

USO DE BANHEIRO POR TRANSGÊNERO E O DIREITO DO TRABALHO¹

USE OF BATHROOM BY TRANSGENERY AND LABOR LAW

Beatriz Moreira Dias²

Danielle Rodrigues da Silva³

Fernando Paiva Gomes do Amaral⁴

Resumo: O presente artigo tem como intuito principal discutir em âmbito do direito do trabalho, as garantias e os direitos individuais ao uso de banheiro por pessoas transgêneras. Por meio de uma abordagem qualitativa, com ênfase na observação e revisão bibliográfica, expondo as análises de conceitos, ideias e interseção dos levantamentos com a pesquisa bibliográfica. Os resultados alcançados indicam a extrema ligação dos direitos sociais com o Direito do Trabalho, tais direitos conferem a esse ramo da ciência jurídica uma nova dimensão de cidadania e mudança nas práticas de mercado, assegurando igualdade de tratamento em diversas hipóteses. Apesar de estarem incluídos os indivíduos detentores de direitos e garantias fundamentais pela Constituição Federal e de seu sistema jurídico, os transgêneros demandam proteção específica, tendo em vista a omissão legislativa em algumas questões, e a existência de inadequação de instrumentos jurídicos. Assim, ao ignorar o direito dos transgêneros em usar os banheiros de acordo com gênero, que este se percebe, estaríamos tornando legal um tipo de preconceito, ainda bastante ignorado, direcionado a identidade de gênero.

Palavras-chave: Transgênero. Trabalho. Banheiros. Judiciário. Direitos Fundamentais.

Abstract: The main purpose of this article is to discuss, within the scope of labor law, guarantees and individual rights to the use of bathrooms by transgender people. Through a qualitative approach, with emphasis on observation and bibliographic review, exposing the analysis of concepts, ideas and intersection of surveys with bibliographic research. The results achieved indicate the extreme link between social rights and Labor Law, such rights give this branch of legal science a new dimension of citizenship and change in market practices, ensuring equal treatment in several cases. Despite the inclusion of individuals with fundamental rights and guarantees by the Federal Constitution and its legal system, transgeners demand specific protection, in view of the legislative omission on some issues, and the existence of inadequate legal instruments. Thus, by ignoring the right of transgender people to use toilets according to gender, which is perceived, we would be making a type of prejudice legal, still largely ignored, directed towards gender identity.

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. Ano 2020.

² Acadêmica do curso de Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: biadidas84@gmail.com.

³ Acadêmica do curso de Direito da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: danielлерodrigues3107@gmail.com.

⁴ Docente da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR. E-mail: fernandojuridico@hotmail.com

Keywords: Transgender. Job. Bathrooms. Judiciary. Fundamental rights.

Data de aprovação: 31 de outubro de 2020.

INTRODUÇÃO

“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (constituição federal, artigo 3º, IV).

A transexualidade nem sempre possuiu relevância jurídica da maneira como merece, de acordo com Oliveira, Alexandre (2003), há sempre uma tendência do Direito em manter estruturas de dominação e controle ao invés de proteger a inclusão. Nesse sentido, a temática voltada ao uso dos banheiros sociais por transgêneros, traz uma discussão polêmica, tanto no âmbito jurídico quanto no religioso, social ou político, uma vez que diante do reconhecimento das pessoas trans como detentoras de direitos, em específico o uso de banheiro de acordo com sua identidade de gênero, surge um conflito com o direito das pessoas que não se sentem confortáveis em ter que frequentar o mesmo banheiro ou vestiário que estes indivíduos, alegando em alguns casos que afrontam seus direitos relativos à segurança e privacidade.

No que diz respeito ao uso do banheiro no local de trabalho, nos deparamos com dois embates. O primeiro, diz respeito aos indivíduos transgêneros (que se identificam com um gênero diferente do sexo registrado ao nascer), que reivindicam pelo direito de usar banheiros e vestiários conforme o gênero com o qual se identificam. De outro lado, está a reunião de pessoas formadas principalmente por conservadores religiosos, que consideram a possibilidade uma violação ao direito de privacidade dos demais usuários dessas instalações, uma vez que toma banho ou troca de roupa na frente dos outros.

Observa-se que pesquisas voltadas para identidade de gênero são de extrema importância para sociedade, como forma de diminuir a discriminação e o preconceito, visto que é direito de todos viver e ser respeitado em sua individualidade e em sua privacidade, principalmente no seu ambiente de trabalho. Neste artigo, buscaremos problematizar juridicamente no âmbito do Direito do Trabalho, qual a proteção dada em relação ao uso do banheiro por pessoas transgêneras, à luz dos direitos fundamentais, principalmente os direitos à honra e à imagem (inciso X, art. 5º, da CF), trazidos pela Constituição Federal de 88 e entendimentos jurisprudenciais.

Como finalidade de cumprir o objetivo proposto, a pesquisa foi dividida em quatro partes: (i) conceituar de maneira geral as diferenças entre sexo, gênero e orientação sexual; (ii) analisar o uso do banheiro e seu aspecto biopsicossocial (iii) analisar o meio ambiente laboral e a saúde psíquica do trabalhador e (iv) demonstrar a responsabilidade civil do empregador em face dos danos morais causados ao funcionário transgênero (v) abordar a constitucionalidade do uso de banheiros.

Sendo tratado na primeira parte o conceito e as diferenças de gênero, com uma perspectiva contemporânea de como a sociedade trata o tema, além de uma breve síntese histórica. Na segunda parte examinamos diversas perspectivas, sobre qual banheiro travestis e transexuais, devem utilizar. Na terceira parte discorremos sobre os impactos emocionais sofridos pelo trabalhador, ante as condutas do empregador e como esses aspectos influenciam na economia da empresa e na sua imagem em frente a sociedade. Por conseguinte, na quarta parte abordamos os meios de solução utilizados pelo Estado para amenizar os sofrimentos causados, além de demonstrar se o reconhecimento ou não da discriminação do transgênero pela restrição ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero tem reflexos no contrato de trabalho. Por fim, trazemos um olhar constitucional do tema abordado, comparando a legislação Brasileira com a de outros países, além da parte principiológica que envolve tal assunto.

I. METODOLOGIA

Graças a busca pelo reconhecimento dos LGBTI (LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSGÊNEROS, TRAVESTIS, TRANSEXUAL E INTERSEXUAIS), tem havido diversas modificações, em diversos setores, com até a alteração dos conceitos até então estabelecidos em relação ao gênero e ao sexo.

Ao ignorar o direito da classe LGBTI em usar os banheiros de acordo com gênero que este se percebe estaríamos tornando legal um tipo de preconceito ainda muito ignorado na sociedade, que é o preconceito direcionado a identidade de gênero. A metodologia a ser utilizada no trabalho será pesquisa bibliográfica, com objetivo exploratório e explicativo, o qual buscará debater de forma ampla o tema abordado, utilizando uma coleta de dados através de revisões bibliográficas, pesquisas jurisprudenciais, artigos, estudos de caso, dentre outros.

O estudo terá caráter essencialmente qualitativo, com ênfase na observação e revisão bibliográfica, expondo as análises de conceitos, ideias e interseção dos levantamentos com a pesquisa bibliográfica.

II. ORIENTAÇÕES SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO: CONCEITOS, TERMOS E ORIGEM

O sistema binário dos gêneros produz e reproduz a idéia de que o gênero reflete, espelha o sexo e que todas as outras esferas constitutivas dos sujeitos estão amarradas a essa determinação inicial: a natureza determina as sexualidades e posiciona os corpos de acordo com as supostas disposições naturais. (BENTO, 2003)

A transexualidade pode ser definida, em linhas gerais, “pelo sentimento intenso de não pertencimento ao sexo anatômico, sem a manifestação de distúrbios delirantes e sem bases orgânicas (como o hermafroditismo ou qualquer outra anomalia endócrina)” (ARÁN, 2006).

Para Arán (2006) a definição de transexualismo estabelece-se em três principais aspectos: 1) um sentimento de identidade permanente — crença (no caso do transexualismo masculino) numa essência feminina sem ambiguidades (diferentemente do transvestismo, por exemplo); 2) uma relação com o pênis vivida "como horror" (não existindo nenhuma forma de investimento libidinal); e 3) uma especificidade na relação com a mãe (que o autor chama de "simbiose").

Nesse sentido, é importante destacar que gênero não se confunde com sexo. Enquanto aquele é social e ligado à auto percepção e à forma como a pessoa se expressa socialmente, o sexo é biológico e relacionado à conformação genital do indivíduo.

Quanto à identidade de gênero, o indivíduo pode ser considerado:

1. Cisgênero: Aquele que se identifica com o gênero de seu nascento;
2. Transexual ou transgênero: Trata-se do indivíduo que sofre conflito a respeito do sexo/gênero com que se identifica e com atribuído em seu nascimento. Rejeição das características corporais e dificuldade para desempenhar os papéis de gênero designado.

A orientação sexual consiste no gênero pelo qual a pessoa sente atração, diferente de identidade de gênero que diz respeito ao íntimo do indivíduo. Divide a orientação sexual da seguinte forma:

- A. Assexual: Pessoa que não sente interesse sexual por qualquer dos sexos;
- B. Bissexual: Pessoa que sente interesse por ambos os sexos;
- C. Homossexual: Pessoa que sente interesse pelo mesmo sexo;
- D. Heterossexual: Pessoa que sente interesse pelo sexo oposto.

A experiência transexual põe em funcionamento os valores que estruturam os gêneros na sociedade. São estas concepções que orientam os médicos e os profissionais da saúde quando se aproximam das pessoas transexuais. Se a sociedade afirma que o normal é a heterossexualidade, logo, se alguém se diz mulher/homem deverá ser heterossexual e deverá

ser o objetivo principal que motiva a cirurgia, recuperando-se, assim, o dimorfismo por outros caminhos. (BENTO, 2003)

Entre os profissionais da saúde, as formas pelas quais a transexualidade é entendida variam a depender do referencial teórico-profissional e vivencial, sendo para a medicina, o sexo biológico referência para a determinação da identidade sexual.

Na visão difundida pela Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 1955/2010, o transexual é “portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual, com rejeição de fenótipo e tendência a automutilação e/ou extermínio.” Traendo três fatores indispensáveis para se obter um diagnóstico de pessoa transexual:

- A. Insatisfação com o sexo designado no nascimento e desejo de viver e ser aceito como pessoa do sexo oposto;
- B. Constância desse desejo, por um período de, pelo menos, dois anos; e
- C. Não se constituir a transexualidade como sintoma prévio de distúrbio mental.

Bento e Pelúcio pontuam que “[...] essa é uma estratégia discursiva que retira a autonomia e não reconhece a condição de sujeitos das pessoas transexuais e travestis.” Também em conformidade com as reflexões de Bento e Pelúcio, o gênero torna-se uma categoria medicalizável sobre a qual incidem instrumentos para curar suas anomalias.

Qualquer desvio em relação a essa norma médica é compreendido como um transtorno, que pode ser tratado cirurgicamente adaptando o corpo ao que o sujeito entende ser.

Não é possível determinar um momento específico do surgimento da transexualidade, podendo ocorrer ainda na infância ou mesmo após a vida adulta.

Violências físicas, psicológicas e simbólicas são constantes. Sendo os transexuais uma das minorias mais marginalizadas e estigmatizadas na sociedade. O Brasil lidera o ranking de violência transfóbica, registrando o maior número absoluto de mortes no cenário mundial. De acordo com informativo divulgado neste ano pelo Projeto de Monitoramento de Homicídios Trans (Trans Murder Monitoring Project), foram registrados 1.731 casos de homicídios de pessoas trans em todo o mundo, entre janeiro de 2008 e dezembro de 2014, sendo que 681 destes dizem respeito ao Brasil (i.e., cerca de 40%). A expectativa de vida desse grupo é de apenas cerca de 30 anos, muito abaixo daquela apontada pelo IBGE para o brasileiro médio, de quase 75 anos. (RE 845.779)

A incompreensão, o preconceito e a intolerância acompanham os transexuais durante toda a sua vida e em todos os meios de convívio social. Desde a infância, tais pessoas são hostilizadas nas suas famílias, comunidades e na escola (RE 845.779). Um exemplo é o caso que aconteceu em 17 de fevereiro de 2014, com Alex de apenas 8 anos, o qual foi espancado pelo pai de 34 anos,

em Vila Kennedy, zona oeste do Rio. O motivo foi que o menino não queria cortar o cabelo e porque queria ensinar ao filho a “andar como homem”, e deixar de ser menos “afeminado”, uma vez que a criança gostava de lavar e louça e de dança do ventre.

O triste exemplo supra, deixa nítido a necessidade de estabelecer uma mudança nos paradigmas sociais acerca da necessidade de compreensão e tolerância com os diferentes aspectos relacionados à identidade de gênero. Todavia, é cediço que os parâmetros sociais ligados à tolerância, sob diversos aspectos, não são facilmente alterados, pois são fruto de convenções e comportamentos enraizados há longo tempo. Diante desta premissa, torna-se premente a adoção de medidas concretas que possibilitem o respeito aos direitos dos cidadãos transexuais especificamente no ambiente de trabalho.

III. O USO DO BANHEIRO E SEU ASPECTO BIOPSISSOCIAL

Normalmente os banheiros públicos utilizam uma divisão binária, ou seja mulher e homem, todavia essa separação já não atende a todas as pessoas. Nota-se, esse tipo de separação prejudica os LGBTI, uma vez que encontram dificuldades ao tentar usar banheiros públicos, de diversos lugares como shoppings, seu local de trabalho, praça e até mesmo instituições de ensino. Isso porque, nem sempre são permitidos frequentar o banheiro que coincide com seu gênero, sob o argumento de que gerariam constrangimento às demais pessoas que utilizam este espaço. (RIOS; RESADORI, 2015).

Segundo a perspectiva de Mesquita (2018), muitas mulheres não aceitam dividir o banheiro com os LGBTI, por terem medo de invadir sua privacidade e intimidade, além da insegurança física de serem vítimas de algum tipo de violência física ou sexual, de um criminoso aproveitador. Já em relação aos homens, o autor, destaca a ideia de proteção a seus familiares ou mulheres, usando a questão de segurança como impedimento dos trans aos banheiros públicos, e a de higiene, afirmando há existência de doença, devido o histórico de prostituição que essa classe enfrenta, e sua marginalização. Já outros, são contra a utilização do banheiro por transsexuais que realizaram cirurgia de mudança de sexo, por desconhecimento ou preconceito, porque a maioria desconhece o procedimento e temem pelo constrangimento que isso possa causar.

Há aqueles que entendem que criar um terceiro sanitário, de uso exclusivo de pessoas trans, seja a solução viável ao problema. Entretanto, esse pensamento é, em geral, criticado por quem adota entendimento favorável a causa LGBTI, por entender que ele demonstraria uma reiteração da discriminação e da segregação da diferença, reforçando um sistema classificatório e

normatizante da sexualidade. É como se às expressões permitidas de homem ou mulher fosse incluída uma terceira expressão, sem, contudo, alterar a própria lógica classificatória.

Para elucidar, apresenta-se o caso da loja de departamento norte-americana “Target”, que em 2016 gastou 20 milhões de dólares para construir o terceiro banheiro, com cabines privativas, em seus estabelecimentos espalhados pelo país, alegando que assim proporcionaria mais privacidade a todas as pessoas, inclusive àquelas que se sentem constrangidas em dividir o espaço com transexuais. Esse fato lhe custou uma baixa no faturamento, pois alguns consumidores entenderam a atitude como discriminatória e boicotaram a loja (BARBOSA, 2017).

Segundo Alves; Moreira (2015), em análise feita em cinco artigos científicos brasileiros, datados entre 2006 e 2014, oriundos das áreas de Educação, Ciências Políticas, Ciências Sociais, Psicologia, Saúde, Letras e Linguagens, evidenciaram assim, a interdisciplinaridade inerente ao campo de estudos de gênero, chegando à conclusão de que a possibilidade de construção de um terceiro banheiro para uso exclusivo de pessoas trans é severamente criticada pelos autores que a consideram como uma reiteração da discriminação e da segregação da diferença, numa perspectiva higienista e mesmo, eugenista. Apesar de, por um lado, ser considerado uma ampliação do espectro de gênero, por outro lado, produziria outras formas de exclusão com base na sexualidade. Assim o sendo, um terceiro banheiro iria promover uma forma de universalismo trans, na qual todas as variantes de travestilidades e transexualidades seriam diluídas e pasteurizadas.

Nos últimos anos surgiram várias publicações de pareceres e resoluções favoráveis ao uso de banheiro pelos trans em diversos ambientes. Destacando-se, a Resolução nº 12, de janeiro de 2015, do Conselho Nacional de Combate à discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT), que trouxe em seu artigo sexto o dever de ser garantido, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito, o uso dos banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver. (Resolução nº 12, CNCD/LGBT) Assim, especificamente no âmbito das relações trabalhistas, o uso do banheiro por travestis e transexuais ganha relevo, na medida em que pode abalar a saúde psíquica do trabalhador, conforme será tratado a seguir.

IV. MEIO AMBIENTE LABORAL E A SAÚDE PSÍQUICA DO TRABALHADOR

O meio ambiente do trabalho é uma espécie de meio ambiente artificial, caracteriza-se como o local em que o trabalhador exerce a sua atividade, normalmente onde passa a maior parte do seu tempo. Neste prisma, dependendo da forma que é adotada a política administrativa e

gestacional pelo empregador, a sua conduta abusiva e ilícita poderá afetar a integridade psíquica do trabalhador. Em decorrência de atitudes do empregador no local de trabalho, poderá tornar o empregado vítima de violências psíquicas enquanto desenvolve a sua atividade laboral, sendo que esta pode ocasionar prejuízo à saúde mental do empregado de modo a tornar o trabalho adoecedor, contribuindo para a formação de transtornos mentais relacionados ao trabalho, tais como o estresse e a Síndrome de Burnout (ALVARENGA; MARCHIORI, 2014).

Percebe-se, ainda, que a violência no trabalho abarca uma ampla variedade de comportamentos, em destaque o maltrato psicológico. Demonstrado como: rejeição, depreciação, indiferença, discriminação, desrespeito e punições exageradas que podem ser considerados um tipo de violência grave. Essas atitudes, muitas vezes, não deixam marcas visíveis no indivíduo, mas podem levar a estados graves de patologias psicológicas e emocionais. Alguns desses estados podem tornar-se irrecuperáveis em um indivíduo anteriormente saudável (PENIDO, 2011).

O assédio moral afeta, ademais, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absenteísmo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros no serviço, abandono do trabalho, aumento do número de acidentes, diminuição da quantidade e da qualidade do trabalho.

Cabe ao empregador ofertar a seus empregados (inclusive aos terceirizados também, se houver) ambiente de trabalho hígido, regular, digno. Dispõe a Constituição que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, (art. 225, caput), que é essencial à sadia qualidade de vida, não sendo obrigação apenas do Poder Público de defendê-lo e preservá-lo, mas de toda coletividade (art. 225, caput, CF/88). Esclarece a Carta Magna que o meio ambiente do trabalho é parte integrante do conceito constitucional de meio ambiente (art. 200, VIII, CF/88). Aduz, ainda, o A Lei Maior que as ações relativas à saúde do trabalhador são parte integrante essencial do sistema único de saúde (art. 200, II, CF/88). A CLT, por sua vez, informa que incumbe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, CLT), inclusive as diversas medidas especiais expostas no art. 200 da Consolidação e objeto de regulação especificada pelo Ministério do Trabalho, na forma do art. 155, I, da CLT e art. 7º, XXII, da Constituição (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”). Nessa linha despontam as diversas. Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, aprovadas por Portarias Ministeriais, visando o aperfeiçoamento dos vários tipos de meio ambiente do trabalho. A afronta a esses preceitos, de modo a submeter os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, resulta na indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, Código Civil de 2002) (DELGADO, 2019).

Após a reforma trabalhista, com o advento da Lei nº 13.467/2017, acrescentou à CLT os artigos 223-A a 223-G, que discorre sobre o dano moral no contexto da relação de emprego. Frisa-se o art. 223-C, que elenca a sexualidade, expressamente, entre os bens extrapatrimoniais da pessoa humana cuja violação acarreta dano moral. Contudo, este dispositivo legal não fez nenhuma referência às questões relacionadas à identidade de gênero. A questão que se coloca, então, é a seguinte: a proibição do uso de banheiro condizente com a identidade de gênero por determinação do empregador caracteriza lesão a interesse extrapatrimonial da pessoa humana protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro?

V. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Uma forma de negação da identidade de gênero das pessoas trans refere-se aos impedimentos de utilizarem banheiros, vestiários ou uniformes em conformidade com sua identidade de gênero. Essa questão se apresenta como barreira à permanência de pessoas trans no emprego por se sentirem constantemente constrangidas, isto é, enquanto mulheres, são forçadas a usarem vestimentas e banheiro masculinos e, enquanto homens, femininos. (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018)

O aspecto acima citado evidencia a existência de uma precarização social do trabalho, em face da discriminação relacionada à identidade de gênero, que consubstancia um obstáculo à inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho. Neste sentido, é apontado pelo autor Santos, Ênyo (2018, p. 77) que a falta de inserção das pessoas transexuais no mercado de trabalho pode ocorrer em razão dos altos índices de desemprego, o que atinge também a população em geral, como pode haver também a exclusão vir de dentro do mercado de trabalho, em razão de fatores como intolerância e preconceito.

Diante disso, o ministro Walmir Oliveira da Costa afirma que a produtividade não pode ser compreendida como o resultado de regras excessivamente rígidas, mas de um ambiente de trabalho salubre e socialmente saudável, “apto a propiciar a motivação necessária ao cumprimento das metas empresariais, com as quais os empregados se comprometeram por força do seu contrato de trabalho”.

Por conseguinte, através da leitura de processos e decisões judiciais é possível concluir que um fator relevante sobre, pleitos de pessoas transexuais na justiça do trabalho foi a temática da própria inclusão no mercado formal de trabalho. (FONSECA; 2016, p.45). Surge neste cenário, necessidade de buscar pela efetivação e respeito aos direitos humanos, através de um meio ambiente laboral hígido, bem como, cobrar das empresas uma postura responsável diante dessas novas demandas sociais.

Em uma pesquisa feita pelos autores Almeida; Vasconcellos (Agosto de 2018) foi possível identificar os maiores desafios no acesso de empregos pelos transexuais, quando buscam se inserir no mercado de trabalho formal, conseguindo enumerá-los em cinco, quais sejam: (i) preconceito e transfobia; (ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e (v) linguagem corporal e verbal. Percebe-se, então, o desafio na inserção dos travestis.

Ainda em sua pesquisa, os autores trazem a perspectiva de suas entrevistadas, no qual o ser transexual “está estampado na cara”, é algo que, não se pode esconder. Assim, o preconceito sofrido pelas pessoas trans no mercado de trabalho seriam diversos daqueles sofridos por outras LGBTs. Isto é, por um lado, a orientação sexual pode ser vivida de forma íntima e até dissimulada, podendo ser omitida por meio de performances similares aos estereótipos da heterossexualidade, como quando um homossexual possui voz grave e não apresenta linguagem corporal ou gírias geralmente ligadas à comunidade LGBT.

No entanto, a identidade de gênero seria vivenciada de forma mais ostensiva, estando marcada em seu corpo. (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). Por fim, os autores apresentam opiniões das entrevistadas, sobre a inclusão das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho, em relação a perspectiva das representantes das entidades, seria importante (i) a aprovação de uma lei de cotas; (ii) a capacitação de Recursos Humanos de empresas e constante sensibilização das funcionárias; e (iii) o respeito à identidade de gênero, por meio do respeito ao nome social e ao uso de banheiro, vestiário e uniformes conforme o gênero com o qual a pessoa se identifica.

Assim, a vivência e o respeito das identidades transgêneras precisa ocorrer de maneira integral. Sendo necessária a possibilidade de utilização do banheiro, do vestiário e dos uniformes para as funcionárias e os funcionários, conforme o gênero com que se identificam. (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). De outro giro, o Estado tem promovido algumas políticas públicas, no âmbito nacional, regional e local voltadas às pessoas transexuais. Especialmente à qualificação e inclusão no mercado de trabalho, através de medidas diretas do poder executivo com organizações não governamentais, ou por iniciativas legislativas.

Cita-se, os projetos Damas e Trans+respeito, políticas públicas implementadas no Rio de Janeiro voltadas à qualificação de pessoas transexuais para o mercado formal de trabalho. Outro exemplo é a de política educacional, a iniciativa da Universidade Estadual da Bahia (UNEB), que ampliou o seu sistema de cotas para incluir as pessoas transexuais no ambiente universitário. (SANTOS, ÊNYO, 2018, p. 95)

Mesmo diante dessas iniciativas, optou-se por trazer também a indenização por dano moral como forma de compensar todo o sofrimento causado a esta classe. A pergunta que fica é: o que seria esse dano moral?. O dano moral caracteriza-se como a ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, tais sejam o que se referem à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física) e à sua imagem. Ou seja, é a reação psicológica que a pessoa experimenta em razão de uma agressão a um bem integrante de sua personalidade, causando-lhe vexame, sofrimento, humilhação e outras dores de espírito.

Porém, não é qualquer aborrecimento ou constrangimento que deve ser alcançado ao patamar de dano moral. Este deve ser visto e entendido como uma dor, um desrespeito, uma ofensa que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico da pessoa, causando-lhe sofrimento, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar e a sua integridade psíquica. Diante disso, a jurisprudência e a doutrina vem optando o reconhecimento ao dano, que é decorrente da violação aos direitos da identidade, da igualdade e do reconhecimento e uma ofensa a dignidade do trabalhador, nas questões relacionadas a resitência do uso dos banheiros pelos trans.

Nesse diapasão, o Direito do Trabalho trata da questão ao prever nos artigos 482, alíneas “j” e “k” e 482, alínea “e”, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas, as hipóteses em que há possibilidades de condenar uma das partes da relação de empregos a pagar indenização por danos morais à outra. Da mesma forma, aponta-se ser de suma relevância o art. 372 da CLT e a Lei 9.029/95, que, criminaliza algumas práticas discriminatórias, além de assegurar, em seu art. 4º, a reparação por dano moral ao empregado vítima de ato discriminatório. (FONSECA; 2016, p.46)

Sendo vedado em tal lei “a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros”, sujeitando o infrator à multa administrativa e a proibição de obter empréstimo ou financiamento junto das instituições financeiras. Nesse caso, a legislação faz o uso da expressão “entre outros”, o que amplia as hipóteses de proibição de discriminação, inclusive para a proteção dos transexuais contra práticas discriminatórias.

Um exemplo surge em análise em processo judicial, de nº 0001411-60.2014.5.03.0008, que tramitou no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Minas Gerais. Neste caso, uma pessoa que se identificava como transexual, tendo sido tratada no processo no masculino, interpôs recurso ordinário na 2ª instância trabalhista para ver modificada sentença que indeferiu seu pedido de indenização por dano moral, afirmando que, em que pese ter sido aprovada no

processo seletivo, não foi contratada de última hora por ser transexual.(FONSECA; 2016, p.45). Nos autos foram apresentados que o superior não achava por bem contratá-la, por se preocupar com os clientes.

Ao final, o relator do acórdão apontou que estava configurada a responsabilidade da empregadora pelo alegado dano moral pré-contratual, entendendo que, se por um lado, é verdade que a liberdade e a autonomia privada concedem a todos o direito de não contratar, também é certo que essa mesma ordem jurídica assegura o dever de boa-fé, de lealdade, de respeito à dignidade da pessoa humana, além do dever de promover a igualdade e vedar a discriminação. (FONSECA; 2016, p.46)

Denota-se que, o trans não se identifica com o seu sexo biológico, portanto, tratá-lo de maneira diversa da exigida por ele implica em sérios danos à sua moral individual e, conseqüentemente, em uma violação ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. (AMERICANO,2015. Cita-se, também, como exemplo a decisão tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que considerou a colaboradora como vítima de discriminação por gênero e assédio moral.

No acórdão a empresa foi condenada ao pagamento de indenização no valor de 15 mil reais para uma ex-funcionária transgênera, que foi continuamente impedida de utilizar os banheiros femininos no ambiente de trabalho (QUERINO, 2018). Segundo o processo, a autora sofria, por parte dos colegas e encarregado, humilhações recorrentes em uma companhia de montagens industriais, que atuava na obra de uma siderúrgica, mediante contrato de prestação de serviços firmado pelas empresas.

Na defesa, a parte ré alegou que proibiu o uso do sanitário por inexistir um “específico”, pois mesmo com retificação do nome civil em seu documento e também por apresentar características femininas, as outras funcionárias reclamavam da presença da autora (QUERINO, 2018). Na sentença, o magistrado afirmou que as empresas não tomaram qualquer atitude para orientar os funcionários para dar o tratamento adequado à autora, para respeitar a identidade de gênero a qual faz parte, porquanto mesmo tendo o nome retificado judicialmente, se via obrigada a usar o nome de batismo no crachá (QUERINO, 2018).

Outro exemplo é no processo de nº 033/1.14.0000543-4, que correu perante a 2ª Vara Cível de São Leopoldo – RS, a autora, transexual, foi obrigada a adquirir ingresso masculino e teria sido ainda constrangida no interior do estabelecimento por ter utilizado o banheiro feminino e moveu ação de indenização por danos morais em face de um Clube, no qual foi condenado ao pagamento de 8 (oito) mil reais.

Por conseguinte, uma empresa, no processo de nº 0102013-24.2017.5.01.0036, também foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de 8 (oito) mil reais, devido a empregadora não reconhecer seu nome social e não ter proporcionado um ambiente adequado de vestiário, uma vez que obrigava a funcionária a se trocar no almoxarifado. A magistrada condenou a atitude do empregador de constranger a trabalhadora e privá-la da sua integridade no ambiente de trabalho, adotando o direito da trabalhadora de ser respeitada na sua dignidade humana e nos seus direitos de personalidade,.

Ainda, além da indenização por dano moral, faculta ao empregado dispensado a opção entre a reintegração ao trabalho ou à percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. Existe, ainda, a Resolução nº 12, de 16 de janeiro de 2015, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, voltada às instituições de ensino, que prevê a garantia do “uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito”.

Destaca-se a norma reguladora NR 24, que dispõe sobre conforto nos locais de trabalho e as condições sanitárias. Prevendo a divisão de vestiários apenas com base no sexo (item 24.1.2.1). Em Embargos de Declaração interposto pelo Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Paraná (ED-AIRR: 4023220125090084) alegando omissão ao Agravo de Instrumento interposto, foi argumentado sobre a disponibilização de um banheiro unissex no local de trabalho, fundamentando a atitude nos princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade, contudo não foi acolhido pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST. Tendo, o empregador ordenado a equipe de trabalho, que se abstinhasse de tratar a autora transexual por seu nome social (feminino). (BARBOSA, 2017)

Nessa linha, deve existir ao empregado a faculdade de escolha de uso do banheiro, deverá também o empregador atuar na conscientização de respeito à diversidade. As atuais práticas causadoras de danos morais ou pessoais aos transgêneros não deveriam ser mantidas impunes, sobretudo quando reconhecido que a realidade cultural e social do país tem constantemente levado os indivíduos a lesar direitos fundamentais relativos à dignidade e à integridade física e psíquica dessas minorias.

Portanto, o dever de indenizar é uma forma de revisar uma política e, assim, assegurar que a vítima de violação de direitos fundamentais por motivo de identidade de gênero, tenha acesso a medidas corretivas plenas. Em que pese ainda não haver muita referência na esfera trabalhista, as decisões proferidas apontam um grande avanço do Judiciário Brasileiro no que tange à proteção dos direitos das pessoas trans.

VI. O DIREITO AOS BANHEIROS NA CONSTITUIÇÃO E O DIREITO COMPARADO

A Constituição de 1988 trouxe a proteção dos direitos da personalidade, a qual consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e, assim, todos os direitos que materialmente emergem da dignidade foram tomados como fundamentais (BARBOSA, 2017). É esse princípio que impede que interpretações e construções teóricas sejam feitas em ofensa à dignidade, seja por razões moralistas, científicas, atuando como norte para todos.

Dessa forma, na medida que a sociedade se modifica histórica e socialmente, os signos Constitucionais precisam adaptar-se e readaptar-se, fazendo-se uma releitura apoiada no respeito à dignidade humana (ABILIO, 2017), objetivando sempre o bem-estar de todos os indivíduos, estejam eles inseridos numa maioria ou numa minoria (AMERICANO, 2015). Exige, portanto, que os direitos fundamentais de dignidade humana, privacidade, liberdade e igualdade estejam livres de discriminação por identidade de gênero, afastando binarismos de gênero (RIOS; RESADORI, 2015).

Sendo enfatizado no art. 3º da Constituição Federal: “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, que garante, através do Estado, o bem estar e o direito a igualdade, para que todos possa ter o mesmo tratamento, sem distinção de qualquer natureza, inclusive no que refere ao uso dos banheiros.

Nesse sentido, os direitos fundamentais decorrem da necessidade de proteção ao cidadão e asseguram as mesmas garantias aplicadas a todos os seres, como direito de identidade e reconhecimento, tendo eficácia vertical e horizontal, gerando consequências tanto para os indivíduos quanto para particulares. Como se denota no art. 170 da Constituição, que dispõe a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o intuito de assegurar a existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, com a observância dos princípios da soberania nacional, da propriedade privada; da função social da propriedade; da livre concorrência; da defesa do consumidor; da defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; da redução das desigualdades regionais e sociais; da busca do pleno emprego e do tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Graças aos princípios constitucionais que protegem a liberdade de orientação e identidade sexual, existe uma garantia aos cidadãos, independentemente de suas escolhas, o direito a ter direitos. (ABILIO, 2017). Do ponto de vista dos direitos humanos e direito internacional, cabe destacar que em 2007 um grupo de pesquisadores apresentaram proposta de se reconhecer no sistema internacional de direitos humanos um conjunto de princípios sobre a identidade de gênero e orientação sexual. Ficando conhecidos como “Princípios de Yogyakarta” e estampam as diretrizes para o respeito à diversidade, em especial à diversidade sexual e de gênero (OLIVEIRA, ÍTALO 2018), com escopo de dar mais clareza e coerência às obrigações de direitos humanos dos Estados referente a essa temática.

De acordo os Princípios de Yogyakarta, todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados. A identidade de gênero e a orientação sexual são primordiais para a dignidade e humanidade de cada um, além de não servir de fundamento para a discriminação ou abuso (PAINEL INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS EM 17 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO, 2007).

Em uma revista de maior circulação entre os médicos, *The New England Journal of Medicine*, trouxe em um dos seus números a discussão sobre o tema. Abordando como a questão dos banheiros vai além dos direitos civis, tendo em vista o impacto que causa a saúde. Por interferir com funções fisiológicas essenciais, ao dificultar o acesso a eles se eleva o risco de infecções urinárias, renais, crônica, hemorroidas, obstipação, e impede a hidratação adequada de quem evita beber água para conter a necessidade de urinar. Assim, repressão social e leis restritivas exibem o lado perverso de sociedades que consideram as pessoas "trans" depravadas, indesejáveis nas escolas, no trabalho e no convívio social. Na prática, justificam a violência diária cometida contra elas. (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, 2016)

Nos Estados Unidos, Estados como a Carolina do Norte aprovaram leis para exigir que os usuários de banheiros públicos se dirijam às áreas femininas ou masculinas, em obediência ao sexo que lhes foi atribuído ao nascer. Com o argumento de que essas leis contrariam a legislação federal que rege os direitos civis. (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, 2016) Inclusive, o governador republicano da Carolina do Norte, Pat McCrory, sancionou uma lei antitrans, lei HB2, chamada de “lei do banheiro”, que exige que transgêneros usem o banheiro “adequado” ao gênero registrado em sua certidão de nascimento, em qualquer espaço público dentro do estado. Além da questão dos banheiros, a lei proíbe que os municípios

do estado tenham leis próprias contra discriminação, bem como ações judiciais privadas de leis de antidiscriminação (BARBOSA, 2017).

O Governo Federal norteamericano, por meio do Departamento de Justiça, defendeu-se dizendo que a medida adotada pelo estado da Carolina do Norte é discriminatória e viola a lei de direitos civis do país (BARBOSA, 2017). O presidente Obama então assinou um documento no qual ressalta a obrigação legal das escolas públicas em garantir a estudantes transgêneros o direito de usar o banheiro que corresponda às identidades de gênero individuais, no qual, onze Estados entraram na Justiça contra essa medida (UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, 2016).

De outro giro, a Argentina tem uma das legislações mais inovadoras no reconhecimento dos direitos dos transexuais, sendo em 2010, o primeiro estado latino-americano a permitir o casamento entre pessoas do mesmo sexo. Já no cenário Europeu, Destaca-se Portugal com legislações mais inclusivas, referente à proteção das pessoas transexuais. Já podendo, legalmente, alterar o nome e a menção ao sexo nos documentos de identificação, inclusive foi incluída a categoria “identidade de gênero”, sem que haja necessidade da cirurgia de transgenitalização. No entanto, para se fazer a alteração dos documentos, é exigido um diagnóstico psiquiátrico atestando o transtorno de transexualidade, uma vez que no país ainda é visto como doença (BARBOSA, 2017).

Existem ainda, países europeus onde os transexuais ainda não tem seu direito reconhecido, como: Irlanda, Armênia, , Eslovênia, Lituânia, Albânia, Bulgária e Macedônia. Nesses lugares, eles são impedidos de participarem ativamente da sociedade, ocasionado por omissão legislativa. Situações cotidianas acabam se tornando mais difíceis, como a inserção no mercado de trabalho, a utilização de banheiros públicos, a marcação de um voo ou a abertura de uma conta no banco. Nos últimos anos, a luta por proteção aos direitos LGBT teve um avanço no cenário nacional e internacional, apesar de estar longe do ideal democrático (BARBOSA, 2017), sendo a Constituição Federal base fundamental para que surjam legislações infraconstitucionais que tutele a liberdade, a igualdade e a inclusão social e jurídica destes. (ABILIO, 2017)

CONCLUSÃO

“A maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho” (ANDRADE, 2012, p. 226).

Os indivíduos trans vivenciam situações conflituosas envolvendo o uso de banheiro em ambientes variados. Para a maioria das pessoas, esse dado passa despercebido, porque o ato de ir ao banheiro é tão naturalizado que não se imagina como pode afetar a vida de outras pessoas (BARBOSA, 2017). É de suma importância à inclusão social deste grupo vulnerável, sendo um problema seríssimo a discriminação dele por ser quem é (SANTOS, LOUISE; RODRIGUES, 2019).

Sendo o primeiro problema enfrentados pelos transexuais, antes mesmo de se falar na aplicação da legislação protetiva do direito do trabalho, é o do próprio acesso ao trabalho. Existem no Brasil o site www.transempregos.com.br, constituído como um canal de divulgação de vagas de postos de trabalho destinadas exclusivamente a pessoas trans, tendo como preocupação a empregabilidade destes. O acesso às vagas se dá através de cadastro efetuado pelos próprios empregadores dispostos a romper com a lógica da transfobia no acesso ao mercado de trabalho. Conforme informações veiculadas no próprio site, a população trans ainda se vê diante de um quadro sério de desemprego e “ [...] *precisando negar a própria identidade de gênero para encontrar um emprego ou obrigada a trabalhar em empregos informais onde, via de regra, não são valorizadas*” (FONSECA; 2016, p.47).

A advogada Patrícia Gorisch (2015), presidente da Comissão Nacional de Direito Homoafetivo do Instituto Brasileiro de Direito de Família - IBDFAM, declara que se uma pessoa transexual fica impedida de ir ao banheiro, ela fica também de estudar, trabalhar e fazer coisas cotidianas. Ou seja, a utilização do banheiro é apenas um dos 17 aspectos que os transexuais enfrentam no dia a dia e que reflete, em parte, a dificuldade da realidade que vivem em outros campos (BARBOSA, 2017).

Há ainda na sociedade uma grande discussão em torno da criação de um terceiro banheiro para pessoas trans. Como foi exemplificado na segunda seção, a loja de departamento norteamericana “Target”, teve um grande dispêndio para criação de banheiros com cabines privadas, entretanto os consumidores entenderam isso como ato discriminatório, o que custou a empresa uma baixa no faturamento. Considerando a realidade brasileira, e a atual divergência, criar um terceiro banheiro, geraria altos custos à empresa, em especial às pequenas e micro-empresas, que teriam dificuldade de suportar os gastos, comprometendo sua própria sobrevivência. Além do mais, poderia gerar críticas por parte dos que defendem que um terceiro sanitário representaria uma reiteração da discriminação e da segregação da diferença, Neste sentido as decisões recentes entendem que trazer a possibilidade de uma terceira e estigmatizada classe de usuários, viola a dignidade humana das usuárias transexuais e configura discriminação inconstitucional. Ao mesmo tempo, desrespeita a identidade de gênero das

peessoas transexuais e anuncia uma estranha e exótica categoria, desviada da “normalidade” de gênero (RIOS; RESADORI, 2015).

Destaca-se ainda, algumas possibilidades de solução: dois banheiros separados por gênero, com liberdade de utilização sem discriminação por identidade de gênero; instalações de banheiros de utilização individual, acessíveis a todos, sem distinção de sexo ou identidade de gênero; instalação de um único banheiro, de utilização coletiva e universal, com cabines individuais internas sem distinções (RIOS; RESADORI, 2015).

Assim, cabe ao Estado, não somente fiscalizar para que as empresas cumpram as leis de respeito aos direitos humanos, como também avaliar se essas leis continuam adequadas ou precisam ser reformadas, em virtude de alterações sociais e culturais (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). De outro giro, quanto às empresas, julga-se necessária a compreensão de que respeitar a identidade de gênero das pessoas transexuais e travestis é uma questão de direitos humanos. Ressaltamos, também, a importância da diversidade para melhorar o desempenho das empresas, integrando seus interesses legítimos com outros interesses sociais, em busca de práticas sustentáveis (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Portanto, os banheiros não devem ser utilizados como forma de discriminar pessoas transgêneras e não binárias, mas como forma de inclusão, garantindo direitos a privacidade, a segurança, a intimidade, ao reconhecimento, a igualdade, principalmente a dignidade da pessoa humana. Reconhecendo a minoria como possuidores de direito e assegurando o seu poder de ser reconhecidos como querem.

REFERÊNCIAS

ABILIO, A. G. Proteção Constitucional, Políticas de Afirmação e o Reconhecimento dos Direitos LGBT. **Libertas: Revista de Pesquisa em Direito**, v. 2, n. 2, p. 77-99, 31 jul. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufop.br:8082/pp/index.php/libertas/article/view/414>. Acesso em: 20 de set. 2020.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo ?. **Rev. direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, ago. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322018000200303&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 set. 2020.

AMERICANO, Nathalia Martins. Construção Principiológico-Normativa de Proteção aos Transgêneros no Mercado de Trabalho. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 1, n. 1, 2015. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/964>. Acesso em: 29 set. 2020.

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento ou resistência à ordem normativa**. 2012. 279f. – Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza (CE), 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>. Acesso em 30 out. 2020.

BARBOSA, Brenda Larissa Silva. **“Tem Gente?”: o livre acesso ao banheiro e a questão de gênero**. Brasília: IDP, 2017. 40 f. Artigo (Graduação em Direito). Instituto Brasiliense de Direito Público. 2017.. Acesso em: 29 de set. 2020.

BENTO, Berenice. **Transexuais, corpos e próteses**. Labrys estudos feministas, v. 4, 2003.

BRASIL. **Resolução nº 12, de janeiro de 2015, do Conselho Nacional de Combate à discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT)**. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais - e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais - nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. Disponível em: http://www.lex.com.br/legis_26579652_RESOLUCAO_N_12_DE_16_DE_JANEIRO_DE_2015.aspx. Acesso em: 26. out. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicaconstituicao/.htm. Acesso em: 31 out. 2020.

DELGADO, Mauricio **Godinho**. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LISBOA, Daniel; AMIN, Guilherme Mayer. Transexualidade e o Uso do Banheiro da Empresa. **Trabalho e regulação no Estado Constitucional**. p. 189-194. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/j.ctvtxw2hn.11?seq=1#metadata_info_tab_contents. Acesso em: 21 set. 2020.

MESQUITA, Irlanda Brandão. O Uso dos Banheiros Sociais Pelos Transgêneros, Transexuais e Travestis. **Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, v. 1. 2018. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/AnaisDirH/article/view/4654/4252>. Acesso em: 26 out. 2020.

OLIVEIRA, Alexandre Miceli Alcântara de. **Direito de Autodeterminação Sexual**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

OLIVEIRA, Ítalo José Rebouças de. **Transexual no recorte queer e o dever jurídico de explicitação de sua identidade de gênero**. 2018. 180f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/28264>. Acessado em: 20 de set. de 2020.

PAINEL INTERNACIONAL DE ESPECIALISTAS EM LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO. **Princípios de Yogyakarta**. Julho de 2007. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 28 de set. 2020.

PRECIADO, Beatriz. Sujeira e gênero. Mijar/cagar. Masculino/feminino. **Substantivo Plural**. Disponível em: <http://www.substantivoplural.com.br/sujeira-e-genero-mijarcagar-masculinofeminino-por-beatriz-preciado/>. Acesso em 21 set. 2020.

RIBAS, Juliana; SEVERO, Anaise. Direito, Identidade de Gênero e Inclusão: a Transexualidade no Supremo Tribunal Federal. **Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14575/3274>. Acessado em: 29 de set.2020.

RIOS, Roger Raupp; RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Revista Direito e Práxis**, v. 6, n. 12, p. 196-227, 2015.. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16715/14038>. Acesso em: 28 set. 2020.

SANTOS, Ênyo Ribeiro Novais. **A transexualidade e o mercado formal de trabalho: reflexões sobre políticas públicas inclusivas e a responsabilidade social empresarial no Brasil**. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/29911>. Acesso em: 21 set. 2020.

SANTOS, Louise Hespanhul dos; RODRIGUES, Okçana Yuri Bueno. Direito da Personalidade dos Transgêneros nas Relações de Trabalho. **UniCesumar**, 2019. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/4042>. Acesso em: 21 de set. 2020.

SILVA, Michelle Inácio da. **Uso do banheiro por transexual: e as decisões proferidas na ADI nº 4275 e RE nº 670.422 pelo STF**. 2018. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/12939>. Acesso em: 28 de set. 2020.

SOUZA, Victor Tavares Tito de. Empregado transexual: direito ao uso do banheiro conforme identidade de gênero? **UERJ LABUTA**, 27 set. 2019. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2019/09/27/empregado-transexual-direito-ao-uso-do-banheiro-conforme-identidade-de-genero/>. Acesso em: 23 set. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO (Rio de Janeiro). Ufrj. **Banheiros Transgêneros**. 2016. Disponível em: http://www.ufrj.br/concursos/provas/prova_administrador_edificios_74_2016.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira de. Travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2014. p. 1-17. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf. Acesso em: 21 set. 2020.