



A TRANSGENERIDADE E A JUSTIÇA DO TRABALHO: A CONSTRUÇÃO DO DANO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ÀS PESSOAS TRANS.

TRANSGENERITY AND LABOR JUSTICE: THE CONSTRUCTION OF MORAL DAMAGE IN EMPLOYMENT RELATIONS FOR TRANS PEOPLE.

Vinícius da Silva Rodrigues¹
Luciana Silva Garcia²

RESUMO

A violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Este artigo é oriundo de pesquisa exploratória realizada nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho brasileiro e destrinchada na dissertação “A Transgeneridade e a Justiça do Trabalho: A construção do dano moral nas relações empregatícias às pessoas trans”, sendo o objetivo deste trabalho identificar o posicionamento do Poder Judiciário Trabalhista ao analisarem pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia que suportaram no ambiente laboral. O resultado da pesquisa demonstrou, após a análise de 89 julgados, que o significado, a definição e a extensão do que é a identidade de gênero à pessoa trans ainda é pouco explorado e conhecido no meio Judiciário trabalhista, pois somente 36,5% (31 decisões) construíram seus fundamentos sob a ótica da identidade de gênero, enquanto que 40% (34 julgados) em discriminação contra a opção/identidade/orientação sexual etc., e 23,5% (20) sequer consideraram qualquer ofensa imaterial contra a pessoa trans.

Palavras-chave: Transgeneridade; Identidade trans; Justiça do Trabalho; Dano Moral; Relação empregatícia.

ABSTRACT

Violence against transgenderism or trans identity existing in society presents itself as a factor that extinguishes the employment relationship. This article comes from exploratory research carried out in the 24 Brazilian Regional Labor Courts and unraveled in the dissertation “Transgenerity and Labor Justice: The construction of giving morality in employment relationships to trans people”, the objective of this work being to verify the positioning of Labor Judiciary when analyzing requests for moral compensation proposed by trans people as a result of transphobia that they endured in the workplace. The result of the research demonstrated, after the analysis of 89 judgments, that the meaning, definition and extent of what gender identity is for trans people is still little explored and known in the labor judiciary, as only 36.5% (31 decisions) built their foundations from the perspective of gender identity, while 40% (34

¹ Mestre em Direito Constitucional. Membro da Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero da OAB/DF (triênios 2019/2021; 2022/2024). Advogado. Pesquisador sobre os Direitos à identidade de gênero. viniciussrodrigues@yahoo.com.br. SRTVS, Quadra 701, Asa Sul, Brasília – DF, 70.340-906.

² Doutora em Direito, Visiting Fellow da Universidade de Birmingham. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa. Pesquisadora no campo dos Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Violência de Estado. luciana.garcia@idp.edu.br. SGAS II St. de Grandes Áreas Sul 607, Asa Sul, Brasília - DF, 70200-670.





decisions) on discrimination against sexual option/identity/orientation, etc., and 23.5% (20) did not even consider any immaterial offense against the trans person.

Keywords: Transgenderness; Trans identity; Labor Justice; Moral Damage; Employment relationship.

INTRODUÇÃO

A expressão social de um gênero de forma diversa do sexo biológico é uma questão de identidade e se refere às pessoas conhecidas como travestis e transexuais, que são tratadas coletivamente como parte do grupo que alguns chamam de "transgênero" ou, mais popularmente, trans (JESUS, 2012, p. 9-25).

Inexiste, para essa expressão de viver o gênero, uma resposta e/ou motivo do 'por que' ou 'porque' se é trans, pois simplesmente significa ser e pertencer, reivindicando assim o reconhecimento social e legal de acordo com o modo como se identifica, sem violar, ofender, afrontar ou causar prejuízo a direitos ou espaços de quem quer que seja (RODRIGUES, 2023, p. 13).

A identidade trans, apesar de existir e ser um dos atributos da personalidade humana tutelado pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), ainda enfrenta percalços para se estabelecer o reconhecimento individual e social na autopercepção de existir.

Um dos grandes fatores de resistência à identidade trans é o conservadorismo e a regulação das condutas comportamentais ao estereótipo de gênero "certo", cultivado em determinada parcela da sociedade brasileira pelos discursos bélicos-religiosos na ordem "moral". A imposição "moral" resulta na negação/exclusão do convívio social e limitação dos direitos fundamentais das pessoas trans, tais como o uso do nome social e a restrição de uso do banheiro de acordo com sua identidade de gênero — discriminações mais comuns no dia a dia trans (JESUS, 2016, p. 542).

Conseqüentemente, além de propagar o não reconhecimento da existência trans na sociedade e sobrepor a laicidade do Estado, que afirma que "ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa" (BRASIL, 1988), estabelece a superstição de "poder-dever" em privar os direitos constitucionais assegurados às pessoas trans, rompendo com o avanço no respeito aos valores das questões de gênero e aos direitos iguais de gozarem plenamente os direitos sociais de alcançar a condição de igualdade, felicidade e dignidade (RODRIGUES, 2023, p. 15).



Por essas diversas formas de tratamentos odiosos em diferentes contextos desumanos, que produzem a discriminação e desencadeiam a exclusão social das pessoas trans, o Supremo Tribunal Federal (STF), em junho de 2019, enquadrou, no julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 e do Mandado de Injunção (MI) 4.733, nos tipos da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 — Lei do Racismo, as condutas que impliquem, induzam ou incitem atos de segregação da identidade de gênero como crime de transfobia³.

A transfobia oriunda da relação empregatícia, além de afrontar valores caros (dignidade, respeito, oportunidades) e semear crimes invisíveis (preconceito, discriminação, tratamentos injustos e degradantes) que se estendem à vida relacional (pessoal, particular, familiar etc.), traduz-se em danos à esfera extrapatrimonial da pessoa, conhecido como dano moral. Esses ilícitos resultam na extinção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, atraindo a competência da Justiça do Trabalho para julgar o dano imaterial praticado pelo empregador.

Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo demonstrar, seguindo os achados dispostos na dissertação “A Transgeneridade e a Justiça do Trabalho: A construção do dano moral nas relações empregatícias às pessoas trans”, como a violência contra as pessoas trans no âmbito das relações de trabalho é analisada pelo Poder Judiciário, especificamente pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando analisam pedidos de indenização por dano moral propostos por pessoas trans em decorrência de ofensas à sua integridade física e psicológica.

Para tanto, este artigo se originou da dissertação já mencionada, sendo realizada uma pesquisa exploratória online nos sítios eletrônicos dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT)⁴ entre março e outubro de 2023 com a palavra-chave "transexual". Dessa pesquisa, foram encontrados 93 julgados⁵ de 2013 a 2022, sendo que sete Tribunais não possuíam julgados relacionados à palavra-chave, quais sejam: Bahia (TRT 05); Amazonas e Roraima (TRT 11); Rondônia e Acre (TRT 14); Maranhão (TRT 16); Sergipe (TRT 20); Rio Grande do Norte (TRT 21) e Piauí (TRT 22).

³ Transfobia: ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito e segregação da identidade de gênero.

⁴ Cada Tribunal Regional do Trabalho é identificado por um número, que corresponde a região de jurisdição. Exemplo. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro/RJ: www.trt1.jus.br.

⁵ Ao concluir a dissertação, foi realizada nova pesquisa, momento em que foram encontrados outros julgados em alguns TRTs que não constam no estudo. Em contato com os TRTs, tomou-se conhecimento que a aba de pesquisa jurisprudencial foi atualizada, pois não incluía diversas decisões. Motivo pelo qual existem decisões que não compõem a dissertação e este artigo, em razão do sistema de pesquisa dos tribunais. Além disso, quatro ações foram desconsideradas, apesar de citarem a palavra-chave ‘transexual’, não tratavam de caso de pessoa trans.



A partir dos dados levantados, a definição do que é a identidade de gênero e o significado de sua extensão à pessoa trans ainda é pouco explorada e conhecida no meio Judiciário trabalhista. Isso porque, das 48 sentenças e 41 julgados analisados, numerados foram os entendimentos (sentenças e acórdãos) que interpretaram o caso sob a ótica da identidade de gênero, enquanto outros, embora tenham construído o dano moral com base no acervo de normas sobre os Direitos Humanos, fixaram seus entendimentos em ofensa à orientação/opção/identidade sexual (RODRIGUES, 2023, p. 11).

A primeira seção trata das legislações sobre a não discriminação contra a identidade de gênero no ambiente laboral e, apesar das normas legais, o contexto social de discriminação às portas do emprego. A segunda seção trata sobre os conceitos de dano moral, assim como as legislações e doutrinas sobre a estimativa moral e o ônus probatório do prejuízo imaterial.

Na terceira, os principais julgamentos que consideraram os critérios objetivos/legais para a não discriminação e violência laboral contra a pessoa trans, assim como os critérios subjetivos de definição ou de racionalidade na ofensa imaterial considerada a extensão do significado da identidade de gênero trans e aqueles que os desconsideraram. E na quarta, as considerações finais na perspectiva da mudança discriminatória.

1. A LEGISLAÇÃO NA NÃO DISCRIMINAÇÃO E O ACESSO AO EMPREGO

O princípio da dignidade da pessoa humana figura como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil na proibição de qualquer forma de condutas discriminatórias e preconceituosas (BRASIL, 1988). Esse princípio, além de estabilizar as relações sociais, deve ser interpretado e aplicado de maneira a preservar a integridade física e psicológica do(a) trabalhador(a) trans. Isso porque toda e qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego e sua manutenção, em face da identidade de gênero, é vedada por normas infraconstitucionais, como a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL, 1995), o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, (BRASIL, 2016) e normas internacionais (Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1958), ratificadas no Brasil pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019).

A não discriminação contra a identidade de gênero, em matéria de emprego, visa assegurar a igualdade de oportunidades. Ou seja, resguardar o tratamento isonômico substancial (formal e material) e justapor os princípios fundamentais à integridade física e psíquica (moral,



intelectual e espiritual), pautado na valorização do trabalho humano, assim como erradicar ou, pelo menos, mitigar as discriminações em face do(a) trabalhador(a) trans.

Entretanto, apesar de existirem elementos normativos que vedam a discriminação contra a identidade de gênero, a comunidade trans enfrenta os maiores obstáculos quando se trata de acesso à educação e oportunidades de emprego. Embora haja mais de 20 milhões de empresas em operação (BRASIL, 2022), apenas 2.422 empregadores disponibilizaram vagas para a população trans no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 (TRANSEMPREGOS, 2022). Isso significa que menos de 1% das empresas em todo o país oferecem oportunidades de trabalho formal às pessoas trans.

Estudos, como o realizado por Junior, Teixeira e Gritti (2022, p. 1-21) em quatro empresas de São Paulo/SP, e por Ferreira, Ribeiro e Brito (2022, p. e3946) nas cidades do norte de Minas Gerais/MG, constataam que os obstáculos enfrentados pelas pessoas trans para o ingresso no mercado de trabalho formal começam já nas entrevistas de trabalho. De acordo com a primeira pesquisa, três empresas não incluíam a opção “nome social” em seus formulários de contratação e ainda mantinham um campo para “gênero” (sexo biológico). A segunda pesquisa, que entrevistou três homens trans e duas mulheres trans, concluiu que são necessárias diversas mudanças no ambiente corporativo (empregador), incluindo a educação para a convivência interpessoal e a eliminação do preconceito.

A intensa discriminação social, combinada com a escassez de oportunidades de emprego para a comunidade trans, muitas vezes as direciona para o trabalho sexual, sendo que a maioria que recorre a essa alternativa para sobreviver é composta por mulheres trans (DOSSIÊ DA ANTRA, 2022, p. 41). Não é necessariamente a prostituição que coloca as pessoas trans em uma posição de vulnerabilidade, mas sim o preconceito e a transfobia resultantes das exclusões sociais (REDE TRANS, 2022).

A marginalização social não apenas isola, mas também gera efeitos prejudiciais que perpetuam a situação crítica de vulnerabilidade, eliminando qualquer chance de atingir uma melhoria integral na qualidade de vida pessoal e profissional que advém do trabalho formal. Isso inclui aspectos como inclusão, valorização, desenvolvimento e investimento intelectual e psicológico, entre muitos outros benefícios que vêm com o emprego.

O principal desafio na realização do princípio da dignidade humana não é reconhecê-lo no sistema jurídico nacional, mas sim colocá-lo em prática (MIRAGLIA, 2009, p. 151). Isso ocorre porque, embora o trabalho seja um direito social, a discriminação e a rejeição,





diretamente ligadas a atos de transfobia, são os maiores obstáculos que as pessoas trans enfrentam e precisam superar para se integrarem ao mercado de trabalho formal. As aversões e resistências contra a identidade de gênero trans fazem com que a igualdade material de oportunidades e posições seja uma realidade nada comum na vida das pessoas trans.

Essas ações de preconceito e discriminação, que são obstáculos significativos para o acesso ao mercado de trabalho formal, além de negarem a própria existência do indivíduo (alma, ser, espírito), infelizmente se estendem ao ambiente de trabalho formal e se tornam a principal razão para a dissolução do contrato de trabalho. A aversão à identidade de gênero (transfobia), decorrente do meio ambiente laboral, consiste no prejuízo ou lesão de um bem imaterial, ou mais, tais como personalidade, integridade psíquica (liberdade, pensamentos e privacidade) e integridade moral (honra, imagem e identidade). Isto é, um dano moral.

2. DANO MORAL E SUAS CONCEPÇÕES

O conceito de dano moral abrange toda a dor emocional injustamente infligida a uma pessoa, cujas consequências de sentimentos negativos (como tristeza, angústia, amargura, vergonha, humilhação etc.) resultam de uma ação ilegal cometida por um agente, o causador do dano a um ou mais bens imateriais protegidos como invioláveis pela Constituição (BRASIL, 1988).

A agressão à dignidade pessoal lesiona valores como a inteligência, trabalho e honestidade (CAVALIERI, 2004, p. 95), assim como afeta os direitos de ordem imaterial do indivíduo: intimidade, igualdade, nome, respeito, identidade, entre outros atributos inerentes à personalidade humana (FARIAS, 2005, p. 139). Embora essas perdas não patrimoniais não possam ser eliminadas ou reduzidas a um valor monetário, nem possam restaurar os sentimentos e o estado psicológico anterior à dor ou ao sofrimento, pois afetam a esfera mais íntima do indivíduo, a única maneira pela qual a pessoa prejudicada pode, pelo menos, aliviar a dor em sua esfera íntima e imaterial é por meio de compensação financeira (ANDRADE, 2003, p. 145).

A finalidade dessa compensação não é restaurar a integridade física e psicológica da vítima do dano imaterial. Em vez disso, ela serve para punir o causador do dano moral por sua conduta ilícita, desencorajando-o a repetir tal comportamento ofensivo. Para a vítima, o objetivo é aliviar o sofrimento injusto causado pela agressão à sua esfera subjetiva/íntima (JÚNIOR, 2000, p. 3).



O dano moral, quando decorrente do ambiente laboral, atrai a responsabilidade do empregador de responder pelas condutas ilícitas de seus empregados (atos omissivos) ou por uma ação comissiva (CASSAR, 2011, p. 57).

Para o reconhecimento do prejuízo imaterial, apesar de ser considerado um dano presumido (FILHO, 2002, p. 77; BITTAR, 1994, p. 204), pois inexistente prova de qualquer sentimento negativo, incumbe à vítima o dever de demonstrar a existência na relação de causa e efeito entre a conduta praticada pelo ofensor (ilícito) e o resultado (dano/prejuízo): o nexo causal (CASSAR, 2011, p. 936-944). Isto é, comprovar a existência do fato daquilo que se diz ter passado.

No entanto, ações discriminatórias e preconceituosas contra pessoas trans, muitas vezes, são realizadas de maneira sutil (por meio de piadas, zombarias, entre outras formas) que são difíceis ou impossíveis de serem comprovadas documentalmente.

Nesse sentido, por força do princípio da primazia da realidade (prevalência dos fatos sobre as formas) que vigora no campo do Direito do Trabalho, é que a prova oral da vítima e de sua testemunha possui relevância e se apresenta, por vezes, como o único meio probatório ao alcance da parte para comprovar suas alegações. Isto é, a potencialidade de reproduzir a realidade vivenciada e o modo como existiram os fatos (lesões causadas pela discriminação e preconceito que permaneciam isolados).

Neste contexto, surge o protocolo criado pelo Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2021). Este documento enfatiza aos juízes e juízas a necessidade social de observar e interpretar as leis trabalhistas sob a ótica da autodeterminação da identidade de gênero. Além disso, recomenda-se dar maior relevância ao depoimento de indivíduos que sofreram qualquer tipo de dano moral.

No que diz respeito à estimativa indenizatória a ser fixada, às ofensas a um ou mais bens imateriais da pessoa lesada, a quantia pecuniária não poderá ser irrisória ou meio enriquecedor à vítima, mas deve atender à exigência reparadora e, ao mesmo tempo, não ser irrisória ao ofensor e deixar de atribuir o efeito inibitório de nova prática danosa.

Ao(a) julgador(a), enquanto intérprete do objetivo legal, compete traduzir o alcance do algoritmo “extensão” do dano, prescrito no artigo 944, do Código Civil (BRASIL, 2002), e aplicar, pelo critério da proporcionalidade e razoabilidade (CASSAR, 2011, p. 968), o *quantum* indenizatório nas circunstâncias que o envolvem, considerando: a) a extensão, a repercussão e a permanência temporal do sofrimento (CASSAR, 2011, p. 970): efeito





compensatório/reparador para a vítima (bem imaterial atingido); b) a gravidade e intensidade na conduta do ofensor: ação omissiva ou comissiva e o grau de culpabilidade e reprovabilidade social da conduta ofensiva (BRASIL, TST, 2023); c) a posição social das partes: porte econômico do agente causador do dano e o nível econômico da parte ofendida.

3. ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS

Para compreender as razões de decidir e fundamentar que cada julgador(a) estabeleceu na construção (ou não) do dano moral, nos 89 julgados, foram examinados, em cada processo, os fatos apresentados pela parte autora, os argumentos de defesa pela empresa, assim como os depoimentos prestados em juízo.

Aqui, por efeito do limite de páginas ao artigo, apresento os principais comentários aos julgamentos em que foi considerada a extensão do significado da identidade de gênero, assim como os julgados que desconsideram as normas que vetam a discriminação quanto à identidade de gênero, de modo a reforçar a violência contra a integridade física e psicológica da pessoa trans no ambiente laboral.

As tabelas, disponibilizadas em drive⁶, as quais são reutilizadas do estudo de mestrado, identificam a origem de cada caso e o Tribunal. Nelas constam os números dos processos, os anos, os motivos que as vítimas ingressaram com as ações, as expressões utilizadas pelos órgãos julgadores para construir os danos, se sentença e/ou acórdão, e os valores indenizatórios arbitrados.

3.1. Tribunal da 1ª Região/RJ.

Caso 1. Identidade: Mulher trans. Humilhações no meio ambiente laboral.

A sentença, a partir da valorização da prova oral, identificou a violação aos direitos de personalidade da autora. O acórdão, após dar provimento ao recurso patronal, reformou a sentença por entender que não foram produzidas provas concretas (documentais).

Considerando o poder instrutório do juiz que deve primar pela busca da verdade dos fatos, à luz do princípio da primazia da realidade, exige-se, em razão da discriminação (direta

⁶ https://drive.google.com/file/d/1D7oEpkE9w66RqWEPJ_kmz14NOJM8qi3o/view

e/ou indireta) ser um fenômeno múltiplo e complexo (RIOS; SILVA, 2017) e de difícil comprovação, uma permanente necessidade de atenção nas formas que se manifesta.

Caso 5. Identidade. Homem trans. Impedimento ao uso do nome social e banheiro.

A sentença, pelos depoimentos, concluiu por ofensa à dignidade humana do autor. O acórdão, ao majorar o dano moral, destacou o contexto social de exclusão e marginalização das pessoas trans.

É crucial a postura do Judiciário Trabalhista em condenar fortemente qualquer ato discriminatório que limite o acesso e a permanência no emprego. Da mesma forma, é importante que acolha e aplique a legislação internacional sobre identidade de gênero, protegendo a integridade física e psicológica do indivíduo. Isso é essencial para que os empregadores realmente cumpram a função social da empresa, ou seja, implementem e cumpram normas internas que promovam a verdadeira igualdade, com o objetivo de evitar a perpetuação de danos a funcionários(as) trans.

3.1.2. Tribunal da 2ª Região/SP.

Caso 1. Identidade: Homem Trans. Restrição ao uso do nome social e humilhações.

A sentença estabeleceu-se pela ofensa aos direitos da personalidade do autor, em decorrência da conduta discriminatória da empresa em relação à identidade de gênero. O acórdão, ao analisar o tratamento dispensado ao obreiro, trouxe a elucidação e ciência dos direitos internacionais sobre a não discriminação pela identidade de gênero com base nos Princípios de Yogyakarta.

A sentença, apesar de construir o dano na conduta discriminatória pela orientação sexual do obreiro, projetou o *quantum* indenizatório acima daquele que o acórdão, ainda que pautado na apropriada discriminação (identidade de gênero), entendia correto.

É evidente que a avaliação do dano sofrido pelo autor é, sem dúvida, refletida pelo “sentimento” do juiz. Isso ocorre porque a quantificação da indenização pelo tribunal de primeira instância foi determinada com base na interação máxima com as partes e testemunhas na audiência de instrução. Em recurso, os efeitos do mesmo tratamento discriminatório que o reclamante sofreu e nas mesmas provas orais tendem a ser projetados para níveis inferiores.



Caso 3. Identidade. Mulher trans. Impedimento ao uso do nome social.

A sentença, a partir da análise dos fatos iniciais com a prova oral produzida (depoimento), identificou um ambiente laboral preconceituoso e discriminatório, reconhecendo o dano moral. O acórdão, apesar de identificar que os depoimentos comprovassem a discriminação, reformou a sentença por entender que o juízo primário se divorciara dos fatos descritos na inicial.

O preconceito nem sempre é explícito, pois, muitas vezes, é camuflado por meio de piadas, trocadilhos, risadas, chacotas, entre outros. Contudo, para quem suporta, possui a mesma intensidade negativa e excludente que a discriminação, que também pode ser oculta.

Nesse sentido, é que se oferece o protocolo do CNJ, para incluir o direito à igualdade substancial no reconhecimento da autodeterminação de identidade de gênero.

3.1.3. Tribunal da 3ª Região/MG.

Caso 2. Identidade. Homem trans. Impedimento ao uso do nome social e humilhações.

A sentença concluiu não haver provas de ofensas à personalidade do reclamante, pois considerou que a testemunha obreira havia “exagerado” em seu depoimento. O acórdão, por seu momento, considerou a veracidade das alegações do obreiro, “relacionadas às situações vexatórias no ambiente de trabalho” (sic), pelo depoimento de sua testemunha.

É verdade que o juiz está constantemente analisando as provas apresentadas, com o objetivo de formar uma convicção livre sobre as questões em debate. Também é verdade o compromisso de se aproximar o máximo possível dos fatos apresentados na petição inicial com as provas orais produzidas, considerando sua proximidade com as circunstâncias factuais do caso em audiência, para a compreensão da disputa. Foi nesse foco que o grupo, após confrontar o depoimento do autor e de sua testemunha a partir das transcrições feitas no processo de



instrução, confirmou a resistência da empresa em não permitir o uso do nome social e se posicionou a favor do recurso do trabalhador.

3.1.4. Tribunal da 4ª Região/RS.

Caso 2. Identidade. Mulher trans. Restrição ao uso do nome social.

A sentença, para julgar improcedente, se estabeleceu no sentido de que a reclamante não havia solicitado e mencionado o seu nome social nos autos, e que, apesar de restar comprovado seu nome civil no crachá, inexistia “prova mínima de que assim tenha sido solicitado na contratação” (sic).

No entanto, a identidade de gênero da reclamante foi confirmada em audiência, superando a consideração de que não havia “prova mínima de que tenha sido solicitado na contratação” (sic). Na época da apresentação da ação, em 2021, havia pelo menos duas leis que garantiam à autora a retificação de seus documentos, incluindo o crachá, que era a maneira como ela se identificava para os outros.

Nesse contexto, é imperativo ter um cuidado expressivo com a riqueza de detalhes dos fatos iniciais apresentados ao Judiciário, sem abreviações, pois a menor evidência faz a diferença para que nenhuma pessoa trans seja diminuída, violentada e levada à marginalização e decadência de sua existência em uma sociedade que, infelizmente, avança lentamente em direção à igualdade plena.

A decisão, pelos votos divergentes, destacou uma das várias formas odiosas que a sociedade alimenta contra as pessoas trans: a violação do direito à autoidentificação de gênero. Com essa clareza e rigor, reconheceram a prática discriminatória transfóbica manifestada pela empresa contra a trabalhadora, dando provimento ao recurso.

3.1.5. Tribunal da 9ª Região/PR.

Caso 1. Identidade. Mulher trans. Impedimento ao uso do nome social e banheiro.

A sentença aproximou-se da realidade existente no ambiente laboral, perante as provas orais, e concluiu pela violação aos direitos da personalidade da autora, a partir da percepção sobre a identidade de gênero. O acórdão, entretanto, não produziu a estima aos depoimentos





orais, pois, ao entender que não havia provas sobre a proibição do nome social, divorciou-se da evidência apresentada pela informante da autora ao afirmar que as chamavam “pelo nome de registro” (sic).

Nesse sentido, reitera-se que o preconceito nem sempre é explícito, pois muitas vezes são camuflados (piadas, chacotas, entre outros), mas possuem a mesma intensidade negativa e excludente que a discriminação, que também pode ser oculta.

Nesse caso, o tribunal de primeira instância adotou uma medida educativa corajosa, inovadora e reconhecida para a empresa, ordenando a distribuição de panfletos com conteúdo que “aborda a discriminação de trabalhadores por causa de orientação sexual e identidade de gênero” (sic). Isso significa que se observa a postura humana e proativa da juíza em desmontar os estereótipos heteronormativos, a fim de promover o avanço na percepção da igualdade de gênero e de se estabelecer uma cultura contra qualquer forma de discriminação contra pessoas trans.

3.1.6. Tribunal da 13ª Região/PB.

Caso 1. Identidade. Homem trans. Restrição ao uso do nome civil.

A sentença julgou improcedente o pleito por entender que: 1) a empresa era “pioneira no Estado em recrutar trabalhadores que externam esta condição”. (sic); 2) pelo depoimento do autor, seu nome social constava no crachá e era conhecido na empresa por sua “alcunha”; 3) a “ressocialização [sobre a identidade de gênero] se trata de algo muito recente e singular, e a sociedade necessita de um certo tempo para se adequar à novidade”. (sic); 4) “ocorreu mero aborrecimento e fato isolado em relação ao nome do obreiro” (sic).

O acórdão, por seu turno, entendeu que: 1) as provas orais precisavam ser contundentes para confirmarem a discriminação de gênero no ambiente laboral; 2) não constituía intolerância com a identidade de gênero o fato de ter ocorrido o anúncio do nome civil à operação inteira; 3) a empresa demonstrou possuir outros empregados transgêneros e “se preocupada com a inclusão social, adotando política de combate ao preconceito” (sic) com o código de ética.

A reclamatória fora proposta em agosto de 2019, acompanhada do termo de rescisão contratual de trabalho, comunicado de demissão, entre outros documentos com o nome civil do

reclamante, isto é, feminino. A sentença datada em novembro daquele ano e o acórdão em março de 2020.

A harmonia observada nas decisões judiciais de que não foi “constatada [...] resistência do réu à identidade de gênero do reclamante” (sic), e a percepção de que o fato de o trabalhador ter sido chamado pelo nome civil (feminino) em meio a uma “operação inteira” (sic) com mais de 50 pessoas, comprovado por sua testemunha, era considerado um eventual obstáculo ou simples desconforto, entra em conflito, ignora e desconsidera a posição do STF de que a pessoa transgênero tem o direito constitucional de alterar o nome, prenome e o sexo no registro civil, sendo suficiente a expressão da vontade para o reconhecimento do direito à personalidade, liberdade, honra e dignidade.

A identidade de gênero é a forma como a pessoa trans se percebe, de maneira livre e sem qualquer obstáculo, na mais completa expressão da autonomia da vontade e mostra à sociedade como deseja e deve ser tratada.

Em seguida, entende-se que a visão do julgado cognitivo, proferido em novembro de 2019, de que “a sociedade atual passa por transformações e que essas mudanças implicam em adaptações por parte das relações de trabalho” (sic) e que “está ressocialização se trata de algo muito recente e singular, e a sociedade necessita de um certo tempo para se adequar à novidade” (sic), é contrária a todo o conjunto de normas internas e externas existentes que buscam aplicar a não discriminação à identidade de gênero.

O que não é recente é o preconceito e a discriminação velada e encoberta por paradoxos e resistências da cisnormatividade que prevalece com ideais discriminatórios. Entende-se, que as posições sociais — homem trans *versus* um homem cis — se apresentam diferentes nas expectativas de vida e do sistema ‘social’: a desigualdade diante das posições, embora “o escopo do modelo de igualdade de posições é o de reduzir as disparidades entre as posições sociais” (HACHEM, 2014, p. 112). A cisnormatividade e/ou heteronormatividade, além de estar presente no campo do trabalho — na figura do(a) empregador(a) —, se destacou no Judiciário na figura do juiz, que deve ser imparcial e aplicar a legislação.

3.1.7. Tribunal da 15ª Região/SP.

Caso 1. Identidade. Mulher trans. Restrições ao nome social, banheiro/vestiário.



O juízo de 1º grau entendeu que: 1) o impedimento ao banheiro feminino, não podia “negar que alguma funcionária possa subjetivamente também sentir-se constrangida de compartilhar sua intimidade com pessoa morfológicamente identificada com o sexo masculino.” (sic); 2) a vedação do nome social no crachá, não era preconceituoso ou discriminatório, porque, na petição inicial, seus advogados tratavam-na no masculino, de modo que “convive relativamente bem com o nome de batismo” (sic) e a atitude da empresa pareceu “razoável condicionar a alteração do nome no crachá à alteração da identidade civil”. (sic).

Por fim, para deferir a indenização moral, esclareceu que “apenas dois atos podem configurar não exatamente intolerância, mas um certo grau de insensibilidade em relação à opção sexual da obreira” (sic), pois entendia inexistir homofobia ou discriminação: 1) a exigência da autora manter os cabelos curtos; 2) utilizasse uniforme masculino.

Pelo acórdão, identifica-se que a relatora, intensamente comprometida com o exame da causa, não permitiu qualquer interferência, da normatividade de gênero (estruturada por meio de uma binarização (feminino/masculino, homem/mulher), para o claro discernimento quanto à identidade de gênero. Isso porque, tendo em vista que o acórdão data agosto de 2014, quando a discussão sobre questão de gênero era incipiente no Poder Judiciário Trabalhista, não houve qualquer obstáculo em reconhecer a discriminação dada à parte autora pela empresa, visivelmente não reconhecido pelo julgador cognitivo.

A relatora não apenas se alinhou à versão dos fatos, mas também se posicionou e entendeu a distinção inerente que existe na vida de uma pessoa trans. Ou seja, ela buscou compreender o verdadeiro sentimento do que a parte autora vivenciou durante o trabalho, como dor, desprezo e angústias, e com base nisso, aplicou a essência legal das normas na defesa dos direitos da personalidade e características da pessoa trans. Além disso, ela esclareceu, de forma impecável, “é possível conciliar a utilização do banheiro feminino por mulheres e transexuais ou travestis” (sic), pois a essência delas é ser mulher, é feminina e agem socialmente como mulheres, “assim como as mulheres que assim o são por determinação biológica.” (sic)

Caso 4. Identidade: Mulher trans. Restrição ao uso do nome social e banheiro.

A improcedência da ação, em 1º grau, foi no sentido de que a obreira não havia concretizado seu processo de “transformação”, à época que ocorreram os fatos, de modo que a atitude da empresa em aguardar a “transformação” da autora, para usar o banheiro e o nome



social no crachá, por ser um documento “fixado em cordão preso ao pescoço” (sic) e “raro alguém atentar para o que nele está escrito” (sic), não era repreensível.

O acórdão, ao negar provimento ao recurso da obreira, estabelece que: 1) o “caso” (sic) não versava “sobre matéria” (sic) a que estavam acostumados “a lidar no dia a dia” (sic) e tratava-se “de situação delicada” (sic), porque “de um lado” (sic) havia uma “pessoa que possui identidade de gênero diversa da biológica” (sic), e do outro lado “o empregador” (sic) que teve que lidar com o “processo de transexualidade do trabalhador”. (sic); 2) inexistia normas definidas quanto ao tema em debate; 3) a obreira havia experimentado dissabores e lhe causaram “a impressão” (sic); 4) a empresa foi prudente em aguardar o amadurecimento do processo de aceitação da identidade pela parte autora, para permiti-la alterar seu nome no crachá e usar o sanitário feminino.

O acórdão, ao expressar que “o caso ora sub judice não versa sobre matéria a que estamos acostumados a lidar no dia a dia da seara laboral” (sic), expressa que o julgador está preparado para examinar as corriqueiras questões postas à apreciação: danos à pessoa branca, cisgênera, heterossexual. E, sequer medita o texto constitucional de que o nome constitui o meio de exercício da identidade e interessa sobretudo à pessoa, porquanto, trata-se de um direito fundamental atrelada ao gozo completo de seus direitos da personalidade.

A presença de diversidade de gênero — as ‘mudanças’ que surgem na sociedade — deve ser levada em consideração pelos juízes para efetuar uma análise do dilema apresentado sob a luz da dignidade humana, sem rótulos ou títulos. Caso contrário, permitirão a desintegração de uma pessoa ou grupo específico que não se ‘encaixa’ nas demandas que são comumente apresentadas ao Judiciário.

A transição de gênero não acontece de um dia para o outro, há a necessidade de medicamentos (hormônios) que gradualmente moldam a forma feminina. Paralelamente à transição, a reclamante precisava se sustentar, se alimentar, viver, ou seja, de um emprego, trabalhar. Questiona-se, então, recorrer à prostituição para sobreviver? Seria essa a solução para alcançar sua integridade, sua satisfação? Acrescentar à sua vida mais uma forma de discriminação, já que a prostituição é discriminada.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.





A análise de cada um dos 48 processos estudados, que resultaram em 48 sentenças e 41 acórdãos, somando 89 decisões emitidas pelos 24 TRTs, mostra que as manifestações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho são todas semelhantes. Em todos os casos, ocorreram por meio de piadas, zombarias sobre a maneira de ser e de se vestir, rejeições baseadas em estereótipos normativos, resistência ou proibição do uso do nome social, e dificuldade ou impedimento de usar o banheiro de acordo com a identidade de gênero por "desconforto" de outros funcionários cisgêneros (RODRIGUES, 2023, p. 263/264).

Desse total, 68 julgados, que reconheceram os prejuízos e violações extrapatrimoniais das pessoas trans, fundamentaram-se nas normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais da não discriminação de gênero para a proteção da dignidade da pessoa humana. Outros 31 analisaram a demanda sob a ótica da identidade de gênero, e 34 julgados se estabeleceram em ofensas à honra, à personalidade, à integridade psíquica, à orientação e/ou opção sexual, à imagem.

Este fator de construção de danos por ofensas contra a escolha/identidade/orientação sexual, entre outros, que são diferentes do crime contra a identidade de gênero, prejudica o reconhecimento do significado da identidade de gênero e da existência de pessoas trans. Uma maneira de superar essa visão, de acordo com Jesus e Galinkin (2012, p. 91-92), seria se a Psicologia Social, que tem uma proximidade maior com as Ciências Sociais, produzisse mais estudos para esclarecer o que é gênero e suas diferentes formas de manifestação.

Em relação à prova do dano, a maioria dos julgados, mesmo que tenham comparado os argumentos iniciais com as provas orais, baseou-se apenas nas narrativas das partes e testemunhas em audiência, ou seja, baseou-se na primazia da realidade. Com isso, observou-se que o "sentir" do(a) julgador(a) é o marco fundamental para estimar a extensão do prejuízo com o *quantum* indenizatório.

Seria inútil afirmar que apenas os direitos das pessoas trans foram violados quando comparados à plenitude de ser e viver livremente, pois a devassidão, a humilhação, o tratamento indigno que a pessoa, por ter sua identidade trans, enfrentou para tentar manter seu emprego, não ficaram, e não ficam, limitados ao cenário de trabalho. Os reflexos desses atos ilícitos, a uma pessoa trans, se estendem à vida relacional (pessoal, particular, familiar etc.), bem como a um projeto de vida em outro local de trabalho por medo e receio de encontrar outro ambiente hostil.



Seria enganoso pensar que a manutenção de paradigmas mentais não representa um obstáculo à dignidade humana no sistema de justiça, mesmo que o Judiciário — na figura do juiz — deva ser imparcial e “priorizar o respeito à Constituição da República e às leis do país para a plena realização dos valores democráticos” (BRASIL, 2008).

Este cenário social preconceituoso, violento e excludente pode, e deve, ser transformado para alcançar os objetivos da justiça social de acesso ao emprego pleno e manutenção do vínculo empregatício com efetiva igualdade (material e formal) e não discriminação. Para isso, é essencial entender o que significa ser completo ou impotente em um espaço que é taxativo e preconceituoso. Deve-se, verdadeiramente, conhecer, sentir e vivenciar cada momento de felicidade e amargura, cada pensamento idealizado e frustrado, cada expectativa de ser e não poder ser de alguém que se ama.

A partir disso, se realmente ama, saberá o quanto há força e, ao mesmo tempo, sofrimento em ser uma pessoa trans (mulher ou homem) em um ambiente excludente ou acolhedor. A perspectiva de mudança exige o exercício de afeto e empatia, algo além do simples respeito, é se identificar com a situação vivida pela pessoa trans (JESUS, 2016, p. 545).

É um dos maiores erros sociais definir o caráter ético e moral de uma pessoa quando há apenas correspondência entre o gênero e o sexo biológico. O gênero e o sexo biológico não definem o caráter ético e moral de uma pessoa. A ordem moral que permeia a habitual divisão de classe, sexo, gênero, cor etc., e na desintegração da personalidade, não permite o reconhecimento voluntário dos direitos e das liberdades fundamentais de igualdade, identidade e não discriminação à transgeneridade.

Por isso, a alteridade pode, e deve, ocupar o espaço da tolerância para que o preconceito não persista e, conseqüentemente, o espaço reservado a homens e mulheres trans deixe de ser o da exclusão extrema estrutural (JESUS, 2012, p. 2). É de extrema importância a implementação de regras morais e éticas na gestão interna organizacional da empresa, porque saber ouvir, dar oportunidades, criar mecanismos de consenso, empatia e apaziguar tensões, a lei não impõe. Tais tarefas competem e se dirigem exclusivamente à inteligência interna corporativa em elaborar e criar afirmações de valorização de seus funcionários com o objetivo de coibir e não tolerar qualquer ataque contra a dignidade do trabalhador trans.

Uma cultura organizacional que não carrega consigo a discriminação no trabalho, reconstrói a sociedade e, ao mesmo tempo, cria-se identidade pela mobilização “de um grupo”



contra “os pesos do fechado sobre si próprio” decorrente “das culpas do estigma” (DUBAR, 2006, p. 106-110).

Seria fantasioso pensar que não surgirão mais casos em que pessoas trans denunciem ao Judiciário Trabalhista ofensas e danos à sua integridade física e psicológica, pois a transfobia se manifesta em algum grau no ambiente de trabalho. Por isso, algumas reflexões sobre a necessidade de fundamentar os fatos iniciais sobre a identidade de gênero. Todas as petições iniciais analisadas indicaram que a parte autora era uma pessoa trans.

No entanto, ao expor o fato, referiam-se à parte, cliente e jurisdicionado com base no registro civil, ou seja, quando era um homem trans descreviam "a reclamante", e o contrário quando mulher trans, assim como defendiam a existência de ofensa, preconceito e discriminação por um ato homofóbico, o que é diferente de atos ilícitos transfóbicos. Esse descompasso de se referir erroneamente à pessoa trans (ele sendo ela e ela sendo ele) e homofobia precisa ser corrigido. O advogado atualizado e aprimorado terá domínio sobre a matéria do crime praticado contra a pessoa trans e garantirá, perante o Estado-juiz, a correta defesa dos direitos violados.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, André Gustavo C. de. **A Evolução do Conceito de Dano Moral**. Revista da EMERJ, v. 6, n. 24, 2003.

ANTRA, **Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil**, 2022. Disponível em: www.antrabrasil.org/assassinatos

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 2ª ed. São Paulo: RT. 1994.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 set. 2022.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 4 set. 2022.

BRASIL, **Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços Secretaria da Micro e Pequena Empresa e Empreendedorismo Departamento Nacional de Registro**





Empresarial e Integração. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-3o-quadrimestre-2022.pdf>

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 5. ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 57-970.

CAVALIERI, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** ed. São Paulo. Malheiros, 2004, p. 80-95.

DUBAR, Claude. **A crise das identidades. A interpretação de uma mutação.** Brasil. Ed. Rainho & Neves, Lda/Santa Maria da Feira, 2006, p. 106-110.

FARIAS, Cristiano Chaves. **Direito Civil. Teoria Geral.** 2ª ed. Lumen Juris. RJ, 2005, p. 139.

FERREIRA, Fabrício Fonseca, RIBEIRO, Thaís Monielly Sousa, BRITO, Worney Ferreira de. **Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho.** Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, [S. l.], v. 11, p. e3946, 2022. DOI: 10.17267/2317-3394rps.2022.e3946. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/3946>. Acesso em: 7 ago. 2023.

FILHO, Rodolfo Pamplona. **O dano moral na relação de emprego.** 3. ed. LTr, 2002, p. 77.

HACHEM. Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: Por uma implementação espontânea, integral e igualitária.** Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/35104>. Acesso em: 04 de out. de 2023.

JESUS. Jaqueline Gomes de, e Galinkin. Ana Lúcia. **Gênero e Psicologia Social no Brasil: entre silêncio e diálogo.** Barbarói, 90-103. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.4482>. (2015. p. 91/92).

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Operadores do direito no atendimento às pessoas trans.** Revista Direito e Práxis, vol. 7, núm. 15, 2016, pp. 537-556. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350947688017>. Acesso em: 26 set. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Identidade de gênero e políticas de afirmação identitária.** Disponível em: https://www.academia.edu/2387654/IDENTIDADE_DE_G%C3%80NERO_E_POL%C3%80TICAS_DE_AFIRMA%C3%87%C3%83O_IDENTIT%C3%81RIA. Acesso em: 26 set. 2023.

JUNIOR, Marcos Barbosa Nascimento; TEIXEIRA, Marina Codo Andrade; GRITTI, Neusa Haruka Sezaki. **A inserção de transexuais no mercado de trabalho.** Revista Fatec Zona Sul, v. 8, n.5, p.1-21, 2022. Disponível em: <https://revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/462>. Acesso em: 6 ago. 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo





Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em:
https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf.
Acesso em: 10 ago. 2023.

OBSERVATÓRIO TRANS. **Rede Trans Brasil**, 2022. Disponível em:
<http://observatoriotrans.org/dossi%C3%AAs-rede-trans-brasil>. Acesso em: 20 out. 2023.

OIT. **Convenção 111**. Disponível em:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312256:NO.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. **Democracia e direito da antidiscriminação: interseccionalidade e discriminação múltipla no direito brasileiro**. Cienc. Cult. São Paulo, v. 69, n.1, p.44-49, mar.2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602017000100016>. Acesso em 28 Fev. 2024.

RODRIGUES, Vinícius da Silva. **A Transgeneridade e a Justiça do Trabalho: A construção do dano moral nas relações empregatícias às pessoas trans**. Orientador: Prof. Dra. Luciana Silva Garcia. 2023. 282 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Constitucional, Programa de Pós-graduação Stricto Sensu, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília/DF, 2023.

