



ISSN: 2230-9926

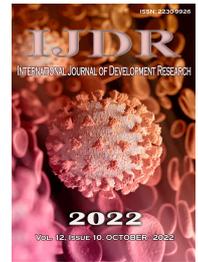
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 12, Issue, 10, pp. 59390-59401, October, 2022

<https://doi.org/10.37118/ijdr.25467.10.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

TRANSFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DO ASSÉDIO TRABALHISTA E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Natselane Vivian da Silva*; Yana de Moura Gonçalves; Gabriel Eidelwein Silveira and Paulo José Libardoni

¹Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Piauí; ²Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPI. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Instituto de Educação Superior em parceria com a Escola Judicial do Tribunal Regional do TRT/22. Pesquisadora do Grupo de Pesquisas e Estudos em Estado Democrático e Sociedade Contemporânea - NEPES. Advogada e Vice-Presidente da OAB/PI subseção de Picos/PI; ³Doutor em Sociologia pela UFRGS. Professor da Unipampa, vinculado ao curso de Ciências Sociais - Ciência Política. Professor do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPI. Líder do Grupo de Pesquisas e Estudos em Estado Democrático e Sociedade Contemporânea - NEPES. Vice-Líder do Grupo de Pesquisa ComGênero: interseccionalidades com Educação e Direitos Humanos; ⁴Pós-doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Sociologia pela UFRGS. Advogado e Palestrante.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 19th August, 2022

Received in revised form

07th September, 2022

Accepted 20th September, 2022

Published online 22nd October, 2022

Key Words:

Transgênero. Identidade de Gênero.

Assédio moral. Transfobia.

*Corresponding author:

Natselane Vivian da Silva

ABSTRACT

A relação trabalhista possui como uma de suas principais características a existência da subordinação por parte do empregado com relação ao seu empregador. Caso o empregador venha a cometer condutas abusivas ilícitas com relação ao seu empregado poderá ser caracterizado o assédio moral, e o empregado será indenizado pelos danos sofridos pelo seu patrimônio moral. Ocorre que algumas pessoas encontram-se em posição de maior vulnerabilidade com relação a outros empregados, apesar de todos serem considerados hipossuficientes. Dentre estes estão os indivíduos transgêneros, que são aqueles que não se adequam ao convencional binário, sexo biológico de nascimento masculino/homem e sexo biológico de nascimento feminino/mulher. Sendo assim, o objetivo do presente trabalho é analisar as decisões judiciais acerca dos casos de assédio moral envolvendo indivíduos transgêneros no ambiente de trabalho. Para a realização da análise foi apresentada a evolução do conceito de identidade de gênero e sua exteriorização e as particularidades que envolvem a entrada e permanência de uma pessoa trans no mercado de trabalho, além de examinar decisões judiciais emitidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca do tema. O presente estudo trata-se de uma pesquisa eminentemente bibliográfica, de caráter exploratório e natureza qualitativa, baseada em livros, artigos, periódicos, leis, decisões judiciais, jurisprudências, além de outros instrumentos normativos. É possível constatar que, apesar da omissão por parte do legislativo, os tribunais têm utilizado de fundamentação baseada no princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade como forma de garantir uma maior proteção jurídica aos indivíduos transgêneros, apesar de evidente a necessidade de uma ação preventiva com relação ao cometimento destes abusos, no ambiente de trabalho. **Key Words:**

Copyright © 2022, Natselane Vivian da Silva et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Natselane Vivian da Silva; Yana de Moura Gonçalves; Gabriel Eidelwein Silveira and Paulo José Libardoni, 2022. "Transfobia no ambiente de trabalho: uma análise jurisprudencial acerca do assédio trabalhista e suas consequências", *International Journal of Development Research*, 12, (10), 59390-59401.

INTRODUCTION

Desde que o ser humano começou a se organizar em sociedade houve uma divisão de obrigações a serem exercidas por pessoa do sexo masculino e pessoas do sexo feminino. Com o tempo formou-se uma cultura em que estas teriam o papel de cuidar da casa e dos filhos e os homens teriam que trabalhar de modo a garantir o sustento da família. Este padrão imposto no meio social ainda encontra reflexos na sociedade atual.

No entanto, o modo de organização das relações trabalhistas sofreu diversas modificações ao longo dos anos. Isto se dá pela interferência de uma série de fatores como a ordem política mundial e local, a globalização, o aumento do uso de tecnologias e a velocidade com que as informações são compartilhadas. Nas relações trabalhistas são utilizados equipamentos com tecnologias cada vez mais avançadas de modo a diminuir os custos com empregados e mão-de-obra humana (SALVAGNI; NODARI; LIBARDONI, 2019). A prestação laboral tem como uma de suas principais características a subordinação do empregado ao empregador, o que muitas vezes leva ao cometimento

de condutas abusivas por parte deste, denominadas assédio, que podem ser classificadas em assédio moral ou sexual. As relações trabalhistas são centradas no individualismo, e os empregadores se utilizam de atitudes ofensivas e prejudiciais ao trabalhador para promover uma exclusão deste, de modo que o mesmo tenha como seu único foco o cumprimento de metas, o que interfere na saúde e qualidade de vida do empregado. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019). O assédio moral se manifesta através de ofensas ou outros comportamentos repetitivos que causem danos a dignidade psíquica do trabalhador, que podem levar ao seu adoecimento e rompimento da relação de emprego por parte do empregado. Todos os empregados, por se encontrarem em uma relação de subordinação, estão suscetíveis a passar por estes constrangimentos, o que retira do indivíduo assediado a visão do trabalho como forma de garantir sua dignidade. Não obstante, certos grupos como mulheres, negros, e indivíduos LGBTQ+ necessitam de uma maior proteção pelo alto número de casos de discriminação direcionados a esta parcela da população. Dentre estes, tem-se os indivíduos transgêneros.

As pessoas se identificam como transgênero quando sua identidade de gênero não corresponde aquela socialmente compreendida como estando relacionada ao seu sexo biológico de nascimento, o que abrange transexuais, travestis e várias outras identidades. Não obstante, Segundo Butler (2014), a noção de gênero e como ocorre a exteriorização deste por parte dos indivíduos está diretamente relacionada a questões culturais. Assim, a identidade de gênero de cada indivíduo é algo a ser produzido, e está relacionado às denominadas normas de expressão de gênero. As pessoas trans são consideradas vulneráveis pelo histórico de discriminação que sofreram, e sofrem, ao longo dos anos. A inclusão destas no mercado de trabalho possui certas peculiaridades a serem analisadas, como a utilização do nome social para se direcionar aos mesmos e a utilização dos banheiros no ambiente de trabalho. No entanto, o legislativo brasileiro mostra-se consideravelmente omissivo quanto a garantia dos direitos de indivíduos transgêneros e sua proteção contra práticas discriminatórias. Desta forma, constantemente, se faz necessária uma atuação direta do judiciário, que deverá emitir decisões acerca desta questão independentemente da elaboração de lei específica sobre o tema. Desta forma, a presente explanação leva a seguinte questão: De que forma o judiciário brasileiro tem atuado nos casos de assédio trabalhista por motivo de transfobia de forma a evitar que a dignidade e a liberdade de identificação pessoal destas pessoas seja reprimida?

Com base nesta problemática o presente trabalho busca observar, a partir da observação de decisões judiciais, as dificuldades encontradas por pessoas transgêneras em suas relações no ambiente de trabalho e se a responsabilização judicial tem realmente ocorrido de forma efetiva de forma a incluir esta parte da população e garantir a preservação da dignidade da pessoa humana. Esta pesquisa justifica-se pelos tantos efeitos prejudiciais que a conduta do assédio trabalhista causa aos indivíduos transgêneros. As práticas discriminatórias que sofrem fazem com que sejam excluídos do ambiente de trabalho, que é necessário ao desenvolvimento humano. A subordinação adicionada ao assédio por motivo discriminatório é algo que causa o adoecimento psíquico do indivíduo e interfere no processo de autoconhecimento e autoaceitação. Desta forma, a atuação do judiciário através da responsabilização pela prática de assédio por motivo de transfobia no ambiente de trabalho é essencial para a garantia de direitos das pessoas trans. A falta de conhecimento da população com relação este assunto contribui para a disseminação de informações equivocadas e preconceituosas. Assim, a discriminação é o maior obstáculo encontrado pelos indivíduos transgêneros para entrarem no ambiente de trabalho e neste permanecerem. O presente estudo trata-se de uma pesquisa eminentemente bibliográfica baseada em livros, artigos, periódicos, monografias, dissertações de mestrado, teses de doutorado, leis, decisões judiciais, jurisprudências, além de outros instrumentos normativos. O presente estudo trata-se de uma pesquisa exploratória, que “têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos

posteriores.” (GIL, p. 27, 2008). O método dedutivo é o utilizado para a realização da pesquisa. Segundo GIL (2008) no método dedutivo tem os pontos gerais acerca da pesquisa como ponto de partida e a partir destes irá se explorar as questões particulares e específicas ao tema. Para que a finalidade da pesquisa seja alcançada, será realizada uma análise qualitativa dos dados coletados, através das decisões judiciais encontradas que dizem respeito ao tema deste estudo, de modo a interpretá-las. Desta forma, a presente pesquisa tem como objetivo principal analisar as decisões judiciais acerca dos casos de assédio moral envolvendo indivíduos transgêneros no ambiente de trabalho, e como objetivos específicos identificar as diferentes formas de exteriorização de identidades de gênero e os obstáculos encontrados na inclusão social da pessoa trans, descrever a evolução social, histórica e jurídica das medidas de proteção aplicadas a transgêneros(as) e definir o assédio trabalhista e como este se relaciona a práticas discriminatórias em razão da transfobia.

Ser transgênero: Identidades e dificuldades

Gênero: conceitos e origens: O início das discussões acerca da conceituação de gênero está diretamente relacionado ao movimento feminista e às conquistas dos direitos das mulheres nos diferentes ambientes nos quais estavam inseridas. Isto, pois foram observadas certas peculiaridades na inclusão de mulheres em certos locais, como o ambiente de trabalho, devido a existência de uma dupla jornada por elas praticada, já que, além de exercerem uma profissão, ao chegar em sua casa, eram responsáveis pela limpeza do local e cuidado com os filhos. Segundo Guacira Lopes Louro (1997), o movimento feminista passou a se organizar do século XIX para o início do século XX, no ocidente, com a busca pelo direito de voto das mulheres, sendo esta a primeira onda do movimento feminista. Assim, as ações pelo fim das discriminações e opressões contra o gênero feminino conquistaram mais espaço. No entanto, os interesses das mulheres brancas de classe média ocupavam maior espaço dentre as reivindicações, sendo possível perceber que outras classes, como mulheres pretas, tinham pouca, ou nenhuma, visibilidade dentro do próprio movimento feminista. (LOURO, 1997). Foi com o feminismo contemporâneo que a palavra gênero passou a ser utilizada como referência a identificação dos sexos, em uma visão binária do masculino e feminino, compreendidos no meio social. Alguns livros ou artigos traziam o termo gênero como sinônimo de mulheres. Não obstante, aquele possui um conceito consideravelmente mais amplo que este. O termo gênero inclui as mulheres, porém não as substitui (SCOTT, 1986).

Polak (2016) traz o conceito de gênero para as ciências naturais e humanas ou sociais. A ciência que estuda a natureza e seus fenômenos utiliza o termo gênero como uma forma de se referir a um grupo de espécies, seja de plantas, animais, ou outro ser, e a biologia divide os seres humanos em machos e fêmeas de forma que se desenvolvam estudos diferenciados, nas áreas da biologia e saúde, direcionadas as especificidades do desenvolvimento de cada um. No entanto, para as ciências humanas a exteriorização da feminilidade ou da masculinidade depende de várias questões subjetivas, como o meio no qual a pessoa está inserida e questões culturais. Assim, não há uma explicação biológica para a definição da identidade de gênero humana, nem mesmo dentro da visão binária da divisão entre homem e mulher (POLAK, 2016). A Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (2010), ao conceituar a palavra gênero, relaciona o termo com o crescimento da influência do movimento feminista.

Conceito formulado nos anos 1970 com profunda influência do movimento feminista. Foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social, baseando-se no raciocínio de que há machos e fêmeas na espécie humana, no entanto, a maneira de ser homem e de ser mulher é realizada pela cultura. Assim, gênero significa que homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência da anatomia de seus corpos (ABGLT, p. 9, 2010).

De acordo com Nicholson (2000) O gênero faz oposição ao sexo, no sentido que, aquele indica algo ligado a personalidade, conduta e este trata de algo biologicamente definido. No entanto, o sexo não poderá ser entendido de forma independente ao gênero, pois as distinções socialmente feitas entre aquilo que é considerado feminino ou masculino incluem as diferenças entre os seus corpos. O “gênero têm suas raízes na junção de duas ideias importantes do pensamento ocidental moderno: a da base material da identidade e a da construção social do caráter humano.” (NICHOLSON, p. 10, 2000). O ideal do “sexo” abrange uma série de normas socialmente materializadas sobre os indivíduos que dela fazem parte. Desta forma, o fato de que sejam necessárias normas de conduta para as pessoas ajam de acordo com o que é exigido do seu sexo biológico demonstra que há instabilidade na exteriorização da feminilidade ou masculinidade em um mesmo corpo, havendo manifestação de ambos. (BUTLER, 2000)

Em outras palavras, o “sexo” é um constructo ideal que é forçosamente materializado através do tempo. Ele não é um simples fato ou a condição estática de um corpo, mas um processo pela qual as normas regulatórias materializam o “sexo” e produzem essa materialização através de uma reiteração forçada destas normas. O fato de que essa reiteração seja necessária é um sinal de que a materialização não é nunca totalmente completa, que os corpos não se conformam, nunca, completamente, às normas pelas quais sua materialização é imposta. (BUTLER, p. 151, 2000).

Ou seja, a distinção entre os “sexos” biológicos interfere na conduta do indivíduo em sociedade pelo fato de haver uma imposição de normas a serem seguidas. Portanto, a manifestação de uma específica identidade de gênero não é algo inerente ao ser humano devido a questões biológicas, mas algo que se desenvolve em cada indivíduo por questões culturais e sociais. Assim, é algo tão amplo e subjetivo que reduzir a conduta das pessoas a apenas duas identidades, obrigatoriamente condizentes com o “sexo” biológico, seria ignorar a complexidade do meio social e da mente humana. As discussões acerca das diversas identidades de gênero possuem relação com a sexualidade, que envolve as orientações sexuais, já que analisar estas questões de maneira mais ampla tem o objetivo de discutir não só a abrangência do termo gênero e como este se define, de forma a ultrapassar a visão binária e biológica, como também promover uma quebra da heteronormatividade. É relevante constatar que a orientação sexual e a identidade de gênero não são conceitos que possuem relação direta com o “sexo” biológico, mas com o meio, e trata-se de algo que cada indivíduo irá desenvolver subjetivamente através de inúmeros fatores. De acordo com Louro (2000), juntamente com as discussões acerca do gênero e sua manifestação no meio social, se iniciou um movimento de pesquisas mais profundas a respeito do que seria a sexualidade, também impulsionado pelos movimentos feministas, além do crescimento da luta pelos direitos de gays e lésbicas. Assim como o gênero, a sexualidade não é algo natural, ou seja, não é possível definir que todos os seres a manifestam da mesma forma. Isto, pois, para que ocorresse desta forma seria necessário que todos os indivíduos, inseridos no conceito binário de homem ou mulher, compreendessem e vivessem seus corpos da mesma forma. No entanto, tudo aquilo que representa a sexualidade, como linguagens e fantasias, é cultural e social em toda sua compreensão. (LOURO, 2000)

A inscrição dos gêneros – feminino ou masculino – nos corpos é feita, sempre, no contexto de uma determinada cultura e, portanto, com as marcas dessa cultura. As possibilidades da sexualidade – das formas de expressar os desejos e prazeres – também são sempre socialmente estabelecidas e codificadas. As identidades de gênero e sexuais são, portanto, compostas e definidas por relações sociais, elas são moldadas pelas redes de poder de uma sociedade. (LOURO, 2000, p. 9).

Ou seja, a sexualidade se assemelha ao gênero por serem condutas adquiridas através do contexto social e cultural. No entanto, ainda diferem em seu conceito. A sexualidade abrange tanto questões relacionadas a emoções, desejos, afeto, erotismo, prazeres, quanto as

relacionadas à saúde, à reprodução e o avanço das tecnologias aplicáveis nesse contexto, além das relações de poder socialmente fundamentadas na sexualidade. (ABGLT, 2010). De acordo com Silva (2015) foi o pesquisador Robert Stoller, em 1964, que criou o termo identidade de gênero, ao analisar que havia indivíduos que, por questões médicas, foram registrados com gênero diverso de seu sexo biológico, e no momento que se identificavam com determinado gênero modificá-lo era quase impossível. Em sua compreensão atual o termo diz respeito ao “sentimento pessoal de um ser humano de se perceber como homem, como mulher, como as duas coisas ao mesmo tempo ou com nenhuma delas.” (SILVA, p. 99, 2015). A ABGLT (2010) conceitua identidade de gênero.

É uma experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meio médicos, cirúrgicos e outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. Identidade de gênero é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem) ou do gênero feminino (mulher). (ABGLT, 2010, 16).

A identidade de um indivíduo depende de várias questões subjetivas e a forma como cada ser entende seu pertencimento no mundo é único. Não obstante, a cultura que é ensinada a um determinado indivíduo irá exercer influência sobre o mesmo na sua busca por uma identidade. Ainda vive-se em um meio social em que as pessoas são orientadas a seguir o ideal binário de que quando pertencem ao sexo, biológico, feminino devem se identificar com o gênero feminino, e se pertencem ao sexo masculino devem se identificar com o gênero masculino. (POLAK, 2016). Já a orientação sexual “refere-se à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero” (ABGLT, 2010). Entretanto, - assim como o ideal sexo masculino/gênero masculino, sexo feminino/gênero feminino -, apenas a heterossexualidade, atração por pessoas do gênero oposto, é entendida como a expressão “natural” da sexualidade. Porém, assim como ocorre com a identidade de gênero, esta exteriorização supostamente natural da sexualidade é materializada nos indivíduos das mais variadas formas. A heteronormatividade é imposta, e está sob constante vigilância, e a exteriorização de orientação sexual diversa é vista como anormal, sendo oprimidos por uma relação de poder. Assim, a heterossexualidade é o padrão, o homem heterossexual subordina a mulher, considerada o “segundo sexo” enquanto o homem representa o primeiro, acima de todos. Gays e lésbicas fogem à norma, e são intensamente discriminados por este fato. (LOURO, 2000).

Da mesma forma ocorre com a identidade de gênero que diverge do socialmente considerado sexo biológico correspondente. A expressão de feminilidade quando se é biologicamente do sexo masculino e da masculinidade quando do sexo feminino é vista como um desrespeito a ordem natural de ser humano. No entanto, apesar da natureza contribuir para a formação da identidade, não a define e classifica. São considerados como minorias determinados grupos que sofrem com uma discriminação estrutural que afeta sua integridade física e psicológica, além de sua inclusão nos diversos ambientes do meio social e por isso necessitam de uma maior proteção jurídica, de forma a minimizar as consequências do preconceito enraizado na sociedade. Os indivíduos LGBTQ+ são minorias por serem alvo dessa estrutura social baseada em preconceitos em que aqueles que não se adequam ao padrão cis-heteronormativo são marginalizados por esse sistema. Os estudos acerca das identidades trans tiveram como base o movimento feminista e a teoria *queer*, e iniciaram com real destaque no início da década de 1990 (BETTSCHER; GARRY, 2009). De acordo com Bento (2006, apud FERREIRA, 2016) a teoria *queer* propôs a ideia da sexualidade e gênero como produtos históricos, trazendo a ideia de que estes deixassem de ser considerados como algo natural, provenientes de questões biológicas. O indivíduo

transgênero é aquele em que sua identidade de gênero não se adequa ao convencional binário, sexo biológico masculino/homem e sexo biológico feminino/mulher, da sexualidade (ABGLT, 2010). A palavra transgênero é considerada um termo “guarda-chuva”, pois nela irá abranger todas as identidades que se aplicam a esse conceito como travestis, transexuais, intersexuais, etc. (SILVA, 2015). A American Psychological Association conceitua este termo.

Transgender is an umbrella term for persons whose gender identity, gender expression or behavior does not conform to that typically associated with the sex to which they were assigned at birth. Gender identity refers to a person’s internal sense of being male, female or something else; gender expression refers to the way a person communicates gender identity to others through behavior, clothing, hairstyles, voice or body characteristics. “Trans” is sometimes used as shorthand for “transgender”. While transgender is generally a good term to use, not everyone whose appearance or behavior is gender-nonconforming will identify as a transgender person. The ways that transgender people are talked about in a popular culture, academia and science are constantly changing, particularly as individuals awareness, knowledge and openness about transgender people and their experiences growth. (APA, 2011)

Ou seja, poderá se identificar como transgênero o indivíduo que exterioriza um comportamento que, cultural e socialmente, diverge daquele associado a seu sexo de nascimento. No entanto, no meio social, o sistema binário, ainda, é o único realmente compreendido e aceito, e as pessoas que não se encaixam nesta ideia sofrem exclusão por parte da sociedade, até que se tornem invisíveis. (SILVA, 2014). É identificado como cisgênero (cis) aquele indivíduo que, em oposição ao transgênero, se encontra em conformidade com seu sexo biológico, aquele de seu nascimento, podendo ser uma mulher cis* ou um homem cis*. (SILVA, 2014). Importante ressaltar que o termo transgênero não identifica uma específica identidade de gênero que diverge do sexo biológico, e sim abrange todas estas identidades. Não se trata de uma identidade em si, mas de uma circunstância, social e política, em que o indivíduo não se conforma com a regra binária do gênero. Todas as identidades que forem gênero-divergentes podem se adequar a transgeneridade. (LANZ, 2014). São consideradas pessoas com identidades gênero-divergente os indivíduos andróginos, drag queens, transexuais, transformistas, travestis, etc. No entanto, apesar do crescimento dos movimentos que buscam medidas de proteção contra a discriminação e violência a estas identidades, juridicamente a transgeneridade ainda é pouco compreendida e as questões referentes às identidades incluídas neste grupo são recorrentes nos tribunais e em discussões no Congresso Nacional. Em 1990 o “homossexualismo” foi excluído pela Organização Mundial da Saúde (OMS) da Classificação Internacional de Doenças. Atualmente utiliza-se o termo homossexualidade, já que o anterior caracterizava a orientação sexual em questão como sendo uma patologia, e trata-se de uma atração, afetiva ou sexual, por pessoas do mesmo gênero. (ARAÚJO, 2018). No entanto, infelizmente, o “transexualismo” ainda é considerado uma doença mental. Está inserido dentre os denominados Transtornos de Identidade de Gênero (TIG), juntamente com travestismo bivalente e o transtorno de identidade de gênero na infância. O CID-10, 10ª versão do referido rol de patologias elaborado pela OMS, define o “transexualismo”.

A desire to live and be accepted as a member of the opposite sex, usually accompanied by a sense of discomfort with, or inappropriateness of, one’s anatomic sex, and a wish to have surgery and hormonal treatment to make one’s body as congruent as possible with one’s preferred sex. (OMS, 2016)

É de extrema relevância ressaltar que afirmar que a identidade de gênero não possui origem biológica, e sim cultural, social ou política, não significa dizer que se trata de uma escolha. Transexuais são pessoas que apresentam rejeição ao seu sexo de nascimento por necessidade que expressar o gênero com o qual se identificam. Em alguns casos as pessoas podem chegar a situações extremas como automutilação ou até mesmo suicídio, tamanha a divergência entre seu corpo – em especial órgãos genitais – e identidade de gênero

psiquicamente constituída. (SILVA, 2014). O Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais em sua última edição, do ano de 2014, retirou do seu rol o Transtorno de Identidade de Gênero e o substituiu pela denominada disforia de gênero. O Manual não define ser transexual em si como uma patologia, e até mesmo especifica que nem todos os indivíduos irão se utilizar do tratamento hormonal ou da cirurgia de redesignação sexual para serem considerados transexuais. (DSM-5, 2014). A “disforia de gênero refere-se ao sofrimento que pode acompanhar a incongruência entre o gênero experimentado ou expresso e o gênero designado de uma pessoa.” (DSM-5, p. 451, 2014). Assim, nem todo transexual irá apresentar os sintomas da disforia e, quando apresentar, o tratamento “têm como objetivo dar suporte à designação do novo gênero”. (DSM-5, p. 453, 2014).

No entanto, o direito, ao se fundamentar na medicina, não trata a transexualidade como parte da identidade da pessoa humana, mas a interpreta como uma patologia, e os textos normativos estigmatizam esta identidade, tendo como principal foco a cirurgia de redesignação de sexo. (SOUZA, 2019).

Assim, a garantia de certas políticas públicas destinadas a estes indivíduos se apoiam na visão da transexualidade como patologia, como o direito a realização do “processo transexualizador” pelo Sistema Único de Saúde.

Considerando a decisão judicial proferida no dia 13 de setembro de 2013 em sede de execução na referida Ação Civil Pública, que determinou ao Ministério da Saúde o cumprimento integral, no prazo de 30 (trinta) dias, das medidas necessárias para possibilitar a realização no Sistema Único de Saúde (SUS) de todos os procedimentos médicos para garantir a cirurgia de transgenitalização e a readaptação sexual no Processo Transexualizador, conforme os critérios estabelecidos na Resolução nº 1.652 de 2002 do Conselho Federal de Medicina (CFM); (BRASIL, 2013).

A realidade é que os indivíduos trans são invisíveis quando se fala em participação no meio social, educacional e trabalhista devido a intensa exclusão que sofrem devido ao preconceito no qual grande parte da população ainda se apoia. Para que um indivíduo transexual exerça seus direitos com base no gênero com o qual se identifica para a lei brasileira é essencial a retificação do nome e gênero no registro civil. Não obstante, apesar de menos burocratizado, o judiciário ainda promove certos obstáculos, e foi longo o caminho até a desburocratização da retificação. (ARAÚJO, 2018). De acordo com o Transgender Europe (TGEU) o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo, uma vez que segundo seus dados, entre as seis regiões do mundo, os maiores números absolutos foram encontrados em países com movimentos trans e organizações da sociedade civil fortes que realizam algum tipo de monitoramento profissional: Brasil (802), México (229), Colômbia (105), Venezuela (98) e Honduras (79) na América Central e do Sul; Estados Unidos (132) na América do Norte; Turquia (41) e Itália (33) na Europa; e Índia (54), Filipinas (40), e Paquistão (34) na Ásia. Já em termos de média de vida, Antunes (2013) afirma que a esta seja de 35 anos de idade para o grupo. Há de se destacar ainda que as pessoas transgêneras encontram dificuldades em todas as áreas de convivência. São estigmatizadas, excluídas e sofrem intensamente por serem alvos de violência física, verbal e psicológica, seja nas escolas e universidades, nas suas relações familiares ou no ambiente de trabalho. Ainda há discussões acerca de uma cura para aquele indivíduo em que sua identidade de gênero ou orientação sexual não se adequa ao padrão cis-heteronormativo. No entanto, não é possível o desenvolvimento de uma cura para algo que não se trata de uma doença.

São muitos os fatores que irão influenciar na identidade de um indivíduo, além disso, pessoas diferentes irão absorver e exteriorizar estímulos externos de maneira diversa. Não cabe afirmar que o gênero em conformidade com o sexo biológico de nascimento é o natural sendo que é algo constantemente imposto pelo meio. Desta forma, é essencial que o Estado possa garantir uma proteção efetiva a indivíduos transgêneros em todos locais em que estejam inseridos, de

modo a promover a inclusão destes, além de intervir quando houver uma lesão a direito de pessoa trans por motivo de transfobia, de forma a garantir a dignidade da pessoa humana e reparar os efeitos desta conduta, quando possível. O nome é uma das principais formas de qualificação de um indivíduo na sociedade. “A identificação da pessoa se dá pelo nome, que a individualiza; pelo estado, que define a sua posição na sociedade política e na família, como indivíduo; e pelo domicílio que é o lugar da sua atividade social”. (DINIZ, p. 231, 2015). Como prevê o Código Civil de 2002, o nome é um dos direitos da personalidade, sendo essencial a todo indivíduo para que seja identificado e individualizado. O mesmo é passível de proteção jurídica e abrange o prenome, sobrenome e pseudônimo, este último quando utilizado para atividades lícitas. (BRASIL, 2002). A Lei nº 6.015 de 1973, Lei dos Registros Públicos, elenca aquilo que deve estar presente em um assento de nascimento, sendo o sexo biológico da criança e seu nome e prenome algumas das informações obrigatórias. (BRASIL, 1973). Não obstante, existem possibilidades em que poderá ocorrer uma retificação do prenome indicado no registro de nascimento, sendo uma destas quando o indivíduo se identifica como transgênero. A grande maioria dos nomes registrados nos assentos de nascimento se enquadram culturalmente na ideia binária de gênero, sendo escolhidos de acordo com o sexo biológico. Assim, o indivíduo transgênero poderá modificar o seu prenome de modo a adequá-lo, cultural e socialmente, ao gênero com o qual se identifica. No entanto, durante muito tempo, esta retificação só era possível nos casos dos transexuais que passavam pelo tratamento hormonal e pela cirurgia de transgenitalização, sendo esta a interpretação aplicada ao Art. 58 da Lei nº 6.015 de 1973 ao permitir a mudança do prenome desde que feita a “substituição por apelidos públicos notórios” (BRASIL, 1973). Aos indivíduos que não se submetiam ao tratamento hormonal e a cirurgia de transgenitalização ficava resguardado o direito ao nome social. Alguns entes da administração pública direta e indireta, como escolas e universidades, estabeleciam em seus regulamentos internos a possibilidade do uso e da inclusão em seus registros do nome social dos indivíduos transgêneros. O Decreto 8.727 de 2016 definiu o uso do nome social com relação a travestis e transexuais em todas estas entidades, independente de disposição no regulamento interno das mesmas, sendo necessário apenas o requerimento do indivíduo. Assim, o nome social estará indicado em todos os registros referentes aos entes, no entanto estará acompanhado do mesmo o nome civil (BRASIL, 2016).

A utilização do nome social sem a devida substituição em toda sua documentação faz com que o indivíduo continue relacionado ao gênero com o qual não se identifica devido a presença do nome que não reconhece em sua documentação, o que causa transtornos as pessoas trans.

O Brasil é o único país do mundo onde, no vácuo de uma legislação geral, instituições garantem um direito negado globalmente. Aqui transmutamos o respeito à identidade de gênero em “nome social”. Universidades, escolas, ministérios e outras esferas do mundo público aprovam regulamentos que garantem às pessoas trans a utilização do “nome social”. Mudar sem alterar substancialmente nada na vida da população mais excluída da cidadania nacional. Assim, por exemplo, uma estudante transexual terá seu nome feminino na chamada escolar, mas no mercado de trabalho e em todas as outras dimensões da vida terá que continuar se submetendo a todas as situações vexatórias e humilhantes e portar documentos em completa dissonância com suas *performances* de gênero. (BENTO, p. 175, 2014).

A carteira de nome social foi uma solução apresentada por governos estaduais do país como uma forma de garantir ao indivíduo trans uma identificação através de um documento onde não esteja presente o seu “nome morto”, forma como as pessoas trans costumam se referir ao nome presente no seu assento de nascimento que não corresponde ao gênero com o qual se identificam. No entanto, em alguns estados, há momentos em que a carteira de nome social não é considerada um documento válido, assim a pessoa trans será obrigada a apresentar um

documento que não contém o seu nome social, fazendo com que a mesma se sinta constrangida. (HATJE; RIBEIRO; MAGALHÃES, 2019). Se referir a uma pessoa trans utilizando intencionalmente o seu “nome morto” é um ato de violência a sua identidade.

Após a decisão emitida pelo Supremo Tribunal Federal acerca da ADI 4275/DF e o Recurso Extraordinário 670422 a retificação do nome e gênero de pessoa trans no registro civil passou a ser permitida independente de qualquer tratamento ou procedimento cirúrgico.

Decisão: O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 761 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário. Vencidos parcialmente os Ministros Marco Aurélio e Alexandre de Moraes. Nessa assentada, o Ministro Dias Toffoli (Relator), reagistou seu voto para adequá-lo ao que o Plenário decidiu na ADI 4.275. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: “i) O transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação de vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa; ii) Essa alteração deve ser averbada à margem do assento de nascimento, vedada a inclusão do termo ‘transgênero’; iii) Nas certidões do registro não constará nenhuma observação sobre a origem do ato, vedada a expedição de certidão de inteiro teor, salvo a requerimento do próprio interessado ou por determinação judicial; iv) Efetuando-se o procedimento pela via judicial, caberá ao magistrado determinar de ofício ou a requerimento do interessado a expedição de mandados específicos para a alteração dos demais registros nos órgãos públicos ou privados pertinentes, os quais deverão preservar o sigilo sobre a origem dos atos”. Vencido o Ministro Marco Aurélio na fixação da tese. Ausentes, neste julgamento, o Ministro Gilmar Mendes, e, justificadamente, a Ministra Cármen Lúcia (Presidente). Presidiu o julgamento o Ministro Dias Toffoli (Vice-Presidente). Plenário, 15.8.2018. (BRASIL, 2018).

No entanto, é necessário que seja elaborada uma lei que venha a garantir o uso do nome social em toda a documentação das pessoas trans, sem acompanhamento do nome civil. O nome é uma forma de identificação e ser trans faz parte da identidade destes indivíduos, que não se sentem reconhecidos pelos seus “nomes mortos”. Além do nome, outra questão que faz com muitas pessoas trans passem por constrangimentos pela sua identidade de gênero é a utilização de espaços íntimos como banheiros e vestiários em locais como restaurantes, shoppings e no ambiente de trabalho. Não foi elaborada uma lei que prevê o direito dos indivíduos transgêneros a utilizarem o banheiro ou vestiário do gênero correspondente a sua identidade. A Portaria PGR/MPU nº 104, de 12 de dezembro de 2018 alterou a Portaria PGR/MPU nº 7, de 1º de março de 2018 do Ministério Público da União de modo a incluir o artigo 5º - A que garante “o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito no âmbito do Ministério Público da União” (BRASIL, 2018). No entanto, sem uma lei específica aplicada a todos os locais, públicos e privados, pessoas trans se tornam dependentes da compreensão dos donos dos estabelecimentos que venham a frequentar, dos coordenadores e diretores das escolas em que estudam ou de seus empregadores e supervisores no ambiente de trabalho. “O problema se dá por algumas pessoas acreditarem e defenderem que os transgêneros deveriam utilizar o banheiro referente ao seu sexo biológico” (VILLIKE; ASSUNÇÃO; SOUZA; TORRES, p. 295, 2019). No ambiente de trabalho uma das principais formas que as pessoas se utilizam para oprimir indivíduos que julgam inferiores é o assédio. A maioria das pessoas necessita se inserir de alguma forma no mercado de trabalho, mas para indivíduos transgêneros a sua identidade de gênero faz com que estes encontrem dificuldades em entrarem no mercado de trabalho, e ao conquistarem uma vaga, ainda há obstáculos para que consigam nele permanecer. A recusa a se referir a uma pessoa trans pelo seu nome social ou obrigá-la a utilizar um banheiro ou vestiário que não esteja de acordo com o gênero ao qual se identifica são condutas abusivas e preconceituosas e o

empregador que cometer estas ações, ou quaisquer outras que representem um ato de violência à integridade física ou psíquica do empregado devido a sua identidade, ou permanecer omissivo diante destas, deverá ser responsabilizado pelo cometimento de ato ilícito compreendido como assédio moral.

A PESSOA TRANS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Lesões a direitos imateriais no ambiente de trabalho: Um ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial para a preservação da integridade de qualquer indivíduo inserido neste, de modo que o empregado possa desenvolver sua profissão, independentemente das características da mesma, com a intenção de alcançar os melhores resultados possíveis, ao mesmo tempo em que seus direitos como trabalhador sejam devidamente garantidos por aquele que o emprega. O conceito de meio ambiente do trabalho passou por evoluções de modo a acompanhar as novas formas de trabalho e as mudanças nas relações humanas.

A concepção moderna do meio ambiente de trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. (LEITE, p. 619, 2018).

Assim, os estudos relacionados ao meio ambiente de trabalho e seus respectivos atos normativos analisam a relação do local de trabalho com a saúde do empregado. Desta forma, caso seja constatado que o local de trabalho coloca em risco a vida ou a integridade, física ou psíquica, do trabalhador é necessário que a justiça interfira na relação de emprego de modo a garantir os direitos humanos deste. Um ambiente de trabalho ideal vai além do pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade ou o oferecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) por parte da empresa quando necessário para o desenvolvimento de determinada atividade. Condutas que implicam no constrangimento social e psicológico do trabalhador, de modo a afetar a qualidade de vida do mesmo, devem ser compreendidas como uma lesão ao meio ambiente de trabalho. (LEITE, 2018). As práticas previstas na Lei nº 13.185 de 2015, compreendidas como *bullying* ou *cyberbullying*, são aplicadas analogicamente as relações trabalhistas como exemplos de lesões ao patrimônio moral dos trabalhadores.

Art. 2º Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda:

- I – ataques físicos;
- II – insultos pessoais;
- III – comentários sistemáticos e apelidos pejorativos;
- IV – ameaças por quaisquer meios;
- V – grafites depreciativos;
- VI – expressões preconceituosas;
- VII – isolamento social consciente e premeditado;
- VIII – pilhérias.

Parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial. (BRASIL, 2015).

Estas condutas, quando no contexto das relações trabalhistas, se enquadram dentro os casos de assédio moral e a sua prática gera o pagamento de uma indenização por danos morais por parte do empregador em favor do empregado. Certos indivíduos são mais vulneráveis com relação a estas práticas abusivas por serem considerados parte de uma minoria que sofre historicamente com condutas preconceituosas por parte da sociedade e tais atos são reproduzidos no ambiente de trabalho. A Constituição Federal de 1988 traz, em seu art. 5º, X, que “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). Assim, a Carta Maior mostra a relevância da

proteção jurídica a interesses imateriais e, como forma de repressão à prática de condutas ilícitas que venham a atingir estes direitos, a garantia da indenização pelos danos causados, denominados danos morais. Ou seja, a violação de um interesse imaterial através da prática de uma conduta ilícita caracteriza o dano moral, e este gera uma indenização a ser revertida em favor do ofendido, que teve sua integridade violada. Neste sentido, Jorge Neto e Cavalcante (p. 655, 2019).

O dano moral ou dano extrapatrimonial é aquele que se opõe ao dano material, não afetando os bens materiais propriamente ditos, mas atingindo os bens de ordem moral, por exemplo, os de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade, intimidade e a imagem). Assim, concluímos que são danos morais aqueles que se qualificam em razão da esfera da subjetividade ou plano valorativo da pessoa na sociedade, havendo, necessariamente, que atingir o foro íntimo da pessoa humana ou o da própria valoração pessoal no meio em que vive, atua ou que possa de alguma forma repercutir. Cumpre ressaltar que os danos morais, de modo semelhante aos danos materiais, somente serão reparados quando ilícitos e após a sua caracterização (dano experimentado).

Está caracterizado o dano moral quando há lesão a interesses imateriais, também denominados extrapatrimoniais, que são juridicamente protegidos, podendo ser aplicados a uma pessoa física, jurídica ou a uma coletividade. A reparação ao dano moral causado, que se dá em forma de uma indenização, é um conceito pacificado que já se encontrava consolidado na Declaração Universal dos Direitos Humanos. (LEITE, 2018). Encontra-se pacificado na doutrina e na jurisprudência que, além dos bens materiais, bens não materiais são, também, passíveis de proteção jurídica. Assim, o ordenamento jurídico define determinados interesses que não se definem em algo corpóreo, mas necessitam de tutela estatal devido a sua importância a preservação da dignidade da pessoa humana e a manutenção da harmonia social. Desta forma, quando há lesão a algum destes direitos uma reparação é necessária por parte daquele que cometeu a conduta ou se omitiu quando deveria agir. A principal forma de reparação utilizada pela justiça é a condenação ao pagamento de uma indenização pelos danos morais causados em decorrência da lesão ao direito do ofendido. Estes institutos são aplicados ao direito do trabalho de modo a proteger aqueles envolvidos na relação trabalhista, principalmente o trabalhador, por ser parte hipossuficiente.

Os humanos como seres sociais tem modificado, de forma cada vez mais rápida, seu modo de se relacionar quando inseridos no meio, e estas mudanças são refletidas no ambiente de trabalho, promovendo uma maior diversidade dentre as pessoas que o compõem. Certa conduta pode ser considerada social e moralmente aceitável em uma semana e na seguinte passar a ser questionada, seja devido a exposição do fator histórico que a introduziu na sociedade e a constatação de que esta representa ofensa a uma raça, gênero, classe, etc., ou até mesmo um acontecimento atual que demonstrou que o comportamento é ofensivo ou perigoso. Assim, as relações humanas têm apresentado considerável avanço, de modo que há uma maior preocupação com a dignidade dos indivíduos, garantindo a preservação de sua personalidade e integridade física, psíquica e até mesmo moral. A proibição do assédio moral no ambiente de trabalho representa um importante ponto desta evolução, devido ao cuidado mais intenso com a saúde, física e mental, do trabalhador, ao mesmo tempo em que caminha juntamente a este aperfeiçoamento das relações, analisando-se o que seria considerado um dano à moral do trabalhador. (ANDRADE; SOARES; PEREIRA, 2017). Assim, a visão do trabalho como garantidor da dignidade humana é parte importante na descoberta da identidade dos indivíduos, pois torna essencial que a relação trabalhista acompanhe as mudanças sociais, de modo que o vínculo empregado-empregador tenha o respeito como base. Não obstante, a sociedade, seja analisada a partir da política, economia, ou o próprio meio social, trata-se de um ambiente muitas vezes hostil, principalmente direcionado a indivíduos e situações consideradas fora dos padrões socialmente aceitos, o que reflete no ambiente de trabalho no momento em que o empregador atua de

forma agressiva, fazendo com que o empregado sofra constantes humilhações, o que gera um maior risco de adoecimento mental deste. (CARMARGO; ALMEIDA; GOULART JÚNIOR, 2018).

Assim, visando a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, a justiça definiu o assédio como algo danoso ao empregado. Este dano deverá ser ressarcido através do pagamento de uma indenização e é motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, o empregado que for vítima de assédio poderá deixar o emprego, extinguindo o contrato de trabalho, sem pagamento de multa ou perda de verbas, o que poderá ocorrer quando este rescinde o contrato de trabalho sem justa causa. Mulheres e pessoas trans estão inseridos nas discussões acerca do assédio trabalhista, devido a sua vulnerabilidade causada pela discriminação que sofrem constantemente. No aspecto laboral os entendimentos quanto as questões relacionadas ao gênero tem como principal foco as discriminações motivadas por preconceito de gênero. No entanto, analisando tanto as leis quanto a doutrina, há uma certa tendência a tratar o termo gênero como um sinônimo de mulher, em que as políticas direcionadas possuem a intenção de diminuir as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente organizacional do trabalho. (SILVA, 2014). O direito do trabalho, tanto na doutrina quanto nos textos legislativos, ainda idealiza o gênero como um ideal binário, onde existem homens e mulheres, e as políticas públicas de proteção, na maioria das vezes, são direcionadas a inserção da mulher no mercado de trabalho. (SILVA, 2014) São as pessoas que fazem parte da sociedade que vão compor as organizações, assim, se o próprio meio social trata com preconceito aqueles que não fazem parte do considerado “padrão” social, no meio de trabalho não deverá ser diferente. (SOARES; SANDER, 2018).

No entanto, é essencial que o gênero seja observado em um conceito mais amplo, pois a realidade é que todos aqueles que não se adequam ao ideal considerado “normal” quanto a identidade de gênero e orientação sexual são vítimas de discriminação.

No direito do trabalho, quando na vigência do contrato de trabalho, caso o empregado sofra algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, por parte de seus superiores ou colegas, esta conduta poderá gerar uma indenização por danos morais em favor do empregado discriminado. Além das hipóteses previstas nos artigos 482 e 483 da CLT, também haverá possibilidade de danos morais em favor do trabalhador nos casos de assédio moral e sexual, revista íntima, ou trabalho em condição análoga à escravidão. (LEITE, 2018).

A lei nº 9.029 de 1995 prevê, em seu art. 1º, a proibição de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Art. 1º. Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995)

O texto da lei é omissivo as questões relacionadas a qualquer gênero que não se enquadre no sexo masculino ou feminino. Como anteriormente explicitado, o conceito de sexo não abrange as identidades de gênero transgêneras, estando relacionado a ideia dos sexos biológicos masculino e feminino. Ignorar a existência destes indivíduos e a sua condição como pessoas vulneráveis é outra forma de violência que sofrem. É possível entender que, quando se fala destes indivíduos considerados socialmente vulneráveis, o assédio moral seria uma possível consequência da discriminação. Não obstante, apesar do fato que nem todas as práticas de assédio moral seriam originadas de uma ideia discriminatória, certas minorias estão mais suscetíveis a esta forma de violência, pois a intenção da discriminação é afastar estes indivíduos dos ambientes sociais, tornando-os cada vez mais invisíveis. Sônia Mascaro Nascimento conceitua o assédio moral.

Já o assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-

se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (NASCIMENTO, 2004. apud. JORGE NETO; CAVALCANTE, p. 950, 2019).

Toda prática discriminatória, sejam ofensas, exclusões ou agressões que impossibilitem o trabalhador de exercer sua profissão ou dificultem significativamente sua atuação são consideradas assédio. Diante destas práticas é necessário que o Estado promova ações que venham a coibir estas condutas, de modo a garantir a saúde e a segurança do trabalhador. Pessoas trans são constantes alvos destas ações violentas que as oprimem. Há casos em que transgêneros omitem sua identidade de gênero, exteriorizando contra sua vontade características típicas do seu sexo de nascimento cultural e socialmente compreendido. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Programa Conjuntos das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) exploram essa questão na cartilha de Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho.

Uma das violências que as pessoas LGBT ou as pessoas que vivem com HIV/Aids enfrenta é a de não poder ser quem são no ambiente em que trabalham, convivem, exercem ou deveriam exercer plenamente sua cidadania. Isso traz inúmeros problemas, desencorajando a falar abertamente sobre sua realidade, sua maneira de pensar e de ver o mundo. Pior ainda é quando essa opressão é introjetada e a própria pessoa passa a ter dificuldade para aceitar-se como é, respeitar a si mesma e às pessoas que têm a mesma condição. Essa expressão da diversidade humana cercada torna a vida mais difícil, o ambiente organizacional mais pobre, menos produtivo, com uma homogeneidade artificial e apoiada em uma repressão que acabou por prejudicar a todos. Quando a pessoa não é respeitada em sua condição, singularidade ou situação, se gasta muita energia e tempo para esconder sua realidade diante de um padrão dominante, opressor e violento. Esse padrão imposto desqualifica a pessoa de muitas maneiras. Ele não permite reconhecer qualidades em sua atuação profissional e a submete a julgamentos pessoais constantes e invasores de sua intimidade. Sem dúvida alguma, travestis e transexuais enfrentam uma dificuldade ainda maior ao serem excluídos/as das oportunidades de emprego ou ao vivenciarem o processo transexualizador quando já estão inseridos/as no mercado de trabalho. (OIT/UNAIDS/PNUD, p. 19, 2015).

Segundo o Ministério da Saúde, HIV é o vírus da imunodeficiência humana causador da síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids) transmissível através de relação sexual sem proteção, contato com sangue contaminado ou de mãe com o vírus para seus filhos através da gravidez, do parto ou da amamentação. No entanto, quando não havia maiores estudos acerca das características do vírus HIV e os seus fatores etiológicos e fisiopatológicos, o mesmo foi atribuído a parcela já marginalizada da sociedade, como forma de reafirmar determinados estigmas, dentre estes os indivíduos transexuais, travestis e homossexuais (SILVA, 2019), assim, “qualquer um que tivesse práticas eróticas homossexuais seria um “aidético” em potencial” (PELÚCIO, 2009, p.114. apud. SILVA, p. 53, 2019). Esta associação realizada na época entre pessoas soropositivas e LGBTQ+ ainda causa transtornos a ambos os grupos. O diagnóstico do HIV leva o indivíduo portador a uma vida solitária, devido a intensa discriminação que sofrem, mesmo com a grande disseminação de informações acerca do agente causador da Aids e a evolução no tratamento da doença, que ainda não possui uma cura.

Já quanto aos indivíduos LGBTQ+ ocorria por parte das empresas uma prática abusiva que causava intenso constrangimento a estas pessoas ao tentarem se inserir no mercado de trabalho. Empregadores exigiam que candidatos LGBTQ+ realizassem o teste de HIV,

conduta discriminatória que deve ser compreendida como assédio moral praticado no momento da contratação. Desta forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu que “nenhum trabalhador deveria ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV” (Recomendação sobre o HIV e a Aids, 2010). Esta recomendação da OIT foi uma das tentativas de promover uma maior proteção a pessoas trans no mercado de trabalho. O legislativo brasileiro ainda é composto por uma forte bancada conservadora, que impede que projetos de lei que visam a inclusão e a proteção de indivíduos transgêneros no ambiente de trabalho sejam aprovados. Assim, busca-se analisar como atua o judiciário, mais especificamente a justiça do trabalho, na promoção da justiça social com o foco nas pessoas transgêneras, e se, mesmo com a omissão legislativa, as pessoas de identidade trans conseguem a garantia de seus direitos, de modo a reprimir e prevenir os casos de assédio nos quais são vítimas.

ANÁLISE DE DECISÕES DOS TRIBUNAIS ACERCA DOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL TRABALHISTA POR MOTIVO DE TRANSFOBIA

É essencial que os empregadores tenham estratégias que possam garantir a dignidade daqueles que estão a ele subordinados, aplicando políticas que possam efetivar uma maior proteção a grupos mais vulneráveis além da própria circunstância de hipossuficiência de todo empregado, como mulheres, pessoas pretas e indivíduos LGBTQI+. Caso o empregador, mesmo que através de uma omissão, permita que empregados sofram constrangimentos, de modo que dificulte ou torne inviável o exercício de suas funções no ambiente de trabalho, aquele será responsabilizado através do pagamento de uma indenização pelos danos morais causados. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região (TRT-15), no Recurso Ordinário Trabalhista 0011996-43.2015.5.15.0093, que foi provido por unanimidade, emitiu o seguinte acórdão que trata acerca de constrangimentos sofridos por uma mulher transexual no ambiente de trabalho, sendo estes causados pelo seu supervisor, que se recusava a se referir a mesma pelo nome social.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSEXUAL. IDENTIDADE DE GÊNERO FEMININO. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA, DA IGUALDADE E DA LIBERDADE POR ATOS ILÍCITOS DO EMPREGADOR. A igualdade entre homens e mulheres inscrita no artigo 5º, inciso I, da Constituição da República e a proteção à personalidade, igualmente consagrada em seu inciso X, constituem formulações transversais acerca da igualdade básica e da liberdade próprias da dignidade, que é imanente a todos os seres humanos. A expressão da sexualidade humana em qualquer de suas formas, mormente entre adultos, encontra-se também protegida, de modo que a prática insidiosa e reiterada por representantes do empregador de atos de menoscabo e desprezo por subordinado, reconhecido no seu ambiente de trabalho como transexual e acolhido em seu nome pessoal por seus colegas de trabalho, constitui grave afronta à personalidade humana e hipótese de abuso moral, perpetrado para negar a dignidade de Melissa – nome social adotado pelo reclamante e transexual, cidadã da República Federativa do Brasil. (TRT-15 – RO: 00119964320155150093 0011996-43.2015.5.15.0093, Relator: MARCUS MENEZES BARBERINO MENDES, 11ª Câmara, Data de Publicação: 10/08/2017).

No momento em que um indivíduo identifica-se como transgênero e escolhe para si um nome social ele tem o direito de esquecer o nome que foi assentado em seu registro de nascimento, não sendo obrigado a responder por ambos os nomes civil e social, com exceção de algumas circunstâncias específicas. No entanto, caso se sinta confortável em utilizar ambos não há uma imposição para que a pessoa trans opte pelo nome social, ficando impossibilitada de utilizar o nome civil. (SÁ, p. 73, 2018). Não obstante, no ambiente de trabalho, não é necessário que o indivíduo transgênero realize a modificação do nome civil no devido registro ou que utilize a carteira de nome social para que o seu direito de ser reconhecido pelo nome

com o qual se sente confortável seja juridicamente protegido. A pessoa trans poderá externar a vontade de ser reconhecido pelo prenome escolhido a qualquer tempo, até mesmo antes da contratação. A recusa em se referir a um indivíduo transgênero pelo seu nome social, como ocorreu no caso de Melissa que teve seu nome civil exposto em várias ocasiões por um supervisor, é um atentado a sua dignidade, e tanto a ação quando a omissão do empregador, causando ou deixando de impedir a continuidade dos constrangimentos, são atos ilícitos configurados como assédio moral por motivo de transfobia.

Este posicionamento foi reiterado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), no Recurso Ordinário 1000941-82.2019.50.2.0034, em que empregada transexual sofreu danos em seu patrimônio moral. Isto, pois, a empresa promoveu o registro dos meios de identificação da mesma na empresa, endereço eletrônico e crachá, com o seu nome civil, ignorando pedido da mesma para que fosse identificada pelo nome social.

DANO MORAL. INOBSERVÂNCIA DO NOME SOCIAL. É consabido que a pessoa transexual enfrenta discriminação e estigma generalizados na sociedade, inclusive no acesso ao trabalho, em razão da identidade de gênero. Deste modo, o respeito ao nome social ou o direito à alteração do nome civil, além de assegurar a dignidade da pessoa humana, concretiza os direitos fundamentais à identidade de gênero, ao livre desenvolvimento da personalidade e à não discriminação. (TRT-2 10009418220195020034 SP, Relator: THAIS VERRASTO DE ALMEIDA, 17ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 04/06/2020).

Ou seja, se a alteração do prenome no registro civil por parte de pessoa trans se dá pela simples manifestação de vontade, sendo desnecessária uma decisão judicial para que isso ocorra, da mesma forma deve ocorrer na identificação de empresa que venha a empregar pessoa transexual. Importante ressaltar que não é necessária a retificação do nome civil para que o empregador promova a identificação do empregado através de seu nome social, pois este encontra-se relacionado a preservação da dignidade da pessoa humana do indivíduo transgênero. A lembrança constante ao seu “nome morto” interfere no processo de autoaceitação da identidade da pessoa trans, além de desestimular o profissional por ser reconhecido por um nome e gênero que não entende como seu. No direito do trabalho são permitidas ações discriminatórias desde que efetivadas com o objetivo de promover uma maior igualdade com relação a indivíduos que socialmente se encontram em desvantagem, sendo estas condutas denominadas discriminações positivas. (SOUSA, 2018). Ou seja, caso uma empresa promova a contratação de pessoas trans esta conduta não deverá ser compreendida como discriminatória devido à grande dificuldade que estes indivíduos encontram para se inserir e permanecer no mercado de trabalho. Assim, a empresa estará atuando pela diminuição da desigualdade causada pelo preconceito direcionado a indivíduos transgêneros.

A Organização Mundial do Trabalho aprovou, em 1958, a Convenção nº 111 que dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Esta passou a ter vigência no território nacional no ano de 1966 e está disposto como no Anexo XXVIII do Decreto 10.088/2019. O artigo 1º desta convenção especifica as atitudes discriminatórias que devem ser combatidas no âmbito do direito do trabalho, por contribuírem para o aumento da desigualdade e a marginalização de grupos sociais que já se encontram em desvantagem.

Art. 1 – 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão;

- qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros adequados.
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
 3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (BRASIL, 2019).

Pessoas trans fazem parte de um grupo socialmente marginalizado que necessita de incentivos para que ocorra, efetivamente, a sua inserção no mercado de trabalho. No entanto, pouco se avançou com relação a luta pelos direitos desses indivíduos, e as condutas discriminatórias de que é vítima geram danos morais aos empregados transgêneros, interferindo em sua integridade física e psíquica. Além da recusa em se referir ao indivíduo transgênero pelo seu nome social, outras ações deverão ser classificadas como assédio moral por motivo de transfobia, como a limitação quanto a uso dos banheiros e suas roupas, os obrigando a utilizar as quais não estão de acordo com sua identidade de gênero, e as ofensas proferidas, de modo a ridicularizar a identidade do indivíduo. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1312292016506001, emitiu decisão acerca de conduta discriminatória por parte de superiores hierárquicos direcionado a empregada travesti e homossexual. Os mesmos, além de humilhar publicamente a empregada devido a sua identidade de gênero e opção sexual, a proibia de utilizar roupas e acessórios femininos, ações entendidas pelo tribunal como lesões a direitos da personalidade da pessoa trans.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Regional concluiu ser devida a indenização por dano moral, por estar comprovada a conduta humilhante pelos superiores hierárquicos, que demonstravam desaprovação pública com a opção sexual e a aparência do empregado, constringendo-o e expondo-o a sofrimento imerecido. Dessarte, além de o art. 223-G, § 1º, da CLT não tratar especificamente do tema indenização por dano moral, e sim do valor, incide ao caso o intransponível óbice da Súmula nº 126 do TST. 2. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Regional manteve o valor da condenação, considerando como parâmetros para fixação do quantum indenizatório a extensão do dano configurado, a condição pessoal do empregado, a capacidade econômica da empregadora e o período de exposição ao constringimento. Dessarte, observados os artigos 5º, LV, da CF e 944, caput, e parágrafo único, do CC, não é possível divisar violação do art. 223-G, § 1º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST – AIRR: 13122920165060011, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/09/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2019).

Travestis, assim como transexuais, são indivíduos transgêneros e a expressão da sua identidade diz respeito a sua personalidade e dignidade. As travestis têm direito a utilização de nome social, retificação do nome civil e gênero no registro civil e a exteriorização de sua identidade em todos os ambientes em que estejam inseridas. De acordo com esta decisão, no ambiente de trabalho, basta a manifestação de vontade da travesti pela utilização de nome social e roupas femininas para que a recusa da empresa configure assédio moral. Apesar da maior parte das decisões tratarem acerca de pessoas transexuais qualquer manifestação de identidade que não seja cisgênero é passível de proteção jurídica e o desrespeito a esta de forma continuada no ambiente de trabalho deverá ser considerado assédio moral por motivo de transfobia. Ocorre que muitas empresas contratam indivíduos transgêneros, possuindo plena consciência de sua identidade de gênero, mas lidando com a manifestação da identidade destas pessoas como algo passível de ser corrigido ou

controlado. Isso pode ser observado pela decisão emitida pelo Tribunal Regional Trabalhista da 15ª Região, no Recurso Ordinário 0011472-51.2014.5.15.0135, acerca de um caso de assédio moral contra mulher transexual em que a pessoa que cometeu os abusos indicou a vaga de emprego para a empregada vítima do assédio. No entanto, ao ser contratada, além das ofensas verbais, a supervisora a proibiu de usar roupas e acessórios femininos, como forma evidente de omitir a identidade de gênero da empregada.

Assim, para que se faça presente o dano moral, necessário que se comprove a ocorrência de violação à honra pessoal do trabalhador, proveniente de situações vexatórias, em que este se sinta humilhado, desrespeitado intimamente, em decorrência exclusivamente da prestação de serviços. Na inicial a parte reclamante informou que foi admitida para atuar como “captora” de cartões de crédito do 2º reclamado, sendo que desde o início do contrato as reclamadas sabiam da sua condição de transexual e da sua preferência quanto ao uso de roupas e acessórios femininos. Destacou que ao longo do contrato temporário (14/6/2013 a 13/08/2013) sofreu com a prática de homofobia por parte da gerente da 2ª reclamada, Sra. Joana, que lhe dispensava tratamento hostil e discriminatório. (...). O comportamento desrespeitoso e jocoso por parte da supervisora da 2ª reclamada, perante os demais empregados e até em público, a respeito da opção sexual da parte trabalhadora, constitui conduta que atenta contra a preservação e respeito à intimidade e imagem, valores resguardados constitucionalmente (art. 5º, X da CF) e que constituem pressupostos para a promoção de condições dignas de trabalho. O empregado tem direito de ter preservada a sua intimidade, sem interferência do empregador sobre questões a ela afetas, o que inclui privacidade sobre aspectos íntimos de sua vida e personalidade. Ao contrário do que aduz a reclamada em seu recurso, o fato da parte reclamante e da Sra. Joana se conhecerem previamente e desta ter lhe indicado a vaga de emprego, não minora ou atenua em nada a conduta por ela adotada ao longo do vínculo empregatício. (TRT-15 – RO: 00114725120145150135 0011472-51.2014.5.15.0135, Relator: GISELA RODRIGUES MAGALHÃES DE ARAÚJO E MORAES, 5ª Câmara, Data de Publicação: 22/11/2017).

Estes casos mostram que para a inclusão da pessoa trans no trabalho formal ser efetiva são necessárias ações que vão além das políticas públicas que atuam de modo a facilitar a entrada destas no mercado de trabalho. Isto, pois, se aqueles que irão conviver com o indivíduo transgênero, seja como empregador, supervisor ou colega de mesmo nível hierárquico, não possuírem nenhum conhecimento acerca de diversidade de gênero é provável que aquele ambiente se torne hostil para pessoas trans, e que as mesmas sofram com episódios de discriminação. Assim, informar acerca de direitos humanos em um ambiente de trabalho diverso é essencial para evitar práticas de assédio. (SÁ, 2018). Tal necessidade torna-se evidente na decisão emitida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 12759520155090029, sobre um caso em que funcionárias de uma empresa em que era empregada pessoa transexual requisitaram ao empregador que esta deixasse de utilizar o banheiro feminino por se sentirem desconfortáveis com a identidade de gênero da trabalhadora.

A Resolução CFM 1955/2010, do Conselho Federal de Medicina, que dispõe acerca de cirurgia de transgenitalismo, considera o paciente transexual como “portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual, com rejeição do fenótipo e tendência à automutilação e/ou extermínio”. O transexual possui a convicção que o seu gênero não corresponde ao seu corpo físico, o que lhe acarreta um sofrimento psíquico por acreditar que houve um equívoco na determinação do sexo anatômico. Há uma incongruência entre identidade de gênero e fenótipo físico. Ora, a orientação de uso de um terceiro tipo de banheiro, “unissex”, por causa da condição de transexual da parte autora, por certo não colaborou com a inserção desta no ambiente de trabalho; pelo contrário, contribuiu para aumentar a discriminação em relação à sua pessoa. Se a outras funcionárias reclamaram que a autora

estava utilizando o banheiro feminino, cabia ao réu esclarecê-las quanto à patologia que acomete a parte autora, zelando para que todos respeitasse sua condição de transexual. Cabia ao réu orientar seus funcionários quanto ao tratamento que deveria ser ofertado à parte autora no trato pessoal, obrigação da qual se descuidou. Insta ressaltar, inclusive, que a medida não precisava ser direcionada a determinada pessoa ou grupo de pessoas específico, bastando que fossem tomadas medidas no âmbito da empresa para coibir o comportamento discriminatório. Dessarte resta evidenciado o ilícito perpetrado pelo réu, que causou dano moral à parte autora. (...). A Constituição da República Federativa do Brasil ao proteger o direito à vida, protege, para além dela, o direito “ao modo de escolha de vida”. No presente caso, a parte autora (transexual) optou por viver como pessoa do sexo oposto, não cabendo ao empregador ou a qualquer terceiro desprestigiar o seu direito de escolha (artigos 3º e 5º da CRFB). A criação de banheiro específico para a condição da autora (como afirmado nas razões recursais – fl. 255: “Ainda, note-se que a criação de banheiros unissex na Reclamada tem o intuito, inclusive, de preservar a privacidade da própria, eis que não há como a empresa vigiar todos os atos praticados por seus empregados, principalmente dentro do ambiente do banheiro.”), portanto, é discriminatória e vai de encontro ao Princípio da dignidade do empregado. O mesmo pode ser dito da atitude do empregador em negligenciar o tratamento jocoso dispensado pelos demais funcionários, sem tomar as devidas providências, inclusive de cunho educativo. Diante da prova do ilícito perpetrado, imperiosa a condenação da ré ao pagamento de indenização decorrente da situação ora retratada. (TST – AIRRR: 12759520155090029, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Publicação: DEJT 02/10/2017).

Apesar do equívoco do julgador em tratar a transexualidade como uma patologia, a partir desta decisão é possível perceber a importância de uma atuação por parte do empregador que objetiva educar os funcionários acerca das questões de gênero. Não obstante, a conduta deste, ao acatar o pedido das funcionárias, promoveu a exclusão da empregada, atingindo sua dignidade e personalidade, pois como mulher deveria, incontestavelmente, se utilizar do banheiro feminino. Portanto, é necessário que a justiça do trabalho, de forma conjunta com o legislador, promova atuações preventivas com relação ao assédio por motivo de transfobia. É essencial pensar o preconceito contra pessoas trans como algo enraizado na sociedade, desta forma, não basta que o empregador contrate indivíduos transgêneros. É de extrema relevância educar todos os trabalhadores, que têm o poderão ter contato com pessoas trans, sobre questões relacionadas as diferentes identidades de gênero, e que esse ensinamento ocorra a partir de pessoas preparadas para falar sobre o tema, de modo a promover o respeito e a inclusão.

Considerações Finais

As discussões acerca de questões relacionadas a gênero e seu conceito ganharam cada vez mais espaço com a organização e conquistas do movimento feminista, que lutava, e luta, pela proteção da mulher nos ambientes em que está inserida. Isto, pois, as mulheres, assim como outros grupos, são consideradas uma minoria, assim denominada pela sua maior vulnerabilidade diante do preconceito enraizado na sociedade, que gera a prática de condutas ofensivas e ilícitas atingindo direitos destes indivíduos e sua dignidade. Desta forma, os primeiros conceitos de gênero buscavam unicamente uma separação entre pessoas com sexo biológico de nascimento masculino, homens, e com sexo biológico de nascimento feminino, mulheres. A palavra gênero foi até mesmo utilizada como sinônimo da palavra mulher. Ou seja, ainda não havia uma análise ampla de caracterização de gêneros além da biologia, apesar da constatação que a opressão sofrida pelas mulheres fosse cultural, social, histórica e até mesmo econômica. No entanto, autores como Judith Butler e Guacira Lopes Louro, ao realizarem análises profundas acerca do gênero e sua exteriorização, perceberam que a expressão de atitudes social e culturalmente consideradas como pertencentes ao sexo masculino ou feminino é imposta desde a infância. Além disso, nenhuma pessoa exterioriza

somente características femininas ou masculinas, o que demonstra que, mesmo com imposição diária de comportamentos que são relacionados a seu sexo biológico de nascimento, cada indivíduo desenvolve individualmente e de forma subjetiva sua identidade e personalidade.

Desta forma, mesmo com a imposição social definindo o comportamento de cada indivíduo com base em seu sexo biológico de nascimento é completamente possível que um indivíduo apresenta em sua identidade de forma subjetiva uma vontade interna intensa de exteriorizar características correspondentes ao gênero oposto, ambos ou nenhum daquele de seu sexo biológico de nascimento. Ou seja, a vontade de exteriorizar características atribuídas a determinados gêneros é algo subjetivo de cada indivíduo relacionado a questões sociais e culturais. Ocorre que, algumas pessoas apresentam uma necessidade de exteriorizar características correspondentes ao gênero oposto daquele que é relacionado ao seu sexo biológico de nascimento, e ainda há indivíduos que exteriorizam caracterizam masculinas e femininas ou nenhuma delas. Estes indivíduos que não se encaixam na visão binária de sexo biológico masculino/homem e sexo biológico feminino/mulher poderão se identificar como transgêneros. Ao tratar identidades de gênero trans o legislativo, na maioria das vezes, se refere a questões relacionadas à medicina, definindo a idade mínima e a maneira que deverá ocorrer o processo transexualizador, através da readequação sexual e da cirurgia de transgenitalização. No entanto, são necessárias leis que atuem com relação aos direitos humanos destes indivíduos, que sofrem constantemente com ações violentas devido a sua identidade de gênero, e protejam sua dignidade em ambientes como as escolas e o ambiente de trabalho. Na tentativa de entrar no mercado de trabalho pessoas trans se veem diante de vários obstáculos. Empregadores evitam contratá-los, principalmente se o trabalho envolver atendimento ao público, devido à intolerância por parte da sociedade e a possibilidade de que alguns clientes se afastassem da empresa pela simples presença de transgêneros realizando atendimentos. Quando contratados, empregadores ou supervisores fazem com que os mesmos passem a utilizar vestimentas e banheiros de acordo com o seu sexo biológico quando estiverem no ambiente de trabalho e às vezes se recusam a realizar o cadastro do nome social do empregado.

A violência diária que pessoas trans sofrem no ambiente de trabalho afeta diretamente o processo de transição e autoaceitação pelo qual elas são obrigadas a passar devido à opressão social com relação a sua identidade de gênero. Além disso, há a possibilidade do desencadeamento de crises de disforia de gênero, doença em que a pessoa trans apresenta episódios de intensa insatisfação com o seu corpo por não se identificar com seu sexo biológico, que pode gerar grande sofrimento, automutilação e até mesmo suicídio. No entanto, o legislativo é consideravelmente omissivo com relação a questões que se referem especificamente a pessoas trans, sendo necessária a intervenção constante do judiciário para que os direitos de indivíduos transgêneros sejam garantidos de forma mínima. Foi necessária a ADI 4275/DF e o Recurso Extraordinário 670422 para que fosse permitida a retificação do nome civil de pessoa trans para adequá-lo à sua identidade de gênero. Além disso, o decreto 8.727 de 2016 determinou a utilização do nome social na administração pública. A Portaria PGR/MPU nº 104, de 12 de dezembro de 2018 alterou a Portaria PGR/MPU nº 7, de 1º de março de 2018 do Ministério Público da União de modo a incluir o artigo 5º que determina que indivíduos transgêneros devem utilizar, no ambiente de trabalho, o banheiro e vestiário que esteja de acordo com sua identidade de gênero. Assim, tendo como base questões relacionadas aos direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Superior Tribunal do Trabalho, o descumprimento da utilização do nome social com relação a pessoa trans, da utilização de banheiros correspondentes com a identidade de gênero do indivíduo transgênero e ofensas proferidas com relação a identidade de gênero dos indivíduos no ambiente de trabalho são considerados assédio moral. Apesar da falta de leis específicas com relação ao tema os tribunais afirmam que estas condutas atingem a personalidade e a dignidade destes indivíduos e vários são os casos de preconceito que dificultam a permanência do indivíduo trans no

mercado de trabalho e até mesmo aqueles que sofrem assédio no momento da contratação. É possível perceber que somente uma ação preventiva com relação ao assédio moral cometido por motivo de transfobia seria realmente efetiva para proteger essa parte da população. É necessário educar todas as pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho de modo a promover o respeito às pessoas trans. Isto, pois, mesmo que o empregador contrate estes indivíduos e entenda de seus direitos, caso o mesmo permita que colegas de trabalho e supervisores cometam condutas caracterizadas como assédio moral por motivo de transfobia o empregador será considerado responsável por se omitir em situações onde tem a obrigação de agir, sendo condenado a pagar uma indenização pelos danos morais causados ao empregado transgênero.

REFERÊNCIAS

- ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Manual de comunicação LGBT. Aliança Paranaense pela cidadania LGBT. Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS – UNAIDS. 1 ed. 2010.
- AMERICAN PSYCHITRIC ASSOCIATION. DSM-5. Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- ANDRADE, Alana Haubert Santolin; SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; PEREIRA, Douglas Otoni. Praxis Jurídica@. v.1, n.2, 2017. p. 94-114.
- ANTUNES, Pedro Paulo Sammarco. Travestis envelhecem? São Paulo: Annablume, 2013.
- ARAÚJO, Mary Ani dos Reis. Me chame pelo meu nome: (trans)formação da identidade transgênero à luz do direito e da apreciação estatal. 2018. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal de Grande Dourados, 2018.
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). DOSSIÊ – assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violencia-3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>. Acesso em: 30 set. de 2022.
- BENTO, Berenice. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. Revista Contemporânea. v. 4, n. 1. Jan.-Jun. 2014. p. 165 – 182.
- BETTCHER, Talia; GARRY, Ann. Introduction to Hypatia Special Issue: “Transgender Studies and Feminism: Theory, Politics, and Gendered Realities” 24 (3), 1-10, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2009.01042.x>. Acesso em: 20 set. 2019.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, 5 de outubro de 1988.
- BRASIL. Decreto nº 8.727, de 28 de Abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, 28 de abril de 2016.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 10 de janeiro de 2002.
- BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de Novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Diário Oficial da União, Brasília, 6 de novembro de 2015.
- BRASIL. Lei nº 6.015, de 31 de Dezembro de 1973. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 31 de dezembro de 1973.
- BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência dos atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de Abril de 1995.
- BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de abril de 1995.
- BRASIL. Portaria PGR/MPU Nº 7, de 1º de Março de 2018. Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero usuárias dos serviços, pelos membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados, no âmbito do Ministério Público da União. Boletim de Serviço do Ministério Público da União, Brasília, 1º de março de 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário nº 0011996-43.2015.5.15.0093. Recorrentes: Higor Martin Pereira, Atento Brasil S/A. Recorridos: Higor Martin Pereira, Atento Brasil S/A, VIVO S.A. Juiz Relator: Marcus Menezes Barberino Mendes. Campinas, 02 dez. 2017. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/487877557/recurso-ordinario-trabalhista-ro-119964320155150093-0011996-4320155150093/inteiro-teor-487877576?ref=serp>. Acesso em: 15 jul. 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário nº 0011472-51.2014.5.15.0135. Recorrentes: Lojas Renner S.A., David William Feliciano. Recorrida: Servibras Serviços Temporários LTDA. Juiz Relator: Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Campinas, 22 nov. 2017. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/523265318/recurso-ordinario-trabalhista-ro-114725120145150135-0011472-5120145150135/inteiro-teor-523265327?ref=serp>. Acesso em: 17 jul. 2020.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Recurso Ordinário nº 1000941-82.2019.5.02.0032. Recorrente: Teleperformance CRM. S.A. Recorrida: Isabella Santos. Juiz Relator: Thais Verrastro de Almeida. São Paulo, 04 jun. 2020. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/856567258/10009418220195020034-sp/inteiro-teor-856567278?ref=serp>. Acesso em: 15 jul. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1312-29.2016.5.06.0011. Agravante: Intervalor – Cobrança, Gestão de Crédito e Call Center LTDA. Agravado: Marcos Antonio Chaves de Freitas. Ministro Relator: Dora Maria da Costa. Brasília, 18 set. 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/759654306/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-13122920165060011/inteiro-teor-759654353?ref=juris-tabs>. Acesso em: 17 jul. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1275-95.2015.5.09.0029. Agravante: Brasil Telecom Call Center S.A. Agravado: Leo Leocindo Teixeira Júnior. Ministro Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 02 out. 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/505880817/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-12759520155090029/inteiro-teor-505880836?ref=serp>. Acesso em: 17 jul. 2020.
- BUTLER, Judith. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do ‘sexo’. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). O corpo educado: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. p. 151-172.
- BUTLER, Judith. Regulações de gênero. Cad. Pagu [online]. 2014, n.42, pp.249-274. ISSN 0104-8333. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-8333201400420249>. Acesso em: 9 de nov. de 2019.
- CAMARGO, Mário Lázaro; ALMEIDA, Natália de Sousa; GOULART JÚNIOR, Edward. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental trabalhador. Semina: Ciência Sociais e Humanas. Londrina, v. 39, n. 2, jul./dez. 2018, p. 129-146.
- Cristina Mendes de; TORRES, Thaynara Bárbara Martins. Processo de identificação do transgênero e suas implicações sociais, psicológicas e afetivas. Pretextos – Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas. v. 4, n.8, jul./dez. 2019. p. 287 - 307.
- DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro, volume 1: teoria geral do direito civil. Ed. 32ª. São Paulo: Saraiva, 2015.
- FERREIRA, Raísa Fernandes. Transexualidade, rede de apoio e suas multiplicidades: do acolhimento ao protagonismo. 2016. 90 f. Dissertação (mestrado) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

- GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HATJE, Luis Felipe; RIBEIRO, Paula Regina Costa; MAGALHÃES, Joanalira Corpes. Trans(formar) o nome: alguns efeitos do nome social e da alteração do nome civil na vida de sujeitos trans. Editora Unijuí. ano 34. n.º 108. Maio/Ago. 2019. p. 122 - 143.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- KRÜGER, Alicia; SPERANDELI, Sandro Sperandei; BERMUDEZ, Ximena Pamela Claudia Diaz Bermudez; MERCHÁN-HAMANN, Edgar. Características do uso de hormônios por travestis e mulheres transexuais do Distrito Federal brasileiro. Revista Brasileira de Epidemiologia, 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepid/a/9Cshmsw95pNmdmGtxMZcqYc/?lang=en#>>. Acesso em: 30 set. 2022.
- LANZ, Letícia. O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. F. 342. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Setor de Ciências Humanas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- LOURO, Guacira Lopes. Gênero, sexualidade e educação. Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.
- LOURO, Guacira Lopes. Pedagogias da sexualidade. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). O corpo educado: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. p. 7-27.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos da metodologia científica. 5.º ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE (BR). Portaria n.º 2.803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Diário Oficial da União. 19 de nov. de 2013.
- NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. Revistas de Estudos Feministas, vol. 8, n. 2, pp. 9 – 43, 2000.
- OIT/UNAIDS/PNUD. Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho. 2.ª. ed. Brasília. Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”, 2015. 79 p.
- POLAK, Roberta. “Notas” de uma vida: vivência trans* em instituições de ensino. 2016. 154 p. Dissertação (Mestrado Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário) – Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário. Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO, Paraná, Irati, 2016.
- SÁ, Ana Paula Suitsu de. O direito ao trabalho da população transgênero. 2018. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.
- SALVAGNI, Julice; NODARI, Cristine Hermann; LIBARDONI, Paulo José (Org.). As organizações e o trabalho no Brasil contemporâneo. 1. ed. – Curitiba, Appris, 2019. 294 p.
- SCOTT, Joan W. Gender: a useful category of historical analysis. The American Historical Review, vol. 91, no. 5 (Dec., 1986), pp. 1053-1075.
- SILVA, Felipe Cazeiro da. Histórias posit(HIV)as de gays e pessoas trans: dos estigmas à cidadania. 2019. 174f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2019.
- SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. 2015. F. 196. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2016.
- SOARES, Andressa Pereira; SANDER, Andrea. A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. Revista Metodista de Administração do Sul. Rio Grande do Sul, v.3, n. 1, 2018.
- SOUSA, Luiz Araujo. A discriminação dos transgêneros nas relações de trabalho – uma análise transnacional das tutelas discriminatórias. v.7 n.1 (2017): Anais do XIII Encontro de Iniciação Científica da UNI7, 2018.
- SOUZA, Aedan Dougan Marques de. (2019). O corpo transgênero e o direito brasileiro: uma breve análise do sistema jurídico brasileiro a respeito do não-binário. Revista Docência e Ciberultura. v.3, v.2, p. 243-270, 2019.
- TRANSGENDER EUROPE (Europa) (Org.). Nota de Imprensa, Dia Internacional da Visibilidade Trans: Mais de 2,000 pessoas trans assassinada nos últimos 8 anos, 2016. Disponível em: <<https://tgeu.org/transgender-day-of-visibility-2016-trans-murder-monitoring-update/>>. Acesso em: 14 de nov. de 2019.
- Transgender People, Gender Identity and Gender Expression: what does transgender mean? American Psychological Association, 2011. Disponível em: <<https://www.apa.org/topics/lgbt/transgender>>. Acesso em: 11 de nov. de 2019.
- VILLIKE, Larissa Pereira; ASSUNÇÃO, Maria Madalena Silva de; SOUZA, Paôla
- WHO. ICD-10 on line: current version (2016). Disponível em: <<https://icd.who.int/browse10/2016/en#F66.0>> Acesso em: 14 de nov. de 2019.
