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, a dignidade dos transexuais como seres humanos e o progresso material, bem como a conscientização de que a discriminação configura violação aos direitos estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Portanto, a dignidade da pessoa humana é uma qualidade do indivíduo, o qual possui independente de sua condição humana, nacionalidade, orientação sexual, crença (RAMOS, 2014). É um direito fundamental inerente, irrenunciável e indispensável (MARTINS, 2003).

A dignidade da pessoa humana relaciona-se com os direitos e deveres de cada pessoa. Pois decorrem de atos os quais são imprescindíveis para uma vida digna, estando assim ligados a valores morais, garantindo o respeito às pessoas. Os grupos minoritários de pessoas diariamente sofrem vários tipos de preconceito, demarcando assim, processos de estigmatização, os quais são aqueles onde as pessoas deixam de seguir o estereótipo criado pela sociedade, do que seria correto, ficam marcadas de forma negativa, sendo assim, desprovidas de direitos básicos (PERES, 2009).

Quando a violação de um direito fundamental é verificada, tem-se o esvaziamento da dignidade humana, declarada nas normas internacionais e nacionais. Portanto, faz-se necessária a criação de normas protetivas, na busca de tornar concreta e efetiva a dignidade da pessoa humana dessa minoria (GONÇALVES, 2012).

3.2 Princípio da autodeterminação

A Carta das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil em 21 de setembro de 1945, estabelece o princípio da autodeterminação, o qual determina que é direito de todos a livre determinação, sendo este requisito prévio para o exercício pleno dos direitos fundamentais. É o que diz o artigo 1º da Carta.

A Constituição Federal definiu o Estado Democrático de Direito formado por uma sociedade justa, pluralista e sem preconceito, de modo que é dever do Estado estabelecer mecanismos de proteção para a diversidade de gênero. Esse é o modelo ideal e deve ser seguido,

pois a Constituição consagra a liberdade e a autodeterminação de cada pessoa ao status de direito fundamental.

Como dito, o princípio basilar inscrito no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal é a dignidade da pessoa humana, pelo qual deriva uma gama de direitos individuais, sociais e coletivos, bem como instrumentos da garantia dos direitos das minorias, que se encontram em situação de vulnerabilidade social.

Neste âmbito, encontra-se a proteção à diversidade e autodeterminação de gênero, como condição da vida em sociedade, que necessita ser tutelada com base na liberdade, dignidade, igualdade e justiça, de forma a promover a autodeterminação das pessoas (OLIVEIRA *apud* SMANIO & BERTOLIN, 2013).

A inserção do transgênero na sociedade é muito mais complexa do que parece. Pois, além de não haver aceitação social plena, a realidade jurídica imposta dificulta a concretização. Exemplo disso é o registro público no que diz respeito à alteração do sexo e do prenome no assento de nascimento. O transexual e o transgênero querem se inserir no mundo das relações humanas (e no mundo das relações jurídicas), portando o prenome e o gênero coerentes com sua identidade sexual. Mas não é tão simples como querer.

De acordo com o artigo 3º do Código Civil de 2002, o ser humano tem direito à personalidade civil desde a concepção.

Assumir o compromisso de assegurar a integridade psíquica, moral e física do transgênero significa garantir o seu direito à identidade pessoal, à autodeterminação, promovendo a viabilidade da alteração do gênero no documento de identificação civil e a adoção de prenome coerente. Trata-se de inclusão na sociedade e no mundo jurídico, concretizando a dignidade da pessoa humana e a equidade entre todos.

3.3 Princípio da igualdade

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, *caput*, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos:

Artigo 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.

Para Bobbio (1996), a igualdade se constitui como valor fundamental e inspirador de

filosofias e ideologias em todos os tempos. Isso porque nos principais momentos em que ela é invocada, ou negada, se reveste de um conteúdo axiológico de extrema relevância. Para ele, a ideologia política que invoca a “igualdade de todos” é carregada de significado emotivo.

Como regra jurídica propriamente dita, a ideia da equidade entre todos é estabelecida nas primeiras declarações de direitos. Segundo Canotilho (2011, p. 432), é também um princípio com dimensão objetiva, pois vale-se de princípio informador da ordem jurídico-constitucional.

A igualdade formal é altamente relevante, mas não resolve o problema sobre a definição de quem são os iguais e quem são os desiguais. Por isso, a igualdade não pode ser apenas a formal, pois acabará sendo injusta com aqueles que se encontram em situações distintas ou desfavoráveis. A igualdade material, através da lei, carrega a máxima de que o tratamento deve ser igual para quem é igual e desigual para quem é desigual (CANOTILHO, 2011, apud REIS, 2020). Nesta linha, entende-se que o tratamento desigual conferido aos desiguais na medida de sua desigualdade é uma exigência necessária ao conceito de justiça (MORAES, 2011, apud REIS, 2020).

O princípio da igualdade é um princípio base do Estado de Direito e do Estado Social, constituindo o princípio de justiça social. Através dele defende-se a igualdade de oportunidades e de condições de vida, relacionada com a concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais, sendo o fundamento constitucional para as políticas de compensação de desigualdade de oportunidades e condições de vida (CANOTILHO, 2011, apud REIS, 2020).

A igualdade na aplicação do Direito é uma dimensão básica do princípio constitucional da igualdade. Ela assume papel relevante no âmbito de aplicação das leis pelos Tribunais e pelos órgãos da administração pública. Todavia, conforme Canotilho explica em sua obra, ser igual perante a lei não significa apenas que a lei seja aplicada de forma igual a todos, mas também que o legislador está vinculado a esse princípio no momento em que escreve as leis, devendo criar um Direito igual para todos (CANOTILHO, 2011, apud REIS, 2020).

Por meio desse princípio são vedados os tratamentos diferenciados ou absurdos, que não se justificam pelos valores estabelecidos na Carta Magna, sendo um limite a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular.

O princípio da igualdade na Constituição Federal de 1988 encontra-se representado, exemplificativamente, no artigo 4º, inciso VIII, que dispõe sobre a igualdade racial; do artigo 5º, I, que trata da igualdade entre os sexos; do artigo 5º, inciso VIII, que versa sobre a igualdade de credo religioso; do artigo 5º, inciso XXXVIII, que trata da igualdade jurisdicional; do artigo 7º, inciso XXXII, que versa sobre a igualdade trabalhista; do artigo 14, que dispõe sobre a

igualdade política ou ainda do artigo 150, inciso III, que disciplina a igualdade tributária.

Este princípio atua em duas vertentes: perante a lei e na lei. Por igualdade perante a lei define-se o dever de aplicar o direito no caso concreto. Por sua vez, a igualdade na lei pressupõe que as normas jurídicas não devem fazer distinções, salvo nos casos das distinções constitucionalmente autorizadas.

Há dois planos distintos em que opera esse princípio. Em primeiro plano atua frente ao legislador e ao Poder Executivo na edição de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivos e diferenciados a pessoas que se encontram em situação idêntica. Em segundo plano, a autoridade pública deve aplicar a lei e os atos normativos de maneira uniforme e igualitária, sem estabelecer diferenciações em razão de sexo, religião, ideologia ou política, raça e classe social (MORAES, 2002, p. 65).

O legislador deve submeter-se ao princípio da igualdade, sob pena de flagrante inconstitucionalidade. Já o intérprete e a autoridade política não podem aplicar as normas legais aos casos concretos de modo que induza ao favorecimento de desigualdades. O particular, por sua vez, não pode agir de modo a praticar atos discriminatórios, preconceituosos, racistas ou sexistas. Todos devem exercer seus direitos de forma igualitária e promover tratamentos igualitários.

José Afonso da Silva (1999, p. 221) trata a igualdade como direito fundamental da seguinte forma:

A igualdade perante o Juiz decorre, pois, da igualdade perante a lei, como garantia constitucional indissoluvelmente ligada à democracia. O princípio da igualdade jurisdicional ou perante o juiz apresenta-se, portanto, sob dois prismas: (1) como interdição ao juiz de fazer distinção entre situações iguais, ao aplicar a lei; (2) como interdição ao legislador de editar leis que possibilitem tratamento desigual a situações iguais ou tratamento igual a situações desiguais por parte da Justiça.

Nélson Nery Júnior (1999, p. 42) trata do princípio constitucional da isonomia da seguinte forma:

O Artigo 5º, *caput*, e o inciso I da CF de 1988 estabelecem que todos são iguais perante a lei. Relativamente ao processo civil, verificamos que os litigantes devem receber do juiz tratamento idêntico. Assim, a norma do artigo 125, n. I, do CPC, teve recepção integral em face do novo texto constitucional. Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Conclui-se, portanto, que o princípio constitucional da igualdade traduz-se em norma de eficácia plena, cujo cumprimento independe de qualquer norma regulamentadora, assegurando a todos, indistintamente, independentemente de raça, cor, sexo, classe social, situação econômica, orientação sexual, convicções ideológicas, políticas e religiosas, mas, também e principalmente, igualdade material ou substancial.

3.4 Princípio da não discriminação

Esse princípio relaciona-se diretamente ao princípio da igualdade. Todas as pessoas possuem direitos de forma igualitária, conforme preconiza o artigo 3º, inciso IV da Lei Maior, não podendo haver discriminação por preconceito de sexo, raça, cor, gênero, etnia.

Em linhas gerais, discriminação é todo ato de excluir ou dar preferência à determinada pessoa, em razão de sua cor, sexo, credo, opinião política, condição social, entre outros, a fim de violar a igualdade de tratamento entre os seres humanos.

Preconceito é uma concepção mental negativa, do qual se atribuem a determinadas pessoas ou grupos socialmente inferiorizados. A discriminação é a efetivação material do preconceito, por meio de atitudes arbitrárias, por ação ou omissão, que violam os direitos das minorias (RIOS, 2008).

De acordo com Moreira (2017, p. 27), a discriminação “indica que uma pessoa impõe a outra um tratamento desvantajoso a partir de um julgamento moral negativo”. Ainda, o ato de discriminar está relacionado, muitas vezes, com a preservação de certos grupos sociais para manterem seus privilégios e os demais em uma situação de subordinação.

Os transexuais sofrem discriminação direta e indiretamente por sua identidade de gênero. Para Moreira (2017, p. 33), não é apenas uma prática discriminatória, “são verdadeiros sistemas de dominação social porque influenciam diferentes aspectos da vida dos indivíduos”.

A discriminação também opera para impedir a realização de igualdade de tratamento para as pessoas discriminadas, objetivando não permitir acesso às mesmas oportunidades (MOREIRA, 2017).

O direito da antidiscriminação significa respeitar igualmente todas as pessoas, oferecendo oportunidades e acesso a todos. Assim, “[...] apesar das desigualdades, das diferenças, da diversidade de cada realidade, todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades, para que possam alcançar uma vida condizente com a igual dignidade que todas possuem” (GOLDSCHMIDT; RENCK, 2016, p. 17).

Com isso, é um direito que o transexual tem de ser respeitado, pois todos os seres

humanos merecem igualdade de tratamento e de oportunidades, a fim de verem sua dignidade respeitada frente ao princípio da não discriminação.

Por fim, este princípio consagra que o exercício pleno de todos os direitos e garantias fundamentais é inerente à todas as pessoas, independentemente de sua raça, condição social, genealogia, sexo, credo, convicção política, filosófica ou qualquer outro elemento arbitrariamente diferenciador. As legislações constitucionais modernas pretendem basicamente defender as minorias, para que venham a ter seus direitos efetivados.

4 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRANSEXUAIS

O reconhecimento dos direitos dos transexuais é uma realidade que deve ser encarada e aceita no mundo de hoje, apoiado no princípio da dignidade da pessoa humana. Pois não há como afirmar que o Estado tem como princípios basilares a igualdade entre todos e a dignidade da pessoa humana se houver distinção, menosprezo e restrição ao exercício de determinados direitos por determinadas pessoas.

Mister se faz a análise de alguns importantes direitos fundamentais inerentes aos transexuais.

4.1 Direitos da Personalidade

Ainda no século XXI, questiona-se direitos inerentes à condição dos seres humanos, enquanto pessoas. O transexual é visto como uma pessoa que deseja ter seus direitos respeitados e efetivados social e juridicamente. Entretanto, desejar é diferente de ter seus direitos efetivados. No que tange os direitos da personalidade, o transexual encontra dificuldade para alterar seu nome, modificar seu sexo, possibilitar atos da vida civil (como contratar, casar, adotar). São atos que dizem respeito necessariamente aos direitos da personalidade, já que são voltados para sua autonomia privada.

O Código Civil Brasileiro de 2002, em seu Capítulo III, dedicou-se a tratar dos direitos da personalidade, pois além de fundamentais, objetivam a preservação do respeito aos direitos inerentes de todos os cidadãos, estando diretamente interligado ao princípio da autonomia privada e essencialmente interligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, elencado no art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988.

Segundo Elise Scheibe (2008), os direitos de personalidade são aqueles que decorrem diretamente da personalidade de cada pessoa, compreendendo a sua individualidade e a sua condição de ser humano. Como, por exemplo: o direito à vida, à integridade física e psíquica, ao próprio corpo, à privacidade e intimidade, ao nome, à imagem, à honra, à voz, à propriedade intelectual, entre outros. Sendo a maior parte deles direitos personalíssimos descritos no Código Civil.

No que tange a sexualidade, a afirmação dos direitos de personalidade dos transexuais encontra-se entre aspectos conflitantes alojados no imaginário social. A dignidade dos transexuais é medida entre o reconhecimento por si próprio e pelos demais que compõem a sociedade, valorizando a sua identidade e pelo modo como manifesta a sua sexualidade no

aspecto moral.

Oportuno lembrar o pensamento de Immanuel Kant (KANT, 1986. p. 77) que já à sua época descrevia:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente, mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade. O direito à vida, à honra, à integridade física, à integridade psíquica, à privacidade, dentre outros, são essencialmente tais, pois, sem eles, não se concretiza a dignidade humana. A cada pessoa não é conferido o poder de dispô-los, sob pena de reduzir sua condição humana, todas as demais pessoas devem abster-se de violá-los.

Na perspectiva civil-constitucional, a personalidade não se esgota na possibilidade de titularizar direitos, a pessoa ainda pode tutelar os seus direitos fundamentais, imprescindíveis ao exercício de uma vida digna. Para Moraes (1997, p.103), é necessário que se tenha uma tutela genérica, fundamentada na dignidade da pessoa humana, na qual o "indivíduo é globalmente considerado, sua dignidade, onde quer que ela se manifeste, em conformidade e à luz do ditame constitucional".

Nesse sentido, os direitos que decorrem da personalidade do transexual, são reconhecidos como valor constitucional, devendo ser concretizados no plano social.

Dentre os direitos da personalidade, faz-se necessário analisar o direito à identidade, ao nome, à liberdade de escolha e à intimidade.

4.1.1 Direito à identidade, ao nome

Os transexuais não enfrentam dificuldades apenas na realização da cirurgia de readequação genital, na busca de redução de custos, segurança e eficácia do procedimento. Mas na alteração do registro civil, do nome e gênero, que é o ato que efetiva o exercício do direito da personalidade do indivíduo.

No Brasil, a alteração é impedida pelo sistema jurídico sob a égide do princípio da imutabilidade do nome.

Explica a Desembargadora Maria Berenice Dias (DIAS, p.3):

A Lei dos Registros Públicos diz que o prenome só pode ser alterado quando expuser ao ridículo o seu portador, sendo admitida à alteração somente a pedido do interessado, contanto que não prejudique o sobrenome da família. Outra objeção que impede a mudança do nome decorre da vedação do

art. 1.604 do Código Civil: “Ninguém pode vindicar estado contrário ao que resulta do registro de nascimento, salvo provando-se erro ou falsidade do registro”. Esse é o fundamento que leva a Justiça, muito frequentemente, a indeferir o pedido de retificação.

A construção dos direitos de personalidade está diretamente ligada à evolução dos direitos humanos e da proteção à dignidade da pessoa humana. Essas evoluções são reflexos de constitucionalização e repersonalização sobre os direitos da personalidade. No entanto, ainda são insuficientes para efetivar o direito básico da personalidade à identidade pessoal e sexual do transexual. (SCHEIBE, 2008, p. 119-120).

Diz assim Tereza Vieira (VIEIRA, 2004, p. 117):

O direito à busca do equilíbrio corpo-mente do transexual, ou seja, à adequação de sexo e prenome, ancora-se no direito ao próprio corpo, no direito à saúde (art. 196 da Constituição Federal), principalmente, no direito à identidade sexual, a qual integra um poderoso aspecto da identidade pessoal. Trata-se, destarte, de um direito da personalidade.

Todas as pessoas são possuidoras dos direitos da personalidade, bens essenciais à pessoa. Inclusive ao transexual, que tem direito a sua identidade como forma de individualização da pessoa humana, como unidade da vida social e jurídica (DE CUPIS, 2004, p. 195).

Identidade é o conjunto de características de um indivíduo como nome, idade, peso, altura etc. É o direito de ter reconhecida a sua individualidade frente outras individualidades. Carlos Alberto Bittar leciona que o direito a identidade individualiza a pessoa evitando confusão com outra (BITTAR, 2007, p. 128).

Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de Souza (SOUZA, 1995, p. 245) assevera que:

O bem da identidade reside assim na própria ligação de correspondência ou identidade do homem consigo mesmo e está ligado a profundas necessidades humanas, a ponto de o teor da convivência humana depender da sua salvaguarda em termos de reciprocidade. [...] reconhecendo-lhe o seu particular modo de ser e de se afirmar e impondo aos outros o reconhecimento da sua identidade de modo a que as referências a cada homem respeitem a sua identidade ontológica. O bem da identidade está na ligação de correspondência entre o homem e ele mesmo, e mais, esta correspondência está ligada às profundas necessidades do ser humano, ao ponto de a boa convivência do indivíduo com seus pares depender da preservação deste direito, e direito este de modo recíproco, entre um indivíduo e outro.

Partindo dessa premissa, faz-se necessária a criação de uma lei federal específica que regulamente o direito à alteração do nome pelos transexuais e do sexo, sem que seja necessário ingressar no Judiciário para ter efetivado este direito, uma vez que trata-se de direito fundamental, acessível a todas as pessoas em igualdade (SOUZA, 1995).

O Estado do Rio de Janeiro, editou um Decreto, nº 43.065 de 08 de julho de 2011, que autoriza aos transexuais e travestis a utilizarem o nome social na administração pública estadual, visando à construção de uma política pública estadual de combate à homofobia e a promoção da cidadania da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, de modo a garantir a consolidação dos direitos LGBTQIA+ na gestão pública do estado.

Para os transexuais, a utilização de nome social causa constrangimento público passível de discriminação. Considerando que a cirurgia modificou o sexo, o nome deveria ser automaticamente alterado sem necessidade de utilização de nome social, mas de um novo nome compatível com a nova designação sexual.

Essa adequação do prenome e do sexo deve ser realizada com a averbação no registro já existente ou deve ser confeccionado um novo registro? Esta também é uma questão importante de ser analisada. De um lado, averbar novo nome e sexo no registro de nascimento é inevitável, pois a lei e a segurança jurídica exigem a gravação. Por outro lado, a confecção de novo registro é correto para que não haja referência de adequação, como forma de proteger o transexual de futura discriminação.

Nesta linha, Tereza Vieira (2004, p.99) afirma que os registros públicos são fatos históricos da vida do indivíduo. Assim, a adequação de prenome e sexo deve constar oficialmente a partir daquele momento e não de seu nascimento. “Trata-se de uma ação modificadora do estado da pessoa, com a adequação de sexo, devendo, portanto, ser averbada (art. 29, p. 1, letra f, da lei 6.015/73) ”.

O registro público possui efeito constitutivo e para atestar a veracidade do conteúdo, deve ser levado a conhecimento de todos, sob a égide do princípio da publicidade. No caso da alteração do prenome e sexo do transexual, leva-la a conhecimento público pode torna-la objeto de discriminação.

De acordo com Maria Berenice Dias (2004, p. 4), há neste caso um conflito entre os princípios da privacidade do transexual e da publicidade do registro. Entretanto, nenhum princípio da administração pública pode prevalecer frente a um direito fundamental ou suprimir a dignidade da pessoa humana. Portanto, tal regra não pode infringir o respeito à privacidade e à identidade do transexual.

Segundo Rosa Maria Nery citada na obra de Maria Helena Diniz (2002, p. 98):

Os documentos têm de ser fiéis aos fatos da vida, logo, fazer a ressalva é uma ofensa à dignidade humana. Realmente, diante do direito à identidade sexual, como ficaria a pessoa se se colocasse no lugar de sexo “transexual”? Sugere a autora que se faça, então, uma averbação sigilosa no registro de nascimento, assim, o interessado, no momento do casamento, poderia pedir, na justiça, uma certidão “de inteiro teor”, onde consta o sigilo. Seria satisfatório que se fizesse tal averbação sigilosa junto ao Cartório de Registros Públicos, constando o sexo biológico do que sofreu a operação de conversão de sexo, com o intuito de impedir que se enganem terceiros.

De fato, a averbação sigilosa seria uma forma de resguardar o direito à privacidade e intimidade do transexual, evitando eventuais humilhações públicas por causa da mudança em sua identidade civil.

A doutrina assevera que um verdadeiro Estado Democrático de Direito faz cumprir todos os direitos de seus cidadãos, inclusive o direito a uma nova identidade sexual.

Diversas são as ações protocoladas no Poder Judiciário brasileiro pleiteando a alteração do registro civil dos transexuais. Alguns exemplos são: AP 70013909874, AP 70022952261 e AP70022504849, todos no Tribunal de Justiça do Rio Grande Sul; e no Tribunal do Rio de Janeiro: AP 200500117926 e AP 200600161108.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) determinou a alteração do prenome e da designação de sexo de um transexual de São Paulo que realizou cirurgia de mudança de sexo. Ele não havia conseguido a mudança no registro junto à Justiça paulista e recorreu ao Tribunal Superior de Justiça.

A decisão da Terceira Turma do STJ, (REsp 1008398/SP – 2007/0273360-5 – 18/11/2009 – Min. Nancy Andrighi – Terceira Turma), preocupou-se em garantir a dignidade da pessoa, na medida em que determinou a expedição de uma nova certidão de registro civil sem que constasse anotação sobre a decisão judicial. (BRASIL, 2009). Neste caso, o registro de que a designação do sexo foi alterada judicialmente poderia estar inscrita apenas nos livros cartorários e não no próprio registro.

A Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça autorizou a modificação do prenome e da designação de sexo de um transexual em Minas Gerais que realizou cirurgia de transgenitalização, no REsp 737993 (2005/0048606-4 – 18/12/2009. Ministro João Otávio de Noronha – Quarta Turma). Neste processo, o Ministro João Otávio Noronha sustentou que a mudança do gênero e prenome no registro civil deveria ser autorizada, adequando-se os documentos. Para ele, o transexual, apoiado à sua dignidade, autonomia, intimidade e vida privada, deve ter assegurada a sua inserção social de acordo com sua identidade individual, incorporada em seu registro civil.

4.2 Direito à liberdade de escolha

O atual conceito de liberdade relaciona-se à autodeterminação do indivíduo, à possibilidade de realizar suas próprias escolhas, perquirir seus objetivos e o que lhe faz feliz, desde que não afete direitos de outrem.

A liberdade está inscrita na Constituição Federal brasileira de várias formas. A liberdade assegura a manifestação do pensamento, desde que vedado o anonimato (artigo 5º, IV); a liberdade de consciência e de crença (artigo 5º, VI); liberdade de expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação independente de censura (artigo 5º, IX), liberdade quanto ao exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações (artigo 5º, XIII), liberdade de locomoção no território nacional em tempos de paz (artigo 5º, XV), liberdade de reunião e associação (artigo 5º, XVI e XVII), entre outros.

A liberdade pode ser conceituada como sendo a faculdade de cada pessoa decidir segundo a própria determinação, dentro dos limites impostos pelas normas jurídicas, estando o homem livre para agir com independência e autonomia.

Entretanto, cumpre ressaltar que a liberdade de um indivíduo acaba onde começa a liberdade de outro. Assim, a independência e autonomia de um indivíduo não pode constranger ou limitar direito de outra pessoa, sob a égide do princípio da isonomia e da dignidade da pessoa humana.

As limitações impostas ao direito de liberdade somente podem ser estabelecidas pela ordem jurídica, guardando coerência com o direito a que se refere.

Segundo Maria Helena Diniz (1998), liberdade sexual é o direito de dispor do próprio corpo ou de não ser obrigado a praticar o ato sexual. Esse conceito está diretamente ligado à ideia de disposição do próprio corpo, de forma livre e voluntária. Ele é perfeitamente aplicável ao transexual.

A liberdade sexual não traduz apenas em querer ter relações sexuais ou não. Compreende também à orientação de gênero de cada indivíduo, bem com a identidade de gênero dos mesmos.

Toda pessoa deve ser livre para escolher quem amar e quem se relacionar, independentemente de ser do mesmo gênero ou não. Como visto, não existe apenas o modelo padrão homem/mulher. Existem outras formas de relações afetivas que também devem ser aceitas e respeitadas como as demais.

No direito brasileiro não existe limitação à liberdade sexual, enquanto opção sexual, sendo perfeitamente aplicável a todos em igualdade. Todavia, apesar de livres na escolha da

opção sexual, não há ainda uma aceitação, um tratamento isonômico para todos e todas as relações afetivas perante a sociedade brasileira. O que torna essa liberdade sexual fragilizada por conta da discriminação arraigada na cultura da sociedade de forma geral.

Trata-se de uma evolução história, cultural e jurídica que ainda não acabou. Está apenas no meio do caminho.

5 O DIREITO À INTIMIDADE, O PRINCÍPIO DA ISONOMIA E O USO DO BANHEIRO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho é o local onde o transexual mais sofre com a discriminação. É onde vê-se obrigado a tolerar os atos preconceituosos praticados por empregados e empregadores pois depende deste trabalho para sua manutenção e de sua família.

A sua intimidade é invadida e controlada pelos demais que ali convivem, visto que, na maioria das vezes, não possui a liberdade de escolher o banheiro que corresponde a sua orientação sexual e é obrigado a usar e se expor ao banheiro que lhe é imposto, o do seu sexo biológico.

Tal ato implica em violação de diversos direitos fundamentais, principalmente, o direito à intimidade.

5.1 Direito à intimidade do transexual

A Constituição Federal de 1988, elencou a proteção à intimidade do cidadão como direito fundamental, assim descrita no inciso X do artigo 5º: “ X. São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

O direito à intimidade garante ao ser humano viver sua vida particular e seus pensamentos privados do conhecimento de outras pessoas e do Estado.

De acordo com Maria Ester Freitas (2012, *online*), a intimidade é o valor supremo dos indivíduos em sociedade. Trata-se de um direito essencial, inalienável, inapreensível, livre, de caráter exclusivista e individualista.

A vida privada é o templo sagrado do indivíduo onde ele recolhe elementos pessoais que não deseja ver revelados.

O objetivo é resguardar a privacidade e a intimidade de cada um, garantindo o direito de guardar apenas para si aquilo que não pretende desnudar a terceiros.

Na concepção jurídica, a intimidade é o campo discreto frequentado exclusivamente pelo indivíduo, sem qualquer risco de invasões arbitrárias e de se chegar ao conhecimento público o que se passa ali, porque não há qualquer registro materializado.

O direito à intimidade, no que tange a transexualidade, protege as pessoas de terem essa circunstância mencionada, por exemplo, na certidão de nascimento ou em qualquer outro documento público. Devendo ser realizada a retificação do registro civil para adequar o sexo

jurídico à sua realidade psicológica e social. Assim, se uma mulher se apresentar como uma mulher (ainda que seja um transexual), deverá constar no seu registro que ela é uma mulher, independentemente de sua característica biológica ser diferente do descrito.

No mercado de trabalho, os transexuais sofrem discriminação dos demais empregados influenciados pela vulnerabilidade que lhe acompanha do contexto social. É reprizado no ambiente de trabalho tudo o que ocorre no âmbito social. Entretanto, a intensidade com que isso afeta o transexual é muito maior, visto que ele precisa lidar diariamente com esse mesmo ciclo de pessoas, nas mesmas condições. Assim, não só sua intimidade é violada, mas todos os demais direitos fundamentais abordados no presente trabalho.

Os direitos à intimidade e à imagem formam a proteção constitucional à vida privada e aos dados pessoais, guardando um espaço íntimo indisponível para intromissões ilícitas externas.

O conceito de intimidade relaciona-se ao trato íntimo das pessoas, suas relações familiares, amorosas e amizades.

Encontra-se em clara e ostensiva contradição com o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), com o direito à honra, a intimidade e vida privada (CF, art. 5º, X), converter em instrumento de diversão ou entretenimento assuntos de natureza tão íntima quanto desgraças alheias ou assuntos que ofendam o próximo (BRASIL, 1988).

5.2 O uso do banheiro por transexuais no ambiente de trabalho

De acordo com o artigo 2º da Consolidação das Leis trabalhistas, o poder diretivo da atividade é atribuição conferida ao empregador, cabendo a ele definir as regras e os procedimentos, garantindo a disciplina no ambiente de trabalho, assegurando a melhor produtividade e os recursos humanos (BRASIL, 1943).

Desta forma, cabe ao empregador definir a forma como é concedido o uso do banheiro pelos empregados, uma vez que não possui tratamento legal específico.

Todavia, apesar de não haver legislação específica definindo as diretrizes sobre o assunto, o atuar do empregador neste âmbito não pode afrontar as normas constitucionais, trabalhistas ou da medicina e segurança do trabalho.

Os tribunais têm firmado entendimento limitando e nortearo questões inerentes ao uso do banheiro no ambiente de trabalho, de modo que o empregador não pode limitar o número

de vezes que o empregado vai ao banheiro ou nele permanece, porém pode ser feito um controle para evitar procrastinação e atraso na atividade laboral, tornando-a ineficiente.

Obviamente, há exceções quanto ao impeditivo de limitação de uso do banheiro pelos empregados. A título de exemplo, uma empresa de telemarketing ou de tele atendimento depende da presença efetiva de seus empregados em seus postos de trabalho para atender aos clientes imediatamente. Neste caso, é permitido ao empregador limitar o número de vezes ou o tempo despendido aos empregados para utilizarem o banheiro e realizarem suas necessidades fisiológicas, salvo alguma enfermidade ou contratempo enfrentado pelo empregado, como desarranjo intestinal, gravidez etc.

Um outro exemplo que pode ser citado é a função de motorista. Suponha que ele faz uma linha interestadual e que a viagem dure cerca de 6h. Em regra, faz-se uma única parada para alimentação e necessidades fisiológicas.

Nesses casos acima elencados, como trata-se de exigência da atividade, o empregado deve ser orientado sobre tais condições no momento da admissão, afastando a possibilidade de futuramente questionar os impactos de tais exigências, salvo, frise-se, se abusiva.

Nesse sentido, muitas ações têm sido propostas visando o ressarcimento por dano moral causado pela limitação do uso do banheiro no ambiente de trabalho. A título de exemplo cita-se a jurisprudência abaixo:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. LIMITAÇÃO AO USO DO BANHEIRO. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL 1. A limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador acarreta constrangimento e exposição a risco de lesão à saúde do empregado, ao comprometer-lhe o atendimento de necessidades fisiológicas impostergáveis. 2. O direito à satisfação das necessidades fisiológicas constitui direito humano fundamental, primário e básico, dada a condição biológica do ser humano. De intuitiva percepção, assim, que o livre exercício do direito natural à excreção é insuscetível de restrições ou condicionamentos. 3. Mesmo em relação a atividades econômicas que, por imperativo de ordem técnica e/ou em face de exigências relativas à continuidade do trabalho, demandam maior acuidade na execução da atividade laboral e a presença efetiva do empregado no processo produtivo, há que prevalecer o direito irrestrito de acesso às instalações sanitárias da empresa, durante a jornada de trabalho. 4. A simples sujeição do empregado à obtenção de autorização expressa da chefia, para uso do banheiro, em certas circunstâncias, em si mesma já constitui intolerável constrangimento e menoscabo à dignidade humana. 5. Direito à indenização por dano moral assegurado, com fundamento nas normas do art. 5º, X, da Constituição Federal e art. 186 do Código Civil. 6. Recurso de revista da Reclamante de que se conhece e que se dá provimento (TST - RR: 11342520125090662, Data de Julgamento: 28/02/2018, Data de Publicação: DEJT 02/03/2018).

No caso em tela, a limitação é posta a fim de evitar que os empregados utilizem-se do direito para fins particulares, diferente de apenas realizar as necessidades fisiológicas. Portanto, o trabalhador possui o direito de utilizar o banheiro quantas vezes forem necessárias, mas não lhe é permitido usar esse tempo para resolver questões particulares, pois tal fato configuraria abuso de direito, capaz de ensejar demissão por justa causa.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X trata do direito à intimidade, mandamento constitucional em respeito à dignidade da pessoa humana, razão que se impõe à empresa adequar as condições de trabalho ao respeito à intimidade dos empregados (BRASIL, 1988).

No tocante às pessoas transexuais, o assunto é mais complexo. Socialmente, entende-se que há apenas dois sexos: masculino ou feminino. Portanto, são designados banheiros a cada um destes. A grande questão é: como fica a questão do indivíduo que possui uma identidade de gênero distinta das suas características biológicas? Qual banheiro ele usará?

Aparentemente, parece ser uma objeção tão simples de ser resolvida. No entanto, é bem mais complexo do que parece, uma vez que atinge diversas esferas no íntimo do ser humano. Seja para o transexual que luta para ter seus direitos reconhecidos e respeitados, seja para o heterossexual que incomoda-se com a situação que lhe é posta.

O uso do banheiro ataca diretamente à intimidade do indivíduo, fazendo surgir conflitos diretamente ligados à predominância da “maioria” frente à minoria. Pois, os transexuais desejam usar o banheiro adequado à sua identidade de gênero, para que sintam-se confortáveis e seguros. Em contrapartida, os heterossexuais desejam que os banheiros sejam usados de acordo com o sexo biológico atribuído a cada pessoa. Em ambos os casos o que está em jogo diretamente é a intimidade de cada um. Como direito fundamental que é de ambas as partes, torna-se ainda mais difícil a discussão sobre o tema.

Assim, apesar de haver a identificação social dos transexuais com o gênero oposto ao seu biológico, o uso do banheiro referente ao gênero ao qual ele se identifica ainda é dificultoso.

A lei não contribui para essa questão. Entretanto, há dispositivos esparsos na lei que permitem o empregado usar como base para demonstrar no Poder Judiciário o abuso do poder diretivo do empregador ao limitar o uso do banheiro no ambiente de trabalho.

Poder Judiciário tem se deparado com esses casos corriqueiramente, indo parar, inclusive, no Supremo Tribunal Federal, dando início à repercussão geral nº 778, em 2015:

Possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente (STF-RE nº

778. Ministro Relator: Roberto Barroso, data do julgamento: 13/11/2014. Data de publicação: DJe 04510- 03-15).

A mencionada tese de repercussão geral foi firmada no sentido de resguardar direitos fundamentais dos transexuais, como o da intimidade, da isonomia, da autodeterminação, da personalidade e da dignidade da pessoa humana, no caso de impedimento de transexuais ao utilizar banheiros públicos (aplicando-se também ao ambiente de trabalho), traduzindo-se em ato de proteção das minorias. Todavia, até o momento o STF ainda não proferiu decisão definitiva sobre o tema, havendo uma lacuna legislativa, que muito tem sido debatida no mundo jurídico brasileiro.

Contudo, existem normas que podem ser aplicadas por analogia a respeito do uso do banheiro por transexuais.

A Constituição Federal, por exemplo, em seu preâmbulo, define como um dos objetivos fundamentais da nação promover o “bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Por vez, o art. 223-C das Consolidações das Leis Trabalhistas e o artigo 1º da Lei 9.029/95 que trazem as respectivas narrativa:

Art. 223-C da CLT: A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física (BRASIL 1943).

Art. 1º da Lei nº 9.029/95: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

Ademais, a lei trabalhista prevê multa administrativa e demais penalidades para as empresas que forem flagradas adotando práticas discriminatórias com seus empregados.

Importante ressaltar que, em 2015, através da portaria nº 1.036, o Ministério Público do Trabalho reconheceu a aceitação do nome social do transexual no ambiente de trabalho, bem como a garantia de acesso a banheiros e vestiários de acordo com esse nome e (consequentemente) com a identidade de gênero dessa pessoa.

No ano seguinte, a Administração Pública Federal promulgou o decreto 8.727, de igual modo reconhecendo o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de cada indivíduo em seu âmbito de trabalho. Diz assim o artigo 1º.

Art. 1º. Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e

II - Identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento (BRASIL, 2016).

Esses marcos evolutivos são importantes para o reconhecimento dos transexuais como pessoas normais, detentoras de direito e autonomia, como qualquer outra, sob a égide do princípio da isonomia, previsto no artigo 5º da Carta Magna (BRASIL, 1988).

Baseado nisto, a escolha de qual banheiro usar no ambiente de trabalho cabe ao próprio empregado, individualmente, de acordo com sua identidade de gênero, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e da autonomia privada.

Clarificante que os empregadores e supervisores devem ter conhecimento de que o empregado transexual deseja usar o banheiro de acordo com o gênero que se identifica socialmente, para que haja resguardo de problemas futuros.

Negar ao transexual o exercício de direitos básicos como este afeta a pessoa inexplicavelmente em seu íntimo, considerando que já é obrigado a enfrentar diversos tipos de preconceitos. Tem-se, então, a configuração de violação ao direito à intimidade.

E como fica a situação das pessoas trans que não se identificam com nenhum dos dois gêneros? Neste caso, por analogia, cabe a elas decidirem qual banheiro usar. Aos empregadores cabe respeitar e garantir a segurança e o acesso ao banheiro por essas pessoas.

Portanto, todos os empregados devem ser tratados com respeito por seus empregadores, sem qualquer distinção, inadmitindo-se condutas discriminatórias.

No entanto, pelo fato do STF não ter concluído o assunto, as pessoas trans não estão impedidas de utilizarem o banheiro correspondente à sua identidade de gênero no ambiente de trabalho.

O ministro Luís Roberto Barroso, no Recurso Extraordinário nº 845.779, argumentou que, com base no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e na democracia, os direitos dos transexuais devem ser respeitados e, consequentemente, tratados pela forma como se apresentam, inclusive para usar banheiros públicos.

O STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n.º 26, decidiu que, diante da omissão, o Congresso Nacional tem o dever de elaborar lei constituindo crime. Até

que isso ocorra, os atos discriminatórios e as condutas homotransfóbicas serão enquadradas na Lei n.º 7.718/1989, que regula o crime de racismo, tendo como base os incisos XLI e XLII do art. 5.º da Constituição Federal. Veja o que diz o acórdão:

[...] as condutas homofóbicas e transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa à orientação sexual ou à identidade de gênero de alguém, por traduzirem expressões de racismo, compreendido este em sua dimensão social, ajustam-se, por identidade de razão e mediante adequação típica, aos preceitos primários de incriminação definidos na Lei nº 7.716, de 08/01/1989 [...] (STF- ADO, Relator: Ministro Celso de Melo, 16/06/2019).

O artigo 4º, §1º, III, da Lei nº 7.718/1989 prevê a pena de reclusão de dois a cinco anos para aquele que “proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho” (BRASIL, 1989).

Assim, caso um empregador adote medidas restritivas, que impeça o empregado trans de usar o banheiro de acordo com a sua identidade de gênero, estará incorrendo nas penas do crime de transfobia por estar promovendo tratamento diferenciado entre empregados.

A título de exemplo, cita-se o caso da empregada trans obrigada a usar o banheiro destinado à pessoa com deficiência que teve seu contrato de trabalho rescindido indiretamente pelo Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, (Processo nº 0003365-15.2013.5.02.00389), em São Paulo, em 2017, e ainda recebeu uma indenização no valor de R\$ 20 mil (vinte mil) a título de danos morais à multinacional francesa a qual estava vinculada à época (TRT-SP. ACR nº 0003365-15.2013.5.02.00389. Relator: Cilene Ferreira Amaro Santos. Julgado em: 12/12/2017).

O juiz, ao julgar o caso, ponderou que não houve esforço do empregador em orientar os demais empregados da importância de zelarem pelo respeito à condição de transexual da reclamante. Houve evidente descaso no tratamento com a mesma devido a sua condição de transexual. Ademais, o juiz entendeu que a orientação dada a empregada para que utilizasse o banheiro unissex contribuiu para o aumento da discriminação em relação a mesma.

O Tribunal Regional da 3ª Região, em Goiás, em 2019, condenou um frigorífico a pagar uma indenização por danos morais correspondente a dez mil reais a uma empregada trans por ter sido impedida de utilizar o banheiro feminino, pois o ato importa em violação da dignidade da pessoa humana (TRT-RO-0010043-62.2017.5.18.0005, Relator: Desembargador Daniel Viana Júnior, 3ª TURMA).

O Município de Sorocaba editou a Resolução 12/2015, que proibia pessoas trans de usarem banheiros e vestiários em instituições de ensino fundamental de acordo com a

identidade de gênero, considerando apenas o sexo biológico. A Procuradoria-Geral de Justiça de São Paulo ingressou com uma ação questionando a legalidade da lei municipal. O Tribunal de Justiça de São Paulo reconheceu a ilegalidade do ato normativo e alegou tratar-se de ato discriminatório praticado pelo município (VIAPIANA, 2019, *online*).

O direito à igualdade impede a restrição sanitária discutida, por tomar a transexualidade como diferença inferiorizante e excludente.

Em que pese ainda não haver muitos precedentes na esfera trabalhista e legislação específica definindo as diretrizes sobre o tema, as decisões até então proferidas demonstram um grande avanço do Judiciário Brasileiro no que tange à proteção dos direitos fundamentais das pessoas trans, tendo como base os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, observando a necessidade de proteção das minorias.

O respeito à identidade de gênero e à intimidade de cada um deve prevalecer em todos os ambientes, inclusive no trabalho.

6 DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR DE GARANTIR O DIREITO AO USO DO BANHEIRO PELOS TRANSEXUAIS CONFORME SUA IDENTIDADE DE GÊNERO

O direito à utilização do banheiro por transexuais é um desdobramento da luta pela igualdade por identidade de gênero. O tema é complexo, não restringindo-se às conquistas no âmbito jurídico, mas também no âmbito social, trabalhista, cultural e pessoal.

O banheiro é o local específico para realização de necessidades fisiológicas e da higiene pessoal do ser humano. Porém, também é local de convívio social, uma vez que muitas pessoas se cruzam nele o tempo todo. Razão pela qual, o acesso não poderia ser restrito e o banheiro deveria dar o devido suporte à manutenção do convívio social.

No ambiente de trabalho, esse assunto torna-se ainda mais complexo, considerando o uso corriqueiro do banheiro por um grupo restrito de pessoas: os trabalhadores. Este fato gera constantemente conflitos entre direitos das pessoas cis e trans, discriminação e opressão.

O artigo 23 da Constituição Federal de 1988 afirma que toda pessoa tem direito ao trabalho, com condições igualitárias e satisfatórias. Com base nessa premissa, todo ambiente de trabalho deve garantir o respeito e a efetividade dos direitos básicos inerentes ao homem (BRASI, 1988).

Diante disto, questiona-se quais os meios podem ser empregados para a efetivação do direito ao uso do banheiro no ambiente de trabalho pelos transexuais, de modo que todos sintam-se confortáveis em dividir o espaço.

6.1 Posturas do empregador para sanar tais conflitos

É dever do empregador promover o bem estar no ambiente de trabalho. O bem estar no ambiente de trabalho é definido como sendo um conjunto de estratégias e ações adotadas para criar um ambiente harmônico entre empregados e empregador. Assim, motivar os funcionários e engajá-los com suas tarefas, garantir saúde e segurança no ambiente laboral proporciona um convívio harmônico e, conseqüentemente melhorias na produtividade e na qualidade de serviço.

Portanto, cabe ao empregador sanar toda e qualquer discriminação ou opressão que um empregado vier a sofrer, visando a harmonia e a preservação do bem estar no trabalho, além de garantir a integridade psicológica e moral dos empregados.

Destarte, é dever do empregador elaborar políticas internas e mecanismos para sanar os conflitos gerados pelo uso do banheiro pelos transexuais de acordo com sua identidade de gênero.

Analisa-se a partir de então algumas medidas que podem ser empregadas no ambiente de trabalho para promover igualdade no uso do banheiro.

6.1.1 A inclusão do transexual no ambiente de trabalho

A inclusão do transexual no trabalho é uma das maiores preocupações sociais. Pode ser considerado o método mais importante para sanar os conflitos de gênero, pois é o local onde mais ocorre discriminação.

O transexual enfrenta opressão e tratamento desigual desde a contratação até o momento em que encerra o seu contrato de trabalho. Muitas das vezes, o fim do contrato deriva desses fatores (opressão e discriminação).

A inserção dele no mercado de trabalho é de suma importância para ele e para a sociedade, porém, a exclusão causa grandes problemas sociais, sendo o desemprego a principal mazela.

Na fase de contratação, o transexual tem grande chance de ser eliminado logo no momento de apresentação em que se declara transexual, simplesmente por ser transexual. O empregador tende a adotar essa postura não somente por preconceito, mas por talvez entender que contratá-lo é assumir um risco altíssimo de “problema” para sua empresa. Pensar assim, ou se quer pensar em pensar assim, é totalmente absurdo e equivocado, mas, infelizmente, pode ser a realidade de muitas empresas.

E para aqueles que conseguem o emprego, a situação também é difícil. O instituto Center for Talent Innovation (BELLONI, 2016, *online*), em uma pesquisa, estimou que 61% dos membros da comunidade LGBTQIA+ precisam esconder sua identidade de gênero ou sua sexualidade no trabalho para não serem vítimas de discriminação e desemprego.

Para o empregador, a contratação de um empregado trans dificultará o convívio entre os empregados, pois ainda é difícil aceitá-los integralmente. E, sabendo que as chances desse empregado trans sofrer discriminação no ambiente de trabalho é grande, o empregador prefere não inserir essas pessoas no rol de empregados da empresa para não ter que lidar com esse tipo de conflito futuramente.

Entretanto, essa não é a postura correta que um empregador deve tomar nos dias atuais. Posicionar-se dessa forma, é concordar com a discriminação e menosprezar o potencial profissional dessa classe de pessoas.

A postura correta de um empregador, neste caso, seria contratar o trans de acordo com o potencial contributivo para a empresa e promover educação social para os demais empregados, conscientizando-os de que o membro da comunidade LGBTQIA+ é pessoa igual a qualquer outro, que merece ser respeitada, tratada com igualdade e digna de ter seu trabalho valorizado como os demais.

Além disso, o empregador pode fazer de tempos em tempos avaliação social e psicológica para diagnosticar possíveis conflitos gerados no ambiente de sua empresa para remediá-los e impor advertências para aqueles que promoverem ou contribuírem para tais situações.

Inserção, monitoramento e sanções são mecanismos que podem gerar resultados positivos no ambiente de uma empresa para promover a igualdade trabalhista para os transexuais pouco a pouco e a valorização do trabalho de todos.

Por fim, através desses mecanismos, o uso do banheiro passará a ser algo comum para todos dentro da empresa, com respeito, equilíbrio, limitação e monitoramento.

6.1.2 Vigilância no banheiro

De fato, deve ser permitido ao transexual usar o banheiro que se sentir mais confortável, primando pela sua intimidade e liberdade. Entretanto, como nenhum direito é absoluto e a liberdade de um indivíduo termina onde a do outro começa, devendo-se respeitar também os direitos relacionados ao uso do banheiro das pessoas cis.

Por óbvio, as pessoas trans também precisam cuidar para que ocorra nesse ambiente opressão inversa, ou seja, seus atos também devem ser baseados no bom senso e na igualdade, de modo que as pessoas cisgêneros não sintam-se oprimidas, restringidas de exercer seus direitos em razão da permissão concedida ao transexual a fim de promover para ele a igualdade tão buscada.

Clarificante, as pessoas cis já são pessoas privilegiadas com seu espaço na sociedade garantido. Mas assim como o transexual deseja ser tratado com igualdade (igualdade não quer dizer que devem ser tratadas com privilégio), as pessoas cis devem ser tratadas da mesma forma.

Deste modo, permitindo o uso do banheiro do transexual de acordo com sua identidade de gênero, deve ser implantada vigilância dentro dos banheiros para impedir que possíveis violações à intimidade e intimidação possam ocorrer.

Saliente-se que a vigilância é um meio de promover segurança e não intimidação. Portanto, caso a presença de um vigilante ou de câmeras cause constrangimento ao transexual ou ao cisgênero, deverá ser revisto a aplicação da vigilância para sanar o problema.

No caso de colocar vigilante para monitorar os banheiros, esse funcionário deve apenas monitorar o que ocorre dentro dos banheiros, mas de forma alguma tomar atitudes que possam constranger alguém ou restringir o uso do banheiro por ninguém.

Mas, reitere-se que de início é importantíssimo que se tenha essa vigilância, para a segurança do empregador e do empregado.

6.1.3 Criação de um terceiro banheiro (ou banheiro não binário)

Muitos estabelecimentos públicos têm adotado a criação de um terceiro banheiro para uso pelos transexuais. Inclusive, alguns casos já foram levados a Juízo questionando o caráter desumano e desprezante dessa prática.

Criar um banheiro para uso exclusivo das pessoas transexuais é o mesmo que dizer que elas não são bem vindas, não fazem parte daquele lugar e que não há espaço para elas na sociedade.

Diferente seria se fossem criados banheiros unissex. O uso do banheiro unissex deve ser pensado não para uso exclusivo das pessoas trans, mas sim um espaço usado por todos, independente de sexo ou orientação sexual. Caso seja criado com o intuito de ser usado apenas por pessoas trans, estaria configurando uma discriminação desprezível.

Portanto, como dito, se o banheiro unissex for destinado ao uso de todas as pessoas, independente da identidade de gênero ou do sexo propriamente dito, esta seria uma medida adequada tomada pelo empregador, visando promover a igualdade entre os empregados no ambiente de trabalho.

Ainda assim, a medida mais coerente a ser adotada pelo empregador seria a conscientização dos empregados para permissão da utilização do banheiro pelos transexuais de acordo com a identidade de gênero que possuem. Essa é a medida mais simples e mais correta a ser tomada.

Recentemente, a assessoria de imprensa da Ordem dos Advogados do Rio Grande do Norte publicou no site do órgão uma medida adotada pela mesma com o intuito de promoção

da igualdade para todos. No comunicado, a OAB/RN autoriza que homens identificados com “gêneros diversos” possam frequentar o banheiro feminino. Na porta do banheiro, foi colocada uma placa em que a boneca que identifica ser o banheiro feminino está com as cores que identificam a comunidade LGBTQIA+, escrita a seguinte frase: “Na OAB/RN seu direito é respeitado. Use o banheiro conforme sua identidade de gênero. Transfobia é crime tipificado pela Lei nº 7.716/89 e súmula OAB nº 11/2019” (TERRA, 2021).

A medida adotada pelo órgão tem sido objeto de polêmicas nas redes sociais. Porém, é digna de aplausos a medida adotada, pois nada melhor do que ter incentivo partindo do órgão responsável por garantir a igualdade social do que aquele que deve conhecer os direitos dos homens como ninguém.

7 CONCLUSÃO

A comunidade LGBTQIA+ vem lutando para conquistar seu espaço na sociedade há muito tempo. Apesar dos grandes resultados obtidos, há muito que ser mudado para ser de fato aceita, respeitada e tratada como igual às demais classes sociais brasileiras.

Como visto, o transexual é ser humano como qualquer outra pessoa, detentor de direitos e parte da democracia. Entretanto, o transexual é obrigado a suportar diversas práticas de discriminação por conta da sua identidade de gênero, o que é irracional e absurdo, pois merece ter sua dignidade, intimidade, personalidade e autonomia preservadas em todos os âmbitos da sociedade, inclusive no meio ambiente de trabalho.

No que tange o uso do banheiro no ambiente de trabalho, configura-se uma violação gravíssima ao direito à intimidade do transexual quando ele se vê obrigado a efetuar suas necessidades fisiológicas no banheiro referente ao seu sexo biológico e não à sua identidade de gênero por imposição do empregador ou para satisfação dos demais empregados. Pois, neste caso, ele se vê como sendo o oposto àquele gênero e, compartilhar o banheiro dessa forma, faz com que ele sinta-se constrangido, exposto e restrito de exercer seus direitos fundamentais.

Com isto, há também a configuração de violação ao direito à dignidade da pessoa humana, pois toda pessoa é livre para autodeterminar-se e, agindo desta forma, tal direito é aniquilado, uma vez que ele está sendo obrigado a agir conforme as regras ditadas pela sociedade e não conforme a lei constitucional propriamente dita. Ademais, a liberdade é um dos fundamentos da nossa democracia, devendo ser exercida por todas as pessoas, independente de raça, cor, etnia, sexo etc.

A legislação brasileira ainda não estabeleceu parâmetros específicos para solucionar o problema levantando neste trabalho. Entretanto, há disposições trabalhistas, constitucionais e infraconstitucionais que aplicam-se ao tema por analogia, primando pela igualdade entre todos.

O Supremo Tribunal Federal, apesar de inúmeros casos levados à julgamento e ter estabelecido a tese de repercussão geral que trata do tema, ainda não decidiu de forma definitiva o assunto. No entanto, os demais tribunais têm se baseado em precedentes anteriores para julgarem as demandas necessárias, pautados nas normas constitucionais elencadas na Carta Magna.

No que tange o ambiente de trabalho, o empregador também deve observar as regras constitucionais fundamentais, ponderar suas decisões e exercer seu poder diretivo de modo equilibrado para que não aja com desigualdade e supressão de direitos de forma alguma e de ninguém.

Portanto, é de suma importância que o empregador adote medidas educativas e de conscientização para que seus empregados entendam que devem zelar pela dignidade dos transexuais, pois são empregados assim como os demais.

Importante se faz a inclusão de membros da comunidade LGBTQIA+ no trabalho para que os paradigmas sejam quebrados e os demais empregados possam respeitá-las e passar a vê-las como pessoas normais que são.

Autorizar o uso do banheiro do transexual de acordo com sua orientação sexual é a postura correta do empregador. Mas, como forma de resguardar-se de eventuais acusações discriminatórias, é possível a adoção de sistemas de vigilância nos banheiros, para que se faça o monitoramento do uso. Esse monitoramento deve ter o objetivo de impedir que os transeutes gerem intimidação ou pratiquem atos discriminatórios por conta do uso pelo transexual do mesmo espaço.

Como frizado em momento anterior, o monitoramento deve conferir proteção a todos e não intimidação. Caso haja configuração de intimidação, estará ocorrendo violação ao direito à intimidade daquele empregado. O monitoramento, portanto, deve garantir a proteção do transexual, dos empregados e do empregador.

Outro mecanismo adequado abordado neste trabalho é a criação de banheiros unissex, sem distinção de gêneros, de modo que todos tenham acesso de igual modo, independente de sexo ou identidade de gênero. Todavia, o objetivo da criação deste banheiro deve ser clara e incentivada pelo empregador e diretores. Não pode, de forma alguma, haver indícios de que foi criado com a intenção de ser designado ao uso pelo transexual, pois se esta for a intenção, restará configurado ato discriminatório, considerado crime pela legislação brasileira, violando os direitos anteriormente mencionados.

Muito importante que tais soluções sejam buscadas e efetivadas pelos empregadores. Assim, de pouco a pouco, essa luta pela igualdade da comunidade LGBTQIA+ cessará.

O presente trabalho teve como objetivo abordar a postura dos empregadores diante de empregados transexuais na defesa do direito à intimidade quanto ao uso do banheiro no ambiente de trabalho, destacando-se a necessidade de combate à discriminação e ao preconceito criado da imagem do transexual.

Buscou-se construir o percurso histórico do reconhecimento social dos transexuais e de seus direitos; relacionar os direitos à intimidade, à liberdade de autodeterminação, os princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana com o uso do banheiro adequado a sua orientação sexual no ambiente de trabalho; e o estudo de formase mecanismos de inserção da ideia de respeito e reconhecimento dos direitos dos transexuais na sociedade e no ambiente de trabalho.

Observou-se os preceitos fundamentais dispostos no texto constitucional, nas normas trabalhistas vigentes no Brasil, na jurisprudência e nas normas internacionais de direitos humanos. Espera-se que este trabalho tenha contribuído para a conscientização de todos que fizerem a leitura deste trabalho e que o conteúdo educador seja disseminado de modo a contribuir para promoção da igualdade desse grupo minoritário, para que possam exercer seus direitos fundamentais, principalmente no trabalho, como todas as pessoas cis.

A valorização do trabalho e do profissionalismo de cada pessoa deve ser colocada em primeiro plano em todas as fases que envolvem o trabalho: a contratação, a execução da atividade laboral e a dispensa do empregado. Espera-se que a condição de transexual de alguém não influencie nas decisões e atitudes do empregador para consigo, bem como no convívio dos demais empregados.

Conclui-se com a afirmativa de que, apesar de todos os mecanismos adotados pelos empregadores, entende-se que tal problema só será sanado com a imposição por lei da autorização do uso do banheiro público e no ambiente de trabalho seja feito de acordo com a orientação sexual de cada um e não com o sexo biológico, aplicando sanção para todo aquele que suprimir tal direito do transexual. Até lá, deve-se adotar métodos alternativos e lutar para que sejam eficazes e suficientes.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, Patrício; ANTUÑA, Alejandra; HUNSI, Paula; KLAINER, Esteban; MOZZI, Viviana; NITZCANER, Debora. **Transexualismo e travestismo a partir da perspectiva da psicanálise**. 2018, Lacan XXI, Revista Fapol online. Online. Disponível em: <<http://www.lacan21.com/sitio/2018/05/04/transexualismo-e-travestismo-a-partir-da-perspectiva-da-psicanalise-1/?lang=pt-br>>. Acesso em 12 ago. 2021.

ALVES, Gabriela Barreto. **Transexualidade e Direitos Fundamentais: O Direito à identidade de gênero**. Campina Grande – PB, 2013. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5905/1/PDF%20-%20Gabriela%20Barreto%20Alves.pdf>>. Acessado em 20 ago 2021.

AURUM. **Os direitos da personalidade, suas características e classificações**. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/direitos-da-personalidade/>>. Acesso em 17 set. 2021.

BELLONI, Luiza. **61% dos LGBTs do país escondem sua orientação no trabalho**. Disponível em: <https://exame.com/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho/>> Acesso em 20 de agosto de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. **LEI N o 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em 12 ago. 2021.

BRASIL. **LEI N o 12.852**, de 05 de agosto de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/12852.htm> Acesso em 04 de outubro de 2021.

BRASIL. **LEI N o 11.340, De 7 De Agosto De 2006**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm. Acesso em 01 de setembro de 2021.

BRASIL. **LEI N o 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em 01 de setembro de 2021.

BRASIL. **DECRETO-LEI N o 5.452, DE 1 o DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 01 de setembro de 2021.

BRASIL. **LEI N o 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 01 de outubro de 2021.

BRASIL. **DECRETO N o 8.727, DE 28 DE ABRIL DE 2016**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm. Acesso em: 10

de outubro de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.727 de 28 de abril de 2016.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8727.htm> Acesso em: 22/11/2021.

BRASIL, Deilton. **Proteção À Intimidade E Privacidade Do Empregado No Ambiente De Trabalho.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b98a3773ecf71575#:~:text=A%20intimidade%20%C3%A9%20um%20direito,los%20da%20intromiss%C3%A3o%20de%20terceiros>>. Acesso em 03 nov. 2021.

BRASIL, Fundo. **Significado da sigla LGBTQIA+.** Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/o-que-significa-a-sigla-lgbtqia/>

BISSOLI, Bruna da Silva et al. **IDENTIDADE DE GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: proposta de elaboração de microtesauro.** Disponível em: <[file:///C:/Users/Notebook/Downloads/16909-Texto%20do%20artigo-48010-1-10-20200123%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Notebook/Downloads/16909-Texto%20do%20artigo-48010-1-10-20200123%20(1).pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CAMARA, Mônica. **O tratamento jurídico dos transexuais no Brasil.** 2018, online. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Dir-UNIGRANRIO_v.8_n.2.06.pdf> Acessado em 30 maio 2021.

CARDOSO, Fernando Luiz. **Inversões do Papel de Gênero: "Drag Queens, Travestimo e Transexualismo.** 2004, Universidade do Estado de Santa Catarina – SC. Online, página 4-7. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/prc/a/KyRBQyZcYFwjCHHShR7YFLw/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 12 ago. 2021.

CONJUR. **OBRIGAR transexual a usar banheiro masculino causa dano moral indenizável.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-mai-28/obrigar-transexual-usar-banheiro-masculino-causa-dano-moral>>. Acesso em: 01/07/2021.

DE ANDRADE, André Luis Morales. **Direitos e garantias fundamentais dos transexuais.** Online, 2015. Disponível em: <<https://aamorales90.jusbrasil.com.br/artigos/245507209/direitos-e-garantias-fundamentais-dos-transexuais>>. Acessado em 28 ago 2021.

DIAS, Tatiana. **GÊNERO: conceitos, visão científica e desafios para a população trans.** Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/explicado/2015/11/05/G%C3%AAnero-conceitos-vis%C3%A3o-cient%C3%ADfica-e-desafios-para-a-popula%C3%A7%C3%A3o-trans>>. Acesso em: 01 jul 2021.

DIAS, Valéria de Oliveira. **Dano moral decorrente da restrição do uso de banheiro no ambiente de trabalho na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.** Online, 2013. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/dano-moral-decorrente-da-restricao-do-uso-de-banheiro-no-ambiente-de-trabalho-na-jurisprudencia-do>>

tribunal-superior-do-trabalho/>. Acessado em 16.10.2021.

FILHO, Francisco Humberto Cunha; DE ALMEIDA, Daniela Lima. **IGUALDADE COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL E SUA EVOLUÇÃO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS**. Disponível em:

<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a3ab4ff8fa4deed2>>. Acesso em 16 out 2021.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A utilização de banheiros por empregados (as) transexuais. Instituto Trabalho em Debate**. Disponível em:

<<http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-utilizacao-de-banheiros-por-empregadosas-transexuais>>. Acessado em 24 de mar. 2021.

GERASSI, Carolina Souza Dias; BRASIL, Patricia Cristina. **Direito Constitucional À Autodeterminação De Gênero Constitutional Right To Self-Determination Of Gender**. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=56dbbe315d23b256>>. Acesso em 03 nov. 2021;

BIANQUE, Guilherme Farjado. **O transexual e o Direito brasileiro**. Online, 2015. Disponível em: <https://guifajardo.jusbrasil.com.br/artigos/336214327/o-transexual-e-o-direito-brasileiro>>. Acessado em 03 nov. 2021.

GIAMONDO Massei, Andrea; BRAGA, Daniel Dias Larissa França. **Transexualidade e a utilização do banheiro no ambiente de trabalho**, 2021. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/blog/transexualidade-e-a-utilizacao-do-banheiro-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 02 out. 2021.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob a ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo - SP, 2012. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf>. Acessado em 28.08.2021. Acesso em 16 set. 2021.

GUIA TRABALHISTA. EMPRESA TEM O PODER DE LIMITAR O USO DO BANHEIRO.

Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/uso_banheiro.htm

<https://www.conjur.com.br/2019-jul-06/restringir-uso-banheiro-fere-dignidade-trabalhador-afirma-tst>>. Acesso em: 16 set. 2021.

GRUNEICH, Danielle Fermiano dos Santos; GIRARDI, Maria Fernanda Gugelmin. **Direitos sociais, transexualidade e princípio da dignidade da pessoa humana: uma análise interdisciplinar**. Online, 2004. Disponível em:

<<https://ibdfam.org.br/artigos/166/Direitos+sociais,+transexualidade+e+princ%C3%ADpio+d+a+dignidade+da+pessoa+humana:+uma+an%C3%A1lise+interdisciplinar>>. Acesso em 20.10.2021.

José Carlos Moreira da Silva Filho; Elisa Scheibe. **Transexuais E Direitos De Personalidade Sob O Prisma Da Repersonalização Do Direito Privado**, 2008 (online). Disponível em:

< http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/sao_paulo/2131.pdf>. Acesso em 06 out. 2021.

JURÍDICO, Consultor. **Frigorífico deve indenizar transexual impedida de usar banheiro feminino**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-30/frigorifico-indenizar-trans-impedida-usar-banheiro-feminino>

Jurisprudência do TRT-MG sobre o tema discriminação de transexuais e transgêneros. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-o-tema-discriminacao-de-transexuais-e-transgeneros>. Acesso em 21 out. 2021.

LOURO, Guacira. **GÊNERO, SEXUALIDADE E EDUCAÇÃO**. Petrópolis, RJ, Vozes, 1997. p. 14-36

MADALENO, Rolf. **Curso de Direito de Família**. 4th ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MARIA ESTER FREITAS; MARCELO D. **Diversidade Sexual e Trabalho**, pág. 158. 2020 São Paulo: engage learning.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Respeito à intimidade do empregado e cumprimento das normas sanitárias**. Online, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-ago-06/reflexoes-trabalhistas-respeito-intimidade-empregado-cumprimento-normas-sanitarias-empresa-empregadora>. Acessado em: 16.10.2021.

MATHIAS, Erick da Silva. **O transexual, o direito fundamental de uso do banheiro e o direito do trabalho**. Online, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/72083/o-transexual-o-direito-fundamental-de-uso-do-banheiro-e-o-direito-do-trabalho/2>. Acesso em 16 maio 2021.

MEYER, Machado Advogados. **Inteligência Jurídica**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/o-transexual-e-a-utilizacao-de-banheiro-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 24 Maio de 2021.

MONTEIRO, Solange. **Sexualidade e relações de gênero**. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 12 ed. – São Paulo: Atlas, 2021.

NJ Especial: **JT de Minas manda indenizar empregada transgênero impedida de frequentar banheiro na empresa**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-jt-de-minas-manda-indenizar-empregada-transgenero-impedida-de-frequentar-banheiro-na-empresa>. Acesso em: 01 jul 2021.

NOTÍCIAS, Terra Brasil. **Banheiro Feminino da OAB/RN Agora Pode Ser Frequentado Por Homens Que Se Identificarem Com Gêneros Diversos**. Disponível em: <https://terrabrasilnoticias.com/2021/10/banheiro-feminino-da-oab-rn-agora-pode-ser-frequentado-por-homens-que-se-identificarem-com-generos-diversos/>

OLIVEIRA, Rogério Donizetti Campos. **Direito a intimidade e sua proteção baseada nos direitos humanos no mundo**, 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/direito-a-intimidade-e-sua-protecao-baseada-nos-direitos-humanos-no-mundo/>. Acesso em: 02 out. 2021.

ONU. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: <http://www.onu.org.br/conheca-a-onu/documentos/> – Acesso em 24 de maio de 2021.

PEREIRA, DENISE. **Sexualidade e Relações de Gênero**. 2019. Editora Atena, Belo Horizonte/MG. Disponível em: <E-book-Sexualidade-e-Relações-de-Gênero.pdf>. Acesso em: 24 maio 2021 .

Raupp Rios, Roger; Hertzog Resadori, Alice. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Revista Direito e Praxis**, v. 6, n. 12, 2015, p. 196-227.

REIS, Toni. **MANUAL DE COMUNICAÇÃO LGBTI+**. 2 ed. Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros - Universidade Federal do Paraná. 2018.

RESADORI, Alice Hertzog e RIOS, Roger Raupp. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Revista Direito e Praxis**, p. 196, 2015. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350944514008.pdf> > Acesso em: 29 Mar 2021.

RODRIGUES, Edwirges Elaine; ALVARENGA, Maria Amália De Figueiredo Pereira. Transexualidade e dignidade da pessoa humana. **Revista Eletrônica do Curso de Direito UFSM**, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/18583/0>> Acessado em 02 Abr 2021.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. 2006, Curitiba – PR, online, pag. 12; 36; 94. Disponível em: <https://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2006-06-14T103857Z-346/Publico/VANESSA%20SANCHES%20Dto.pdf>. Acesso em 01 nov. 2021.

SANTOS, Pablo Henrique Silva; DE CARDEMATORI, Daniela Mesquita Leutchuk. **APLICABILIDADE DA CONVENÇÃO 111 DA OIT COMO FORMA DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO NAS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO APLICABILIDAD DEL**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1a8f6c02ab62ed32>. Acessado em 20.10.2021.

SANTOS, & Advogados. **Uso de banheiro por transgêneros**. São Paulo, 2020. Disponível em: <<http://blog.santosadvogadosassociados.com/uso-de-banheiros-por-transgeneros/>> Acessado em 04 de Abril de 2021.>. Acesso em 12 abr. 2021.

SANTOS, & ADVOGADOS. **ENTENDA O QUE PREVÊ A LEI SOBRE O USO DE BANHEIROS POR TRANSGÊNEROS**. 2020. Disponível em: < <http://blog.santosadvogadosassociados.com/uso-de-banheiros-por-transgeneros/> > Acesso em 06 set. 2021.

SANTOS, & Advogados. **ENTENDA OS DESAFIOS DA COMUNIDADE LGBT NO**

MERCADO DE TRABALHO. Disponível em: <http://blog.santosadvogadosassociados.com/lgbt-mercado-de-trabalho/> > Acessado em 20 de abril de 2021.

SÃO PAULO. Governo do Estado. Secretaria da Justiça e Cidadania. Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. **Diversidade sexual e cidadania LGBTI+.** 4ª ed. São Paulo: SJC/SP, 2020. 56 p.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade:** Revista e Atualizada, 3ª edição.

SENA, Ana Gabriela e SOUTO, Kátia Maria. **Transexualidade e Travestilidade na Saúde.** 1ª versão, 2015, Brasília – DF. Online. Disponível em: <[transexualidade_travestilidade_saude.pdf](#)>. Acesso em 21 abr. 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; MEZACASA, Douglas Santos; MARANI, Vitor Hugo. **Direitos Da Personalidade E Transexualidade: Uma (Re)Leitura A Partir Do Corpo Na Modernidade,** 2019. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3806/4270>>. Acesso em 06 out 2021.

SOUZA, Carla Vieira; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O princípio da não discriminação e a inclusão socioeconomia da pessoa transexual no mercado formal de trabalho.** Online, 2018. Disponível em:

SOUZA, Carla Vieira; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O princípio da não discriminação e a inclusão socioeconomia da pessoa transexual no mercado formal de trabalho.** Online, 2018. Disponível em: <<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/viewFile/331/347>>. Acessado em 20 out 2021.

SOUZA, Luiz Paulo. **A discriminação dos transgêneros nas relações de Trabalho** – uma análise transnacional das tutelas Antidiscriminatórias. 2018. Disponível em: <<file:///C:/Users/Notebook/Downloads/454-Texto%20do%20artigo-1465-1-10-20180305.pdf>>. Acesso em: 12 abr 2021.

STF. ADI 4.275 DISTRITO FEDERAL RELATOR : MIN. MARCO AURÉLIO. Brasília, 1º de março de 2018. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749297200>>. Acesso em 24 out. 2021

TAVARES, A. R. Curso de direito constitucional. 19ª edição, 2021, Saraiva, São Paulo p. 549.

TREVIZANI, Giovanna. **Meu Corpo, Minhas Regras:** A Transexualidade Sob a Luz do Direito Constitucional e as Lacunas no Estado Democrático de Direito. Online, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/meu-corpo-minhas-regras-a-transexualidade-sob-a-luz-do-direito-constitucional-e-as-lacunas-no-estado-democratico-de-direito/>> Acessado em: 28 ago 2021.

TRT - RO-0010043-62.2017.5.18.0005. GOIÂNIA. Relator: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR, 29 de abril de 2019. Disponível em: https://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=12

702562&p_idpje=97283&p_num=97283&p_npag=x

TST, AIRR 708020115020024. Relator: DELAÍDE MIRANDA ARANTES, 30 de novembro de 2016, 2ª Turma. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/413805827/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-708020115020024>

VIAPIANA, Tábata. **Lei Que Veta o Uso do Banheiro Por Pessoas Trans É Inconstitucional, diz TJ-SP.** 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-out-29/lei-veta-uso-banheiro-pessoas-trans-inconstitucional>

VIEIRA, Tereza. **Direito À Identidade De Gênero, Redesignações Identitárias E O Estatuto Da Diversidade Sexual.** Disponível em: <file:///C:/Users/Notebook/Downloads/direito%20C3%A0%20identidade%20de%20g%C3%AAnero.pdf>. Acesso em 12 ago. 2021.

VIEIRA, Carolina. **O Direito Do Trabalho E A Necessidade De Criação De Normas Jurídicas Para A Inserção De Pessoas Transgêneras No Mercado Formal De Trabalho Brasileiro.** Disponível em: <file:///C:/Users/Notebook/Downloads/487-Texto%20do%20artigo-971-1-10-20200703.pdf>. Acesso em 24 ago. 2021.