

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO - PROTEÇÃO LEGAL E NOS TRIBUNAIS

DISCRIMINATION DUE TO GENDER IDENTITY AT WORK - LEGAL PROTECTION AND PROTECTION IN THE COURTS

Alexandre Wagner de Morais Albuquerque*

Resumo: O artigo versa sobre um pequeno histórico das normas nacionais e internacionais que tentam coibir a discriminação por orientação de gênero, bem como do seu tratamento pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em julgamentos que cuidam da punição de empregados e empregadores que a praticam, procurando deixar evidenciada a evolução legislativa e jurisprudencial, sem deixar de lado a necessidade de seu aperfeiçoamento.

Palavras-chave: orientação de gênero; garantias; Tribunais do Trabalho; danos morais; punição.

Abstract: *This article covers a brief history of national and international standards that attempt to curb discrimination based on gender identity, as well as their treatment by the Superior Labor Court and the Regional Labor Court of the 3rd Region in judgments that deal with the punishment of employees and employers who practice it, aiming to highlight legislative and jurisprudential developments, without leaving aside the need for improvement.*

Keywords: *gender identity; guarantees; Labor Courts; moral damages; punishment.*

I. INTRODUÇÃO

Há muito se tem verificado o crescimento de casos de discriminação por orientação de gênero no trabalho que desaguam nos Tribunais.

* Juiz do Trabalho Titular da 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG e Membro do Conselho Consultivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A questão é de tamanha relevância, que levou o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, através da Resolução CSJT nº 368, de 27/10/2023, a instituir o “Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho”.

E por isso mesmo também se verifica o aumento de dispositivos legais, em diversas normas internacionais e nacionais, visando o aperfeiçoamento da proteção contra essa modalidade de discriminação e o agravamento de punição quando ela se verificar, ora sendo criados novos mecanismos, ora sendo majoradas as penas.

Assim, não se pretende com estas singelas considerações trazer todos os elementos que tratam do assunto ou mesmo soluções mais eficazes e definitivas para solucionar tão grave problema no ambiente laboral, mas apenas apontar algumas das disposições normativas acima mencionadas e algum tratamento dado pelas Cortes Trabalhistas, visando abrir ou ampliar os debates em torno desse tormentoso tema.

Dentro dos limites propostos, mister tecer conceitos iniciais.

Do ponto de vista jurídico, discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento (conforme definição firmada pelo Ministério Público de Minas Gerais - *in Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho* - Ministério do Trabalho - Secretaria de Inspeção do Trabalho).

A manifestação da discriminação pode se dar de forma direta, indireta ou oculta.

Na lição de Alice Monteiro de Barros,

A discriminação manifesta-se de forma direta ou indireta. A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos (*Curso de Direito do Trabalho*, p. 740).

Ainda segundo a mesma autora, na obra atualizada em sua 10ª edição pelo Juiz Jessé Cláudio Franco de Alencar, a discriminação também se manifesta sob a forma oculta. Ensina a festejada obra que

[...] a discriminação oculta, prevista no direito francês, se funda em motivo proibido mas não confessado. Ela pressupõe a intenção de discriminar, traço que a distingue da discriminação indireta, em que está ausente tal intenção. A discriminação oculta vem disfarçada sob a forma de outro motivo e o verdadeiro é ocultado, daí sua intenção de discriminar (*op. cit.*, p. 735).

Por fim, cabe distinguir gênero ou identidade e sexualidade, que não se confundem. A própria terminologia utilizada, gênero ou identidade, não encontra unanimidade na doutrina. Por vezes se utiliza “orientação” e em outras situações “identidade”, quando se trata de gênero. Porém, não cabe aqui traçar distinção entre os termos que, por isso mesmo, serão tidos por equivalentes.

O conceito de identidade de gênero está atrelado ao relacionamento da pessoa com seu próprio corpo. Existem pessoas que nascem biologicamente mulheres, por exemplo, mas não se identificam com esse gênero desde a infância, o que gera um conflito interno. Já a sexualidade diz respeito a com quem alguém se relaciona. Uma pessoa pode se relacionar apenas com indivíduos do mesmo sexo, sendo considerada homossexual, ou se relacionar com pessoas do sexo oposto, sendo heterossexual, e, até mesmo, se relacionar com ambos, neste caso, bissexual (*in UNICEF - Gênero Vs Sexualidade*).

Verifica-se, assim, que a orientação de gênero não se confunde com a orientação sexual. A primeira aparenta ser mais abrangente que a segunda, e até mais comum, conquanto se trate da visão que a própria pessoa tem de si, muitas vezes não externadas, de forma que ela pode ter uma orientação de gênero que não leve a ter orientação sexual coincidente.

A Resolução do CSJT acima mencionada também traça diversos conceitos. Dentre eles:

[...] identidade de gênero: identificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero - mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo. Pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento. Pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos. Pessoas transgênero cuja identidade de gênero diverge dos gêneros binários (homem e mulher) são consideradas não binárias (art. 2º, inciso VII).

E:

Orientação sexual: refere-se à atração sexual e afetiva de um determinado indivíduo. Pessoas que se atraem pelo mesmo gênero são homossexuais; pessoas que se atraem pelo gênero oposto são heterossexuais; e pessoas que se atraem por ambos os gêneros são bissexuais (art. 2º, inciso VIII).

Tecidos esses breves comentários e fixados alguns conceitos, resta examinar como a discriminação por orientação ou identidade de gênero vem sendo tratada na legislação e nos Tribunais do Trabalho.

II. LEGISLAÇÃO

A legislação que visa coibir a discriminação em função da orientação de gênero no meio social, em geral, e no ambiente do trabalho, especificamente, tem sido ampliada em suas diversas gradações, desde a Constituição da República, passando pelos princípios do Direito do Trabalho, pelas normas de Direito Internacional que podem ser equivalentes às Emendas Constitucionais (art. 5º, § 3º, da CR), e, finalmente, pela legislação ordinária.

No âmbito constitucional, é relevante destacar que a dignidade da pessoa humana é um preceito fundamental da República, nos exatos termos do a. 1º, inciso III, da Lei maior.

Também se verifica que, dentre outros, são seus objetivos

fundamentais erradicar desigualdades sociais e promover o bem sem preconceito de sexo dentre outras formas de discriminação, conforme art. 3º, incisos III e IV.

Já no art. 5º da Carta Magna, onde se enumeram os direitos individuais, temos a garantia de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (*caput*).

E os incisos do mesmo artigo apresentam diversas disposições que vedam a discriminação de qualquer natureza.

O inciso III veda qualquer tratamento desumano ou degradante; o inciso X estabelece a inviolabilidade da honra e imagem das pessoas, dentre outras, garantindo indenização material ou moral decorrente de sua violação; e o inciso XLI preceitua que a lei punirá qualquer discriminação aos direitos e liberdades fundamentais.

Como se vê, desde os primeiros dispositivos da Constituição, já se verifica a preocupação com a discriminação e a evidente vontade do Constituinte em disponibilizar ferramentas para o seu combate.

Em seguida, especificamente nas disposições que cuidam do direito dos trabalhadores, tratados no art. 7º, a Lei Fundamental também tem específica preocupação com a discriminação no ambiente do trabalho, sendo certo que o inciso XXX proíbe expressamente a distinção de salário por motivo de sexo.

Portanto, a Constituição da República veda qualquer forma de discriminação no âmbito social, de maneira geral, assim como no meio profissional.

Tamanha a importância do tema que, segundo Plá Rodriguez, tem-se admitido o “Princípio da Não Discriminação” dentre aqueles que norteiam o Direito do Trabalho, que “[...] leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem o trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima” (*Princípios de Direito do Trabalho*, p. 445).

Já no âmbito das normas internacionais, algumas merecem destaque.

A primeira, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que em seu art. II preceitua que todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos nela previstos, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, dentre outras também enumeradas e ainda de outra natureza de forma genérica.

Em seguida, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, cujo art. 2º, item 2, dispõe que os Estados-Parte se comprometem

a garantir os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, dentre outras situações.

Já no âmbito da OIT, a Convenção nº 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, ratificada pelo Brasil em 26/11/1965, descreve como tal toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor e sexo, dentre outras.

E ainda a Recomendação nº 188, através da qual as agências de emprego privadas ficam proibidas de publicar avisos de vaga ou ofertas de emprego que resultem direta ou indiretamente em discriminação por motivos como orientação de gênero. Em seguida, merece destaque a Recomendação nº 200, da OIT, que trata do HIV e AIDS no mundo do trabalho, recomendando a adoção de medidas no local de trabalho que promovam o envolvimento de todos os trabalhadores, independentemente de sua orientação de gênero. Lamentavelmente, referidas Recomendações não foram ratificadas pelo Brasil.

Outro registro que se faz importante é do documento denominado “Princípios de Yogyakarta”, de 2006, elaborado por um grupo de especialistas em direitos humanos e apresentado à ONU. Ele delimita os princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, além de especificar que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que cada pessoa tem o direito de desfrutar os direitos humanos sem distinção de qualquer tipo, inclusive sexo.

Passando à legislação ordinária *lato sensu*, também se verifica a preocupação com o combate à discriminação.

A Lei nº 7.716/1989 define originalmente apenas os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Contudo, conforme entendimento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 e do Mandado de Injunção (MI) nº 4733, ela também é aplicada à discriminação em razão da orientação sexual.

Merecem destaque os seguintes dispositivos:

Art. 1º - Serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 4º - Negar ou obstar emprego em empresa privada. Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§1º - Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica: I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário.

§ 2º - Ficará sujeito às penas de multa e de prestação de serviços à comunidade, incluindo atividades de promoção da igualdade racial, quem, em anúncios ou qualquer outra forma de recrutamento de trabalhadores, exigir aspectos de aparência próprios de raça ou etnia para emprego cujas atividades não justifiquem essas exigências.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de um a três anos e multa.

Como se vê, também aqui é expressamente vedada a discriminação por orientação de gênero seja no âmbito social, de modo geral, e também de forma específica no ambiente e nas relações de trabalho.

Já a Lei nº 12.852/2013, que instituiu o “Estatuto da Juventude”, dispendo sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE, preceitua que o nela disposto e as políticas públicas de juventude são regidos pelo seguinte princípio, dentre outros:

VII - promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação.

Art. 17. O jovem tem direito à diversidade e à igualdade de direitos e de oportunidades e não será discriminado por motivo de:

I - etnia, raça, cor da pele, cultura, origem, idade e sexo;

II - orientação sexual, idioma ou religião;

III - opinião, deficiência e condição social ou econômica.

Destaca-se que esta lei não se limitou a mencionar a discriminação por motivo de sexo, fazendo referência expressa à orientação de gênero no inciso II do art. 17, o que não deixa de ser uma inovação, isso porque certamente o legislador quis deixar expressa a modalidade de não discriminação em estudo.

Em seguida, merece ser destacada a relativamente nova Lei nº 14.540/2023, que institui o “Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal”. A aplicação desta lei, por força do § 1º do art. 2º, também se aplica às instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação. Destaca-se em referida lei o disposto no art. 4º, e seu inciso I, segundo o qual é objetivo de referido Programa, prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos pela lei.

Evidentemente que a lei em questão tem conteúdo programático, mas impõe a capacitação de agentes públicos para desenvolver e implantar ações em torno do tema, com a instituição de campanhas educativas, implementação de ações estratégicas divulgando o que se caracteriza como violência sexual, dentre elas a discriminação por orientação, impondo o fornecimento de material educativo e informativo e a adoção de boas práticas em torno do tema e da criação e divulgação de canais acessíveis para denúncias.

Também emanaram normas do Poder Executivo que abordam a questão, sempre visando combater a discriminação.

A exemplo do Decreto de 4 de junho de 2010 que instituiu o dia 17 de maio como o “Dia Nacional de Combate à Homofobia”, o que certamente dá destaque à necessidade de se combater tal prática em âmbito nacional.

Já o Decreto nº 8.727/2016 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. Além de todas as suas disposições, merece destaque o parágrafo único do art. 2º, segundo o qual é vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais.

Ainda, o Decreto nº 11.471/2023 instituiu o “Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras”, no âmbito do Ministério dos

Direitos Humanos e da Cidadania, órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, cuja finalidade é a de colaborar na formulação e no estabelecimento de ações, de diretrizes e de medidas governamentais referentes às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais e outras - LGBTQIA+.

Compete ao CNLGBTQIA+ colaborar com a Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania na elaboração de critérios e parâmetros de ações governamentais, em níveis setorial e transversal, que visem a assegurar as condições de igualdade, de equidade e de garantia de direitos fundamentais às pessoas LGBTQIA+; propor estratégias para a avaliação e o monitoramento das ações governamentais voltadas às pessoas LGBTQIA+; acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária da União, com possibilidade de apresentar recomendações quanto à alocação de recursos, com vistas à promoção e à defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+; acompanhar proposições legislativas que tenham implicações sobre as pessoas LGBTQIA+ e apresentar recomendações sobre as referidas proposições; promover a realização de estudos, debates e pesquisas sobre a temática de direitos e a inclusão das pessoas LGBTQIA+; apoiar campanhas destinadas à promoção e à defesa de direitos e de políticas públicas para as pessoas LGBTQIA+; organizar a Conferência Nacional LGBTQIA+ e outros eventos de âmbito nacional com impacto sobre as pessoas LGBTQIA+, no âmbito de sua atuação; manter intercâmbio e cooperação com órgãos e entidades, públicos e privados, nacionais e internacionais, incluídos outros conselhos da administração pública, com vistas ao estabelecimento de estratégias comuns de atuação para a promoção e a defesa dos direitos e das políticas públicas em prol das pessoas LGBTQIA+; fomentar a criação de redes institucionais e de planos voltados a assuntos no âmbito de sua atuação; e receber e analisar representações ou denúncias de condutas ou situações contrárias aos direitos das pessoas LGBTQIA+ e encaminhá-las aos órgãos competentes para as providências cabíveis.

Como se verifica, trata-se de importante instrumento para a institucionalização de uma política de combate à discriminação, traduzindo-se na criação de órgão específico para cuidar da implementação das disposições normativas até aqui mencionadas.

Finalmente, ainda que de passagem, merecem menção o manual da OIT e ONU “Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo Do Trabalho”; o relatório A/HRC/29/23 da ONU “Discriminación y Violencia Contra las Personas por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de

Gênero”; o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, do CNJ; o Provimento nº 122/2021, do Conselho Nacional de Justiça; e a Resolução nº 489/2006 - Conselho Federal de Serviço Social que altera o Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais, de modo a vetar práticas e condutas discriminatórias ou preconceituosas em razão de orientação de gênero.

Em síntese, o que se verifica é uma evidente evolução do arcabouço legal visando prevenir, coibir e punir toda e qualquer forma de discriminação, inclusive por orientação de gênero, seja nas relações sociais de modo geral e, ainda, nas relações de trabalho, de forma específica.

Essa constatação, todavia, não afasta a contínua necessidade de que outras medidas sejam estudadas e implementadas, em todos os âmbitos, conquanto apesar do que já é previsto em lei, o que se observa na prática é um constante aumento dos casos de violação das garantias ali instituídas, desaguando no crescimento de ações judiciais cujos julgamentos enfrentam a questão, o que se verá no tópico seguinte.

III. DECISÕES JUDICIAIS

Aqui serão tratadas as decisões judiciais em torno das relações trabalhistas envolvendo inúmeros tipos de discriminações por orientação de gênero, sendo certo que o tema também é levado às esferas civis e criminais, o que foge, contudo, do escopo deste trabalho.

E a garantia de que se trata diz respeito, por um lado, a assegurar que o empregado não seja discriminado em função de sua orientação de gênero (garantia individual), e por outro, também, é imperioso que se resguarde o ambiente de trabalho contra empregados que adotem posturas homofóbicas (garantia coletiva).

E os Tribunais têm-se mostrado atentos àquelas duas nuances discriminatórias, rechaçando tanto a primeira quanto a segunda.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, destacam-se duas decisões sobre o tema.

A primeira delas diz respeito ao pedido de indenização por danos morais por trabalhadora discriminada no ambiente de trabalho, tanto pelos superiores hierárquicos quanto pelo proprietário da empresa, em virtude de sua orientação de gênero (discriminação direta), tendo aquela Corte majorado o valor da indenização, provendo o recurso de revista da trabalhadora, como se vê a seguir:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RECURSO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. Pelo princípio processual da dialeticidade, a fundamentação, cujo atendimento pressupõe necessariamente a argumentação lógica destinada a evidenciar o equívoco da decisão impugnada, é pressuposto objetivo de admissibilidade de qualquer recurso (art. 1.010, II, do CPC). Tratando-se de agravo de instrumento, a parte agravante deve impugnar diretamente todos os fundamentos da decisão denegatória, a cada matéria discutida, demonstrando a efetiva viabilidade do recurso trancado, por emoldurar-se nas hipóteses elencadas no art. 896 da CLT. Todavia, isso não ocorreu no caso vertente, tendo em vista que a impugnação apresentada pela recorrente não enfrentou direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista. Desse modo, desfundamentado o apelo, na forma da Súmula 422, I, do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ACÚMULO DE FUNÇÕES. COMISSÕES. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, I, DO TST. PREJUDICADA A ANÁLISE DA TRANSCENDÊNCIA. Em relação ao tema “acúmulo de função”, a Corte regional denegou seguimento ao recurso de revista da reclamante por não vislumbrar o atendimento dos requisitos constantes do art. 896, §1º-A, da CLT. Por sua vez, quanto ao tema “comissões”, apontou que a parte recorrente deixou de indicar expressamente os

dispositivos que entende violados no aludido tópico, circunstância apta a atrair incidência da Súmula 221 do TST. Todavia, nas razões do agravo de instrumento, a impugnação apresentada pela recorrente foi genérica, sem enfrentar direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista em relação aos mencionados temas. Nessa senda, aplicável a orientação emanada da Súmula 422, I, desta Corte. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O debate cinge-se à razoabilidade e proporcionalidade do valor fixado pela Corte Regional a título de indenização por dano moral, motivo por que se mostra aconselhável o reconhecimento da transcendência jurídica, a fim de realizar exame mais detido da controvérsia, ante as peculiaridades do caso concreto. Reconheço, portanto, a transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Agravo de instrumento provido, ante possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos - inclusive pelo

proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). **O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (“Convenção de Belém do Pará” - ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no “Protocolo para juzgar com perspectiva de gênero”, desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o “Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero”, mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas**

as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante - pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza *in re ipsa* e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido.

(RRAg - 1596-08.2016.5.11.0008 Data de Julgamento: 07/08/2024, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2024 - original não destacado).

Já a segunda, bastante específica, refere-se ao deferimento de indenização por danos morais em virtude de a pessoa transgênero ser impedida de utilizar o nome social em seu crachá e lhe ser vedado o uso de banheiro feminino, não sendo exigível a cirurgia de redesignação sexual (discriminação indireta ou até mesmo oculta). Aqui a Corte Superior deu provimento ao Recurso de Revista da trabalhadora para deferir a indenização por danos morais, como demonstra a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DE USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ. VEDAÇÃO DO USO DO BANHEIRO FEMININO.** TEMAS 761 E 778 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL. DIREITO À IDENTIDADE INDIVIDUAL E SOCIAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS DE PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 5º, CAPUT E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. **1. Discussão centrada na condenação da empresa demandada ao pagamento de indenização por danos morais à “empregada trans” que, no curso do contrato de trabalho, assumiu a sua identidade de gênero feminina perante colegas e chefes, sendo-lhe vedada a utilização do banheiro feminino, bem como a utilização do nome social no crachá funcional.** 2. O Tribunal Regional manteve a sentença de improcedência da pretensão, ao fundamento de que foi correta a conduta da empresa, no sentido de aguardar o processo de finalização de redesignação sexual, bem como dos trâmites judiciais para alteração do registro civil com o uso do nome social, como condições para que a empregada pudesse utilizar o banheiro de acordo com a sua identidade sexual. Da leitura do acórdão regional depreende-se que a Autora, quando admitida na empresa em outubro de 2008, possuía aparência condizente com o gênero masculino. Ao final de 2011 a Recorrente começou a exteriorizar a sua identidade feminina e em meados de 2012, quando o processo transexualizador já estava

em curso (processo clínico de adequação sexual que consiste em terapia psicológica e hormonal), a parte comunicou esse fato a seu superior hierárquico. Conforme notificado no acórdão regional, restou inconteste que a empregada solicitou à empresa a utilização do banheiro feminino durante o dia (turno normal de trabalho), em virtude dos constrangimentos sofridos ao fazer uso do banheiro masculino, mas que apenas lhe foi permitido, ainda de forma provisória, o uso do banheiro feminino à noite. Constou, ainda, que em face da situação vivenciada a empregada fez reclamação junto ao advogado da empresa que, por sua vez, não tomou providências. 3. Trata-se de tema complexo e ao mesmo tempo sensível, pois o debate sobre transgeneridade e identidade de gênero, sob qualquer perspectiva analisada, desafia tradições conceituais jurídicas que não conseguem acompanhar, em grande medida, a evolução das mudanças e condições de vida atuais, dado o dinamismo e a complexidade do tecido social. Afinal, a discussão sobre orientação sexual em sentido amplo, por se tratar de tema relativamente recente no âmbito do Direito, não se enquadra propriamente nos tradicionais fatores de discriminação, a exemplo de sexo, raça e convicções políticas ou ideológicas, de modo que se faz necessário buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica da ordem jurídica nacional e das normas internacionais, o sentido que melhor garanta a efetividade dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis. Para além das propostas terminológicas-conceituais que envolvem a definição da “identidade trans”, tanto na jurisprudência, quanto na doutrina, a definição da “identidade de gênero” está relacionada à autodeterminação de cada indivíduo quanto ao seu gênero, que pode ou não corresponder ao sexo biológico que lhe foi atribuído no nascimento, sendo um componente do direito à personalidade, na medida em que a identidade de gênero diz respeito à subjetividade de cada pessoa, a sua autopercepção e a forma como interage em sociedade. 4. O Supremo Tribunal Federal tem firmado a sua jurisprudência no sentido de se reconhecer o

direito à liberdade de gênero e autodeterminação sexual, garantindo às “pessoas trans” igual proteção do sistema jurídico, como resultado do processo de construção e ressignificação dos direitos humanos à luz dos preceitos contidos na Constituição Federal e na ordem jurídica internacional, em que não mais se permite discriminação baseada em orientação sexual, como obstáculo para a fruição dos direitos civis, econômicos, culturais, políticos e sociais. Nesse sentido, convém registrar que ao iniciar o julgamento do RE 845.779/SC, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria relativa à “possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente” (Tema 778). De igual modo, também restou reconhecida a repercussão geral no julgamento do RE 670.422/RS, em que se discutiu “a possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. (Tema 761). 6. No presente caso, à luz da jurisprudência do STF, a conduta da empresa em proibir a Recorrente de fazer uso do seu nome social implica a caracterização de dano ao patrimônio moral da Recorrente. Afinal, é preciso ter presente que o nome é elemento que identifica o cidadão perante a sociedade e, enquanto meio de exercício do direito à identidade, interessa, antes de mais nada, à própria pessoa. Enquanto o “nome civil” compõe o rol dos direitos de personalidade (art. 16 do Código Civil), o “nome social”, por seu turno, é a designação pela qual a “pessoa trans” se identifica e é socialmente reconhecida, nos termos do artigo 1º, I, do Decreto 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de “pessoa trans” no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Além do referido decreto, verifica-se a adoção de inúmeras iniciativas, em termos de políticas públicas e medidas legislativas, voltadas para a proteção das “pessoa trans”, com fundamento no princípio da

dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), em observância a aplicação vertical dos direitos fundamentais. É preciso ter presente que as decisões judiciais igualmente devem se pautar na eficácia horizontal dos direitos humanos. Desse modo, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve levar em consideração, de um lado os princípios constitucionais referentes à livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF) e, de outro, os direitos e garantias relativas aos trabalhadores. À luz da eficácia horizontal dos direitos humanos, portanto, é que se deve analisar o constrangimento sofrido pela empregada que, embora se apresentasse e se portasse como mulher, de acordo com a sua identidade de gênero, era obrigada a usar um crachá com o nome civil masculino. A empresa reclamada poderia (e deveria), em decorrência da boa-fé objetiva contratual, da qual decorre o dever de cooperação, colaboração e de cuidado, ter evitado a ocorrência de situações constrangedoras ou vexatórias diante de colegas, assim como garantido o respeito à integridade moral e psicológica da trabalhadora. Não pode o empregador se descuidar de tomar medidas adequadas para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus empregados, nos termos do artigo 422 do Código Civil e do Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito do Material e Processual da Justiça do Trabalho. Assim, tem-se que a utilização do nome social por parte da Autora era medida necessária para a concretização do seu direito de personalidade, sem causar, importa registrar, qualquer ônus ou prejuízo para a empresa. 7. Em relação à conduta empresarial de proibir o uso do banheiro feminino, verifica-se, da mesma forma, o dano moral sofrido pela Autora. Importante registrar que não se trata de privilegiar o direito do empregado em detrimento do direito do empregador, mesmo porque os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa encerram direitos fundamentais situados no mesmo plano hierárquico (CF, art. 1º, IV), mas de propor, diante de aparente

conflito de interesses, a solução que melhor se coadune com os postulados constitucionais e justralhistas, tendo como norte a eficácia horizontal dos direitos humanos. 7.1. No particular, a controvérsia envolve um conflito aparente de direitos fundamentais, em que se encontra, de um lado, uma “pessoa trans” que possui o direito de exercer a sua identidade de gênero e, de outro, encontra-se o direito à privacidade das mulheres cisgênero - termo utilizado para se referir ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu sexo biológico de nascença - que podem se sentir constrangidas em compartilhar o banheiro com uma pessoa transexual. 7.2. A solução adotada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, na fundamentação do seu voto no RE 845.779, que trata de caso análogo ao dos autos, envolveu o critério da ponderação frente à colisão de direitos fundamentais, no sentido de avaliar a intensidade do constrangimento sofrido pelas partes envolvidas, registrando que “ a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, não é comparável àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino”. Concluiu, pois, que, “ao se fazer esta ponderação, tem-se uma restrição leve ao direito à privacidade versus uma restrição intensa aos direitos à igualdade e à liberdade.” 7.3. A conclusão alcançada no caso dos autos não pode ser outra, considerando que a Autora apresentava aspectos estéticos suficientes para validar a sua identidade de gênero feminina, pois se identificava como mulher, trajava como mulher e se portava como mulher no âmbito da empresa. Nesse contexto, tem-se que o constrangimento sofrido pela Recorrente se sobressai e poderia ter sido evitado pela empresa. 8. **O Tribunal de origem, portanto, ao corroborar a conduta da empresa e condicionar a utilização do nome social à mudança no registro civil e a utilização do banheiro à cirurgia de redesignação de sexo, violou, dentre outros, o direito de personalidade da empregada, bem como o seu direito à dignidade (art. 1º, III, da CF), à liberdade e à privacidade (artigo 5º, caput e X), sendo devida a**

reparação pelo dano moral sofrido mediante a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 11190-88.2015.5.15.0131 Data de Julgamento: 06/03/2024, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/03/2024).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no mesmo sentido, tem examinado casos postos sob sua jurisdição valendo-se das normas pertinentes e visando punir discriminação por orientação de gênero sob as diversas nuances em que ela se manifesta.

Seja resguardando a garantia de empregados contra a homofobia, como nos seguintes arestos:

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.
 CARACTERIZAÇÃO. A rescisão contratual por iniciativa do empregador constitui direito potestativo, previsto no art. 7º, I, da Carta Magna, não podendo ocorrer, entretanto, por motivo discriminatório, sob pena de reintegração do empregado ou indenização dobrada, conforme previsão contida no art. 4º da Lei n. 9.029/95. Na hipótese dos autos, restaram provadas razões discriminatórias, isto é, a perseguição e dispensa da trabalhadora em razão de sua orientação sexual, caracterizando-se abuso de direito.

(PROCESSO nº 0010348-16.2024.5.03.0103 (ROT) - TERCEIRA TURMA - RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO MOURA FERREIRA - Disponibilizado em 18/12/2024. DJEN).

DISCRIMINAÇÃO. IDENTIDADE DE GÊNERO.
 PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA.

1. A identidade de gênero, consubstanciada na percepção do indivíduo sobre si mesmo, independentemente das construções sociais e dos padrões predeterminados, é questão infensa à ingerência da empregadora, mormente porque o poder diretivo não concede salvo-conduto para a empresa interferir na vida pessoal do trabalhador.
2. Assim, cabe à empregadora o dever de neutralidade,

sendo ilegítimo e desarrazoado o tratamento diferenciado dispensado ao trabalhador fundado em critério injustamente desqualificante, cujo intuito é de diminuir e menosprezar o trabalhador (art. 5º, XLI, CF/88 e art. 223-C da CLT). Além disso, é igualmente da empregadora a obrigação positiva de promover um ambiente de trabalho respeitoso e digno, o que não foi demonstrado no caso dos autos.

3. Nesse sentido, os Princípios de Yogyakarta (2006) constituem importante vetor de interpretação do direito à igualdade e ao combate à discriminação por orientação sexual, do qual se destaca o Princípio 12, *verbis*: “Princípio 12: DIREITO AO TRABALHO. Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Os Estados deverão: a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração; b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias.”

4. Diante desse cenário, a reparação civil é medida que se impõe, diante do ato ilícito praticado pela ré.

(PROCESSO nº 0010750-65.2022.5.03.0007 (ROT) - QUARTA TURMA - RELATORA: DESEMBARGADORA PAULA OLIVEIRA CANTELLI - Disponibilizado em 27/11/2023. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 814).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ORIENTAÇÃO SEXUAL. DISCRIMINAÇÃO. O dano moral pressupõe

a presença concomitante de conduta ilícita, dano e nexos de causalidade entre eles, *ex vi* do disposto nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil. Na hipótese dos autos restou amplamente comprovado que um dos sócios da ré constrangia, de forma recorrente, a reclamante em virtude de sua orientação sexual, fazendo comentários sexistas, machistas e grosseiros, o que não se pode admitir. A autora foi humilhada, tendo sua dignidade aviltada, motivo pelo qual faz jus à indenização por danos morais.

(PROCESSO nº 0010592-38.2023.5.03.0148 - QUINTA TURMA - RELATOR JUIZ CONVOCADO ALEXANDRE WAGNER DE MORAIS ALBUQUERQUE - Disponibilizado em 13/11/2023. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1374).

Seja punindo empregados que praticam atos discriminatórios, como se extrai da seguinte ementa:

LEGITIMIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. COMPORTAMENTO HOMOFÓBICO NO AMBIENTE LABORAL. É intolerável qualquer comportamento homofóbico, quiçá no ambiente laboral, prática que por si só torna legítima e válida a dispensa por justa causa sem necessidade de gradação de penalidades. A gravidade da conduta do trabalhador, objeto de várias denúncias apuradas em procedimento interno da empresa e confirmadas em Juízo autorizam a manutenção do justo motivo para desligamento. Situações como as verificadas no vertente caso concreto devem ser prontamente coibidas, e como bem ponderado pelo E. STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26/DF: *“As práticas homofóbicas e transfóbicas constituem terrível histórico em nosso país, com constante e determinado padrão de acentuado desrespeito cruel ao rol de direitos e liberdades fundamentais da comunidade LGBT, caracterizando a necessidade de efetivação da proteção constitucional prevista no inciso XLI do artigo 5º, com a devida edição legislativa para punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais relacionados à orientação sexual e identidade de gênero.*

(PROCESSO: 0011100-07.2023.5.03.0011 (ROT) - SÉTIMA TURMA - RELATOR: DESEMBARGADOR VICENTE DE PAULA MACIEL JÚNIOR - Disponibilizado em 27/11/202).

Os Tribunais, portanto, não se furtam ao exame das situações postas sob sua apreciação, em especial quando se trata de um tema extremamente grave e que a cada dia com maior frequência é trazido às suas portas.

Coibir a discriminação por orientação de gênero é imperioso para que se promova cada vez mais um ambiente de trabalho saudável sob o aspecto da diversidade, e isso se faz punindo empregados e empregadores que violam a garantia, como visto alhures, prevista na Constituição da República, nas normas internacionais, nos princípios do Direito do Trabalho e na legislação ordinária *lato sensu*.

IV. CONCLUSÃO

Verifica-se, como demonstrado, que houve evidente evolução legislativa no combate à discriminação por orientação de gênero.

Todavia, o aumento de ações judiciais envolvendo o tema tem dois indicativos. O primeiro, é que os casos verificados no ambiente do trabalho estão sendo denunciados e levados ao Poder Judiciário pelos ofendidos com mais frequência, o que é salutar e necessário. O segundo, por outro lado, aponta para um aumento de casos de discriminação por orientação de gênero nas relações laborais.

Conclui-se, por conseguinte, que ainda é preciso aprimorar ainda muito o arcabouço legal, tratando-se o tema de forma específica, deixando claro para a sociedade que essa forma de discriminação, a exemplo de outras modalidades mais disseminadas, também é vedada e também será punida severamente se praticada no ambiente de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador.

Concluindo, sem embargo da necessária evolução legislativa já mencionada, é e sempre será necessária a atenção e sensibilidade das Cortes trabalhistas no exame de situações como as postas nos julgados acima transcritos, bem como outras que ainda surgirão enquanto não houver efetiva evolução sociocultural, colocando-se a sociedade a tratar realmente com igualdade a diversidade por orientações de gênero, coibindo aquela odiosa discriminação sob os diversos ângulos em que elas se verificam no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Consolidação da Legislação Aplicável. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho - Departamento de Fiscalização do Trabalho. *Discriminação e Assédio no Trabalho*. Dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/livro-discriminacao-e-assedio-no-trabalho-2.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Ministério Público de Minas Gerais. *Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho*. Disponível em: <https://www.mpmg.mp.br/data/files/07/C7/6D/33/DA44A7109CEB34A7760849A8/Cartilha%20-%20Perguntas%20e%20respostas%20sobre%20discriminacao%20%20no%20trabalho.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Jurisprudência*. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 15 jan. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Jurisprudência*. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/guest/consulta-antiga>. Acesso em: 15 jan. 2025.

UNICEF - *Gênero Vs Sexualidade*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/blog/genero-vs-sexualidade>. Acesso em: 15 jan. 2025.