



## RESPONSABILIDADE CIVIL POR DANOS MORAIS DECORRENTE DA TRANSFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO CRÍTICO DOS CRITÉRIOS DE QUANTIFICAÇÃO DO DANO.

Fabrcio Veiga Costa<sup>1</sup>  
Bárbara Campolina Paulino<sup>2</sup>  
Luana de Castro Lacerda<sup>3</sup>

**Resumo:** O objeto da pesquisa é investigar o fenômeno social da transfobia no ambiente de trabalho para, assim, analisar a responsabilidade civil do empregador, além dos critérios jurídicos de quantificação do dano. A escolha do tema se justifica em razão da relevância teórica, prática e atualidade, além da naturalização da transfobia no Brasil. Por meio da pesquisa bibliográfica e documental demonstrou-se a possibilidade jurídica de dano moral em razão da transfobia no ambiente de trabalho, devendo os critérios de quantificação serem definidos proporcionalmente, de modo a não gerar enriquecimento sem causa da vítima.

**Palavras-chave:** Transfobia; Ambiente de trabalho; Danos morais; Responsabilidade civil; Critérios de quantificação.

## CIVIL LIABILITY FOR PAINAL INJURY ARISING FROM TRANSPHOBIA IN THE WORKPLACE: A CRITICAL STUDY OF HARM QUANTIFICATION CRITERIA.

**Abstract:** The object of the research is to investigate the social phenomenon of transphobia in the work environment in order to analyze the employer's civil liability, in addition to the legal criteria for quantifying the damage. The choice of the topic is justified due to its theoretical, practical and current relevance, in addition to the naturalization of transphobia in Brazil. Through bibliographical and documentary research, the legal possibility of moral damages due to transphobia in the workplace was demonstrated, and the quantification criteria should be defined proportionally, so as not to generate unjust enrichment for the victim.

**Keywords:** Transphobia; Workplace; Moral damages; Civil responsibility; Quantification criteria.

### 1. Introdução

<sup>1</sup> Professor do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna (Doutorado e Mestrado). Pós-doutorado em Educação (UFMG) e Psicologia (PUCMINAS). Doutorado e Mestrado em Direito Processual (PUCMINAS). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: [fycufu@uol.com.br](mailto:fycufu@uol.com.br)

<sup>2</sup> Mestranda em Proteção dos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Advogada e Professora Universitária. E-mail: [barbaracampolina.advocacia@gmail.com](mailto:barbaracampolina.advocacia@gmail.com)

<sup>3</sup> Mestranda em Proteção dos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Tabela no Estado de Minas Gerais. E-mail: [luanabmgs@gmail.com](mailto:luanabmgs@gmail.com)



O objetivo geral da pesquisa é investigar a possibilidade jurídica de dano moral decorrente da prática da transfobia no ambiente de trabalho, recortando-se o espectro analítico no estudo dos critérios jurídico-legais de quantificação do dano. A escolha do tema se justifica em razão da sua relevância prática, teórica, jurídica e atualidade, especialmente em razão de o Brasil ser um país que naturaliza a transfobia no momento em que as estruturas sociais reproduzem as máximas que definem a sexualidade a partir de critérios binário-sexistas.

Inicialmente foi desenvolvido um estudo bibliográfico sobre os fundamentos que explicam teoricamente a transexualidade, vista como um fenômeno biopsicossocial, diretamente relacionado com a subjetividade das pessoas humanas. O “ser mulher” e o “ser homem” são construções socioculturais, haja vista que o corpo trans representa simbolicamente a ruptura política com as estruturas que reverberam as vozes segregacionistas do modelo heteronormativo de sexualidade definida a partir da gentalia da pessoa humana,

O estudo da transfobia como fenômeno social que caracteriza o ambiente de trabalho foi de significativa importância para problematizar debates sobre a necessidade de as organizações planejarem e executarem projetos que garantam o respeito à diversidade no âmbito organizacional. É meio ambiente do trabalho é um direito fundamental corolário da dignidade humana, igualdade e princípio da não-discriminação. Significa dizer que qualquer prática comissiva ou omissiva do empregador quanto a atos e condutas transfóbicas no ambiente do trabalho poderão ensejar responsabilidade civil e o dever de indenizar moralmente a conduta praticada.

Desenvolveu-se um estudo teórico e documental com a finalidade de verificar os requisitos jurídico-legais para a configuração da responsabilidade civil por transfobia no ambiente de trabalho. A partir da análise de julgados recentes foi possível demonstrar os critérios de quantificação do dano, evidenciando a necessidade de o magistrado analisar as peculiaridades de cada caso concreto, a extensão dos efeitos jurídicos da conduta para, assim, garantir um valor indenizatório justo que não gere o enriquecimento sem causa da vítima.

Visando delimitar o objeto da pesquisa, apresenta-se a seguinte pergunta-problema: quais são os critérios e parâmetros jurídico-legais para a responsabilidade civil do empregador em razão da transfobia no ambiente de trabalho e os critérios de quantificação do dano?

Por meio da pesquisa teórico-bibliográfica e documental foi possível demonstrar, a partir de análises de julgados, que a transfobia, quando comprovada, gera o dever de



indenização pelo empregador, devendo o magistrado utilizar critérios objetivos quanto à quantificação do valor indenizatório justo. O método dedutivo foi utilizado para delimitar o objeto da pesquisa, além da realização das análises temática, teórica, interpretativas e comparativas, consideradas essenciais para a abordagem crítica do tema proposto.

## **2. Desvendando teoricamente a transexualidade como fenômeno biopsicossocial.**

A sociedade ocidental é alinhada pela cultura da binariedade e da heteronormatividade compulsória, a qual acredita que apenas os relacionamentos entre pessoas de sexos opostos são reconhecidos socialmente. Como consequência desta afirmação, marginalizam-se orientações sexuais e identidades de gênero que destoam da heterossexualidade compulsória, transformando-a em uma norma simbolicamente universal para a sociedade civil. A própria cultura força o ligamento entre o sexo biológico de nascimento com o gênero e a orientação sexual, na direção da procriação da espécie humana, situações e premissas essas que geram, muitas vezes, exclusão, segregação e marginalidade sexual, suportada especialmente por aquelas pessoas que não são moldadas dentro desse contexto aqui apresentado.

Para Judith Butler (2002), o sexo é uma construção ideal forçosamente materializada através do tempo, não sendo um simples fato ou uma condição estática, definida biologicamente (BUTLER 2002). Logo, sexo e sexualidade não são um padrão aprioristicamente definido, tendo em vista que as influências do tempo, do social, da política geram reflexos diretos na vida das pessoas, especialmente no que diz respeito à construção da subjetividade e, também, da orientação sexual e da identidade de gênero. Um dos maiores teóricos da sexualidade, Foucault (2020), diz que o sexo é o resultado de experiências individuais e não uma imposição pronta aplicável aleatoriamente sobre todos. É muito chato ser sempre a mesma pessoa, diz Foucault (2020).

A Resolução nº. 1.955/2010 do Conselho Federal de Medicina, em suas considerações, definiu o paciente transexual como portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual, com rejeição do fenótipo e tendência à automutilação e/ou autoextermínio. Como uma maneira de corrigir terapeuticamente os casos de transexualidade, admitiu-se a realização das cirurgias de transgenitalização.



Em contraposição ao modelo biomédico, centrado em doenças e relacionado a fatores biológicos, destaca-se o fenômeno biopsicossocial, no qual o gênero não está adstrito às questões biológicas da pessoa, mas engloba, também, a construção de aspectos psicológicos e sociais, conforme explica Luiz Edson Fachin (2014, p. 14):

O conceito de gênero, por sua vez, visa a suplantar as limitações do sexo biológico, levando em consideração que não apenas características biológicas e anatmicas determinam a identidade de cada sujeito. Trata-se de um conceito deveras complexo. O conceito de gênero é formulado, numa certa perspectiva, a partir de discussões dos movimentos feministas, justamente para contrapor a noção de sexo biológico. Não se trata de negar totalmente a biologia dos corpos, mas enfatizar que existe uma construção social e histórica sobre as características biológicas. Sendo assim, a categoria de homem e a categoria de mulher se dariam em decorrência de uma construção da realidade social e não meramente de uma diferenciação anatmica.

Transgnero, portanto, é o sujeito que se autodetermina e se identifica para a comunidade na condição de homem ou de mulher, independentemente da existência de relação direta com o sexo biológico. Nesse contexto propositivo, a pessoa que nasce com aparelho genital feminino pode se identificar biopsicossocialmente tanto com o gênero feminino quanto com o masculino. Os transgêneros são pessoas que rompem com a doutrina binário-heteronormativa, haja vista que, no contexto da sua autodeterminação, conseguem construir sua identidade de gênero para além dos parâmetros sexuais ontológicos definidos aprioristicamente a partir da genitália.

A exclusão, a marginalidade e o preconceito são vivências que integram a rotina e o cotidiano de mulheres e homens trans no Brasil. A patologização da transexualidade  uma representação simbólica da utilização do conhecimento médico-científico como ferramenta para a legitimação da exclusão e marginalidade de pessoas em razão da sua identidade de gênero. O apelo para a realização da cirurgia de redesignação sexual também é uma questão que, além de representar, muitas vezes, uma afronta ao direito fundamental de liberdade e autodeterminação das pessoas trans, não pode ser vista como condição para a construção da identidade de gênero.

 necessário desmitificar as premissas socioculturais utilizadas como parâmetros para a segrego sexual de pessoas trans. Para isso, torna-se relevante a ressignificação do padrão binário-heteronormativo, utilizado universalmente para categorizar corpos e a sexualidade humana. A compreensão biológica da sexualidade humana a partir da genitália das pessoas é uma forma de invisibilizar pessoas trans, obscurecendo o entendimento por meio do qual o “ser homem” e o “ser mulher” nada mais são do que construções biopsicossociais que ocorrem no âmbito da subjetividade humana. O apoio e o acolhimento da



família é o primeiro passo importante para amenizar o sentimento de exclusão e marginalidade suportado diariamente pelas pessoas trans.

A aceitação das novas formas de identidades de gênero deveria começar dentro do seio familiar, trazendo segurança para que os transexuais venham a ocupar o seu lugar na sociedade, ou seja, para que o mercado formal de trabalho seja uma realidade e não um desejo extremamente longínquo, haja vista que chega até ser, muitas vezes, uma ilusão, e acaba os confinando ao mercado informal da prostituição. Os transexuais formam um grupo de risco pela vulnerabilidade biopsicossocial em que vivem, pois, reconhecer as diferenças e aceitá-las é um desafio quando se convive com uma sociedade engessada, predominantemente conservadora e vinculada a padrões biológicos de uma sexualidade que se apresenta a partir de padrões ontológicos.

As pessoas trans, como sujeito de direitos que são, estão amparadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana e são titulares dos direitos da personalidade (direito à intimidade e ao próprio corpo). A identidade de gênero é uma escolha pessoal, que se dá no âmbito da subjetividade habitada e que deriva da autonomia privada dos indivíduos, o que os tornam aptos a decidir o que de fato é melhor para cada um, função essa que não é de mais ninguém além do próprio sujeito.

Além do direito fundamental à liberdade de escolha, corolário da autodeterminação, é importante ainda ressaltar que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, expressamente previsto no artigo 3, inciso IV do texto da constituição brasileira de 1988, é reprimir todo tipo de discriminação, especialmente aquelas advindas da origem, raça, sexo, cor e idade. É a partir da interpretação desse dispositivo constitucional que temos o princípio da não-discriminação, corolário da dignidade humana, igualdade e liberdade.

À sociedade, por sua vez, resta a função de romper com o paradigma da patologia, estruturada sob a doutrina binária, e transmutar-se para o plano de construções de identidade de gênero por meio da cultura e do meio social, com o fito de permitir ao sujeito expor o seu ser, externar suas escolhas, desejos, sem o receio de ser excluído, discriminado ou violentado.

Além do assédio, violência e opressão vividos cotidianamente, o transexual, mormente quando inicia mudanças corporais, enfrenta dificuldades em conseguir um emprego, o que abala sua autoconfiança na luta por uma sociedade que o compreenda e o acolha. Nesse sentido, com vistas ao reconhecimento social, o Supremo Tribunal Federal decidiu na ADI 4.275/DF que transexuais e transgêneros poderão solicitar a mudança de



prenome e gnero em registro civil, sem a necessidade de cirurgia de mudana de sexo. Tambm no sero necessrios deciso judicial autorizando o ato ou laudos mdicos e psicolgicos. Vejamos:

DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente (BRASIL, **Supremo Tribunal Federal**).

O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto constitucionalmente, deve ser respeitado por todos, o que implica a necessária coibição de qualquer ato de transfobia, violência ou discriminação, ostensiva ou velada, desde o seio familiar até o ambiente de trabalho. A norma jurídica por si só é insuficiente para romper com as amarras da violência moral, psicológica, discriminação e marginalidade vivenciada pelas pessoas trans. É necessário ressemantizar as estruturas sociais, o modo de pensar as diversas manifestações de gênero e sexualidade. A ruptura com o modelo binário-sexista, que institucionalizou a ditadura de corpos a partir da genitália das pessoas, é o primeiro passo a ser dado para garantir a igualdade, dignidade, inclusão e reconhecimento das pessoas trans.

### **3. A transfobia como fenômeno social no ambiente de trabalho.**

O estudo crítico-epistemológico do fenômeno social da transfobia é de significativa importância para o entendimento dos reflexos desse contexto sociocultural no reconhecimento à igualdade de acesso ao trabalho formal para as pessoas trans no Brasil. Nesse sentido, torna-se importante destacar que é urgente falar de transfobia no mercado formal de trabalho. É cada vez mais comum pessoas trans serem aprovadas em fases pré-contratuais, e consideradas aptas para o emprego, mas no momento do início do labor não são convocadas para trabalhar.



Essas situações evidenciam concretamente o preconceito e a discriminação institucionalizada, formas claras de exclusão de pessoas em razão da identidade de gênero, desencadeando como consequência a dificuldade de acesso a postos de trabalhos formais.

Com a aprovação em cada fase do processo seletivo, o candidato fica mais confiante que a vaga será sua e quando o mesmo é aprovado e a fase de negociação se inicia, com direcionamento para o exame admissional, entrega da Carteira de Trabalho e outros documentos necessários, é impossível não se inflar de felicidade e expectativas com o novo cargo. Acontece que, apesar de tudo parecer bem, o empregador, sem razão plausível nenhuma, muitas vezes comunica ao recém aprovado empregado que não poderão continuar a sua efetivação na empresa, gerando um abismo dolorido na pessoa. É irônico reproduzir a falácia de que não há razão plausível aparente, já que há um motivo, que é a não compreensão da empresa com a identidade de gênero do candidato, a falta de empatia em não compreender que ser mulher ou ser homem não é algo pressuposto a partir de critérios biológicos. Reconhecer-se como homem/mulher é muito mais do que uma questão atinente aos órgãos sexuais, pois no caso das pessoas trans o “ser homem” e o “ser mulher” são construções biopsicossociais decorrentes da subjetividade habitada ou situada.

A liberdade e a autonomia privada concedem aos empregadores o direito de não contratar, segundo Hugo Sousa da Fonseca (2016), mas também é certo que essa possibilidade traz a boa-fé e o respeito à dignidade da pessoa humana como corolários, bem como o dever de sempre buscar a isonomia no tratamento dos colaboradores. Entretanto, a verdade real do mercado de trabalho quanto à negativa de contratação de pessoas trans, em razão da transfobia, é a afronta ao artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, cumulado com o artigo 7º, inciso XXXI da mesma, o qual proíbe a discriminação, entre outros, aos critérios de admissão por motivo de sexo, gênero, cor, idade ou estado civil.

Partindo-se da premissa de que a identidade de gênero é uma questão que permeia a subjetividade da pessoa humana, no primeiro contato em que o empregador tem com esta definição costuma surgir problemas. A sociedade brasileira ainda enfrenta dificuldade em conviver com as diversas formas de manifestações da sexualidade e das identidades de gênero, haja vista que se encontra ainda presa nos moldes binários e heteronormativos ora naturalizados no contexto cultural. Todo esse contexto fático causa reflexos no âmbito das relações de emprego, tornando muitas vezes o ambiente de trabalho um espaço hostil, não



acolhedor, cujas vozes ali existentes continuam a reproduzir os parâmetros adotados pela sociedade civil, especialmente no que tange à invisibilidade das pessoas trans. Nesse sentido:

[...] As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto relações entre o que é definido como masculino e feminino -os gêneros. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é um dos muitos *locus* das relações de gênero. (...) Abrindo espaço para se pensar as novas questões que preocupam a sociologia do trabalho: as "metamorfoses" do trabalho e o seu questionamento, a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdades e diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais (LOBO, 1991, p. 200).

A partir da citação de Lobo, percebe-se que o mercado de trabalho é uma das estruturas sociais que reproduz as máximas da segregação sexual, fundada em padrões binário-sexistas. O ambiente de trabalho institucionalizou uma espécie de segregação natural, haja vista que estabelece funções tipicamente femininas e funções masculinas. Entretanto, a discussão apresentada no presente artigo é mais profunda, haja vista que o recorte do tema-problema proposto ocorrerá a partir da análise da segregação dos trabalhadores transgêneros, os quais não se enquadram, segundo a maioria das empresas e empregadores que praticam a discriminação, nas funções femininas, pois não possuem vagina e sim pênis, e nem nas funções masculinas, pois possuem vagina e não possuem a "força" necessária para realizar algum trabalho mais braçal.

O cenário esperado nas entrevistas de empregos era a neutralidade, em que o recrutador não iria fazer a citada segregação sexual, mas, sim, a separação entre o que é a capacidade laboral do candidato trans e as suas opções particulares. A superação do fenômeno social da segregação sexual nos ambientes de trabalho passa pela postura assumida pelo recrutador em analisar se as habilidades e competências da pessoa humana que se candidata a uma determinada vaga de emprego se enquadra ou não nas expectativas do empregador, independentemente da orientação sexual e da identidade de gênero.

Entretanto, as empresas usam diversos artifícios para obterem o maior número de informações dos candidatos, inclusive as pessoais, e, independente do modelo usado, se for por entrevista, formulários, exames, tudo deve respeitar a dignidade da pessoa humana, visto que os métodos precisam ser éticos e pautados no respeito. As estratégias e as formas de discriminar pessoas em razão da identidade de gênero, quando da condução do processo seletivo de contratação de empregados, são veladas, silenciosas e simbólicas. É comum pessoas trans ouvirem que o motivo da não contratação está no fato de não preencherem o perfil específico da vaga. Mas veladamente fica muito clara a existência de estratégias



silenciosas de exclusão das pessoas trans quanto ao ingresso no mercado formal de trabalho. Segundo Paloma de Lavor Lopes e Rena Gomes de Moura (2019), parece não haver espaço para pessoas desse seguimento.

Ainda conforme Paloma de Lavor Lopes e Rena Gomes de Moura (2019), a contratação é tarefa que se reveste de grande responsabilidade, já que os gestores devem ser altamente profissionais, deixando de lado seus preconceitos e juízo de valor. Quando os critérios pessoais, culturais, sexuais, raciais, políticos e subjetivos são utilizados como norte principal nos processos seletivos de vagas no mercado de trabalho, temos o fortalecimento das formas veladas e silenciosas de discriminação, colocando em segundo plano a análise das habilidades e competências do candidato, requisito essencial para verificar se o candidato se enquadra no perfil estabelecido na contratação.

As proposições aqui apresentadas objetivam problematizar e demonstrar que o ambiente de trabalho é um dos espaços e estruturas sociais onde temos a reverberação de condutas e práticas destinadas a excluir pessoas em razão da identidade de gênero. O pequeno número de pessoas trans com vínculo formal de emprego no Brasil deixa claro que as estruturas sociais vigentes ainda se encontram presas e vinculadas aos padrões binário-sexistas, cujas premissas utilizadas para definir homens e mulheres é a genitália. A ressignificação desse contexto passa diretamente pela compreensão científica de que as habilidades e competências do candidato é que devem ser o norte objetivo utilizado nas contratações, tornando, assim, menos transfóbico e excludente os processos seletivos.

A forma que o nosso ordenamento jurídico encontra para reparar o sofrimento vivido pelo sujeito é por meio de indenização monetária, pois dificilmente é possível reverter o trabalhador ao seu estado inicial, sem os prejuízos sofridos; assim, o dinheiro não desempenha função de equivalência, mas função satisfatória, segundo Roberto Carlos Gonçalves (2003).

A partir das colocações aqui expostas verifica-se que a ciência do direito é utilizada como instrumento para reprimir a prática de condutas transfóbicas no processo de seleção de trabalhadores, embora a construção de formas mais dignas e igualitárias de seleção passam diretamente pela reconstrução do modo como as pessoas e as estruturas sociais enxergam e compreendem o fenômeno biopsicossocial da sexualidade humana.

A ponta inicial do problema das pessoas trans no ambiente de trabalho é o acesso, já que no momento de entrega dos documentos o recrutador tende a não saber definir o que o



candidato é, pois presencialmente talvez se apresente como mulher ou como homem, mas em sua carteira de identidade está o sexo de nascimento oposto. O problema da retificação do registro civil de nascimento das pessoas trans é o primeiro obstáculo enfrentado no mercado de trabalho. Quando em que uma pessoa trans busca uma vaga no mercado de trabalho, sem ter, ainda, retificado seu registro civil de nascimento,  surpreendida com olhares, condutas e posturas que naturalizam a transfobia. No momento em que as organizaoes endossam essas vozes ratificam as premissas adotadas por outras estruturas sociais, que agem com o condão de excluir e segregar pessoas em razão da sua identidade de gênero.

Os espaços no mercado de trabalho formal são muito restritos para as pessoas trans. Um dos principais motivos que explicam a segregação sexual e a transfobia no mercado de trabalho são os corpos trans, considerados manifestaoes políticas de ruptura com a doutrina binária imposta pela heterossexualidade compulsória.

O corpo da pessoa trans representa simbolicamente a negativa do padrão de sexualidade universalmente imposto a partir da genitália das pessoas. Em razão disso, muitas organizaoes se utilizam de estrategias para dificultar as contrataoes de pessoas trans, justamente para que o mercado consumidor não enxergue a empresa como um espaço que adere à pauta da diversidade sexual e de gênero. O receio muitas vezes enfrentado pelos empregadores é saber como a sociedade e seus consumidores enxergarão as iniciativas organizacionais de contratação de pessoas trans, e se tal movimento refletir nos lucros da empresa, seja de forma positiva ou negativa.

Em razão das incertezas quanto  receptividade do público alvo das organizaoes, com relação  contratação de pessoas trans para o quadro de empregados, muitos empregadores optam por não efetivar tais contrataoes, endossando, ainda mais, as premissas solidificadas nas estruturas sociais que segregam pessoas trans em razão da identidade de gênero. Somente quando for economicamente rentável e estrategicamente relevante para os objetivos organizacionais é que as pessoas trans são formalmente contratadas para postos de trabalho.

Mesmo diante de todo esse contexto aqui exposto, é importante ressaltar que um ambiente de trabalho que abre espaço para os trans é o serviço de *call centers*, tendo em vista que é um trabalho que não acontece com contato presencial com o cliente e, sim, por telefone ou virtualmente, e por se tratar de mão de obra “acostumada” a ser mal recebida pelo mundo de trabalho, aceita facilmente a precarização do serviço, segundo Selma Venco (2009). Ainda



segundo Hugo Sousa da Fonseca (2016), o direito fundamental ao trabalho digno têm sido mero texto inerte, já que as pessoas não cis heterogêneas, aquelas que se apresentam ao mundo e não se identificam com o seu gênero biológico, precisam se submeter a qualquer emprego para terem renda.

A discriminação deve ser repudiada, com enfoque especial para a que ocorre nas relações de trabalho, já que, segundo, Renault e Rios (2010, p. 290), constituem uma das maiores violências contra a dignidade da pessoa humana, pois cria dificuldades para a melhoria da condição de vida da pessoa, além de gerar uma humilhação permanente que produz intenso sofrimento.

O direito a trabalhar, mas trabalhar em um emprego digno, é um dos direitos humanos fundamentais que precisa ser garantido às pessoas transexuais, e que ultrapassa o acesso ao emprego, chegando à construção de um ambiente de trabalho inclusivo, onde qualquer empregado, independente da identidade de gênero que possui, seja tratado com respeito, igualdade e com liberdade para se expressarem, sem constrangimentos ou violências.

#### **4. Direito fundamental ao ambiente de trabalho saudável e não-adoecedor.**

Partindo-se da premissa de que a discriminação sofrida em virtude da identidade de gênero do empregado acaba se sobressaindo ao currículo dele, o ambiente de trabalho torna-se um local de humilhações, de falta de respeito e com ausência de alteridade, sendo que deveria ser ao contrário, ou seja, um lugar digno, isonômico e acolhedor. Com o advento da Constituição de 1988 os direitos fundamentais foram estabelecidos com a finalidade de promover dignidade da vida de cada cidadão, e, com isso, passou a existir o dever fundamental de proteção. Sendo o direito ao trabalho digno um destes direitos fundamentais, o labor, em qualquer ramo profissional, deve-se pautar na dignidade de todos os empregados, independentemente de cor, sexo, religião, orientação sexual ou gênero.

A partir do momento em que um funcionário sofre discriminação por parte dos colegas ou superiores, há grave lesão a sua dignidade, pois o mesmo se torna o centro de piadas maldosas, de olhares preconceituosos e, por fim, se isola dos demais, transformando, assim, o seu trabalho em uma verdadeira tortura psicológica. Como consequência do referido tratamento, a produtividade do empregado discriminado despenca, pois segundo Rodrigo



Leonardo de Melo Santos (2016) a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno proporciona ao colaborador uma maior produtividade, já que o labor exercido em um ambiente saudável estimula qualquer funcionário a dar sempre o seu melhor de si.

Tamanha a importância do assunto discriminação em matéria de emprego e profissão, que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho discute sobre isso em seu artigo 1º:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Os empregadores têm o dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável, sem qualquer tipo de discriminação para com toda equipe de colaboradores, já que a citada convenção foi ratificada pelo Brasil em 1965, adquirindo, assim, o *status* legal que impõe esta obrigação a todos (COSTA, 2007). A Constituição de 1988 é clara ao impor a igualdade entre os homens; assim, o ordenamento jurídico brasileiro não pode criar distinções, de acordo com Agra Walber de Moura (2010), pois o profissional do direito não pode aplicar as normas em contrariedade com o princípio da isonomia, objetivando o não surgimento de discriminação.

Desde a criação de uma lei, o princípio da isonomia deve ser observado e obedecido, para que os efeitos jurídicos da norma sejam aplicados de forma igualitária para todos no território nacional, sem qualquer distinção, independente do motivo, buscando-se um Brasil justo, segundo Leda Maria Messias da Silva e Lívia Maria Brassani de Oliveira. Consonante com o pensamento das citadas autoras, qualquer ato discriminatório deve ser punido, ainda mais no ambiente de trabalho, já que muitas vezes por necessitar do emprego para subsistência, o empregado alvo de discriminação se sujeita e suporta humilhações em prol do contracheque.

Fica claro que jamais se deve acostumar com qualquer ação contrária à igualdade e que deve haver a luta para o fim dessa triste realidade, pois segundo Costa (2010), a discriminação no trabalho está intimamente ligada à garantia do direito fundamental da dignidade da pessoa humana e à promoção do desenvolvimento humano. Nesses casos:

A diferença em relação ao padrão dominante, heteronormativo, avesso à diversidade de características e situações da vida, fala mais alto do que as competências que



deveriam ocupar um lugar central na escolha de pessoas para o trabalho (OIT; UNAIDS; PNUD, 2014, p. 15)

É como se as pessoas não hetero cisgênero apenas pudessem existir e trabalhar em locais “próprios” para elas, sem se misturarem com os cognominados cidadãos padrão. Assim, qualquer um que pretere o padrão hetero cis, encontra diversas dificuldades para acessar e se manter no mercado formal de trabalho, já que a pessoa pode até entrar, mas na maioria das vezes, ficar nesse local, é simbolicamente um suicídio.

Após o grande desafio enfrentado por pessoas trans quanto à conquista de ingresso no mercado formal de trabalho, posteriormente vem a dificuldade de conseguir conviver e ser acolhida no ambiente de trabalho. Normalmente os ambientes organizacionais reproduzem as vozes da transfobia existentes nas estruturas sociais. Significa dizer que, se a organização não tiver instituída uma política de inclusão e respeito à diversidade, possivelmente a pessoa trans não suportará conviver e permanecer no ambiente de trabalho, levando-a, muitas vezes, a abandonar o posto de trabalho conquistado. No município de Itú, em São Paulo, ocorreu um caso de transfobia, em que um funcionário, após assumir a sua transexualidade, foi demitido “sem qualquer justificativa”.

No presente caso, a prova oral demonstrou que o trabalhador, após assumir sua transexualidade, foi afastado do trabalho pelo seu superior hierárquico, sem que houvesse justificativa convincente para isso, eis que a própria testemunha patronal admitiu que no setor de ambulâncias não faltava serviços e que existem uma ou duas ambulâncias reservas (TRT (15º Região). RO nº 0078000-40.2008.5.15.0018. 3ª Turma. Relator Des. Federal do Trabalho Lourival Ferreira dos Santos. DJ 01.06.10).

Cabe ao Estado elaborar providências isonômicas que estimulem a entrada e a manutenção de pessoas transexuais no mercado formal de trabalho, para que se tenha um espaço capaz de promover o respeito à vida humana. Deve não somente fiscalizar se as empresas estão cumprindo as leis de respeito aos direitos humanos, como também avaliar se essas leis continuam adequadas, em virtude de alterações do contexto social, cultural, político e econômico.

Junto com a ação de fiscalização do Estado e de elaboração de normas, a importância da diversidade para melhorar o desempenho das empresas deveria ser mostrada, divulgada com força total, para que as empresas vissem com bons olhos tal integração. No Relatório “Diversity Matters”, produzido pela McKinsey&Company, e que incluiu análises de empresas do Brasil, concluiu-se que, em um mundo diverso e profundamente interconectado,



companhias e instituições com maiores níveis de diversidades alcançam uma melhor performance (HUNT; LAYTON; PRINCE, 2015, p. 17).

Mas até o cenário ideal não se concretizar, por ser absolutamente inaceitável qualquer forma de discriminação de trabalhadores por causa do seu gênero, os transexuais que sofrem discriminação podem acionar o poder Judiciário para obter proteção, ou, ainda, a indenização por discriminação no ambiente de trabalho, isto em qualquer fase do contrato de trabalho.

#### **4.1. Responsabilidade civil do empregador em razão do ambiente de trabalho adoecedor e discriminatório**

O preconceito no ambiente de trabalho esmaga e domina os transexuais que, por diversas vezes, são rejeitados, excluídos e desprezados pela falta de conhecimento e despreparo de uma sociedade heteronormativa, enraizada em crenças e padrões rígidos. Inobstante seu desconhecimento, o empregador não ficará impune e responderá de maneira objetiva por suas atitudes discriminatórias perpetradas contra o empregado. A regra geral da responsabilidade civil está prevista no artigo 927 do Código Civil, que dispõe:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Percebe-se que o legislador adotou, como regra, a teoria da responsabilidade subjetiva. Portanto, em princípio, a responsabilização do agente ocorre com a demonstração da conduta, do nexos causal, do dano e da culpa em sentido lato. Constatada a ausência de algum dos requisitos ora mencionados, não se caracterizará a responsabilidade do agente. De acordo com Sérgio Cavalieri Filho (2007, p. 88):

Há primeiramente um elemento formal, que é a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; um elemento subjetivo, que pode ser o dolo ou a culpa; e, ainda, um elemento causal-material, que é o dano e a respectiva relação de causalidade”.

Ao elencar ressalvas, definiu-se como exceção a teoria da responsabilidade objetiva. Logo, nos casos especificados em lei, ou em se tratando de atividade de risco, independentemente da demonstração da culpa haverá a responsabilização do agente. Na seara trabalhista destaca-se o abuso de direito como hipótese de responsabilidade objetiva,



dificilmente identificado, por localizar-se em um frágil espaço entre o exercício regular do direito e seu exercício abusivo.

O artigo 187 do Código Civil relata a dispensa da exigência da intenção de prejudicar para a configuração do abuso de direito. Ao elucidar o instituto, Monique Bertotti (2014) cita Cavalieri Filho (2009) e menciona a falta de necessidade da consciência do excesso do exercício em relação aos limites impostos pela boa-fé, bons costumes e fim social ou econômico do direito. Nesse diapasão, o instituto é definido por Eugênio Facchini Neto (2010, p. 76) como:

Trata-se da figura do abuso do direito, um dos institutos jurídicos de reação ou de contenção à invocação de um direito subjetivo, por objeção de caráter ético, dentro do entendimento que o direito não pode se prestar a finalidades consideradas contrárias à ética.

O contrato firmado no âmbito trabalhista não autoriza o empregador a praticar atos discriminatórios. Segundo Jailson Silva dos Santos (2016), não cabe ao empregador dirigir a vida do colaborador e invadir um terreno pessoal. Seu poder está adstrito à disciplina e direção do negócio, e qualquer violação discriminatória está apta a ensejar a reparação do dano.

O empregador deve respeitar os direitos personalíssimos do empregado, caso contrário agirá com excesso e estará a violar sua dignidade, em completo abuso ao direito de dirigir seu negócio, o que ensejará sua responsabilidade objetiva. Uma das formas mais usuais de extrapolar o poder diretivo é através do assédio moral provocado pelo empregador.

Luiz Paulo de Araújo Sousa (2018), ao mencionar Sérgio Cavalieri Filho (2012), destaca a violação da dignidade da pessoa humana em razão do assédio, que se reproduz mediante uma conduta vexatória capaz de abalar o psicológico do empregado e lhe causar sofrimentos. A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo, elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (2019) para auxiliar na difusão do assunto e na prevenção contra condutas ilícitas, conceitua assédio moral como:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.



No âmago do assédio moral encontra-se qualquer forma de violência, humilhação, constrangimento ou abuso psicológico. Verifica-se, em alguns casos, que o empregador sequer declara verbalmente a discriminação, mas destila sua agressão de maneira velada, através de seu comportamento.

Ao invés de servir de inspiração para a sociedade, inibir comportamentos discriminatórios e zelar para que seus empregados desenvolvam suas atividades em um local sadio, as empresas, agentes de transformação social, comumente atuam em sentido oposto e proporcionam ao trabalhador um ambiente adoecedor.

 rotineira a propositura de ações trabalhistas embasadas em práticas hostis do empregador, que se utiliza da despedida imotivada ou sem justa causa como artifício para rescindir contratos de trabalho. Como garantia  vedação de atos discriminatórios exsurge os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, previstos no artigo 1, incisos III e IV da Constituição Federal.

Sob o enfoque da responsabilidade civil do empregador em razão do ambiente de trabalho adoecedor e discriminatório, imperioso mencionar a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, pouco conhecida, que visa impedir o tratamento desrespeitoso e constrangedor ao trabalhador. Conforme se verifica em seu artigo 1:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso  relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção  criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7 da Constituição Federal”.

A extrapolação de limites capaz de expor o empregado a situações vexatórias, como a discriminação contra a identidade de gênero de transexuais, configura-se assédio moral. Atitudes tendentes a denegrir a imagem do empregado ou humilh-lo, ainda que sob o manto do poder diretivo e a justificativa de defesa do patrimnio, implicam na responsabilidade civil do empregador e conseqüentemente ensejam o dever de reparar o dano causado.

#### **4.2. Responsabilidade civil por danos morais em razão da transfobia no ambiente de trabalho e os critérios de quantificação do dano: um estudo bibliográfico e documental.**

A transfobia no ambiente de trabalho constitui ato ilícito que viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, razão pela qual traduz-se em agressão apta a



ensejar indenização por danos morais. Em que pese o esforço do Judiciário em se posicionar a favor do respeito à identidade de gênero, e em oposição às atitudes discriminatórias, passados dois anos da decisão do Supremo Tribunal Federal que criminalizou a transfobia, os números ainda são alarmantes. Em 2021, o IBDFAM publicou uma notícia em seu site, amparada em dados do Grupo Gay da Bahia – GGB, que há 41 anos divulga o Relatório Anual de Mortes Violentas de LGBTI no Brasil, afirmando que 237 pessoas tiveram morte violenta relacionada à sua orientação sexual ou identidade de gênero no ano de 2020.

Ao reprovar, desqualificar, depreciar, diminuir, abandonar, excluir e agredir o empregado em razão de sua identidade de gênero, ofende-se diretamente sua integridade física, moral e psicológica, o que possibilita o direito de reparação face à agressão sofrida, mediante pleito indenizatório por danos morais.

A conceituação de dano moral e sua quantificação é tarefa árdua. O alcance dos efeitos da discriminação na esfera íntima do empregado deve ser analisado caso a caso. Para tentar facilitar essa tarefa, Carlos Roberto Gonçalves (2009, p. 55) define:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Nesse ínterim, faz-se necessária a comprovação da dor, vexame, sofrimento ou humilhação capaz de abalar o psíquico do trabalhador. A jurisprudência é unânime no sentido de que o mero aborrecimento não enseja danos morais.

Entretanto, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2014), no Processo nº. 0001411-60.2014.5.03.0008, entendeu que com a demonstração inequívoca do ato ilícito e do nexo de causalidade, indubitável o dano, que se caracteriza *in re ipsa*, ou seja, independentemente de prova, pois é presumido e se verifica através do próprio evento, da ofensa perpetrada ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana, gerando ao empregado o direito fundamental à reparação de ordem moral correspondente. No mesmo julgado, a Turma mencionou o fato de que o ordenamento jurídico não traz predeterminação do montante relativo ao valor da indenização pecuniária referente aos danos morais, cabendo aos juízes, no caso concreto, sua fixação. Os critérios de quantificação do dano moral estão diretamente relacionados com a extensão e efeitos jurídicos da conduta praticada pelo agente.

Em relação à quantificação dos danos morais, Ricardo Gariba Silva (2000, p. 88) relembra alguns parâmetros propostos pelo civilista Caio Mario da Silva Pereira (1993):



A vítima de uma lesão a algum daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, mas ofendida em um bem jurídico que em certos casos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes de seu patrimnio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situao pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva.

Sergio Cavalieri Filho (2007, p. 123), por sua vez, ao analisar a maneira de se arbitrar o dano moral aduz:

Creio, também, que este é outro ponto onde o princípio da lógica do razoável deve ser a bússola norteadora do julgador. Razoável é aquilo que é sensato, comedido, moderado; que guarda uma certa proporcionalidade. Importa dizer que o juiz, ao valorar o dano moral, deve arbitrar uma quantia que, de acordo com o seu prudente arbítrio, seja compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, a intensidade e durao do sofrimento experimentado pela vítima, a capacidade econmica do causador do dano, as condioes sociais do ofendido, e outras circunstâncias mais que se fizerem presentes

A indenizao deverá ser proporcional à gravidade dos danos sofridos pelo empregado, bem como guardar uma correlao entre o dano causado e sua extensão, de maneira a não oportunizar o desamparo da vítima, tampouco sem enriquecimento sem causa.

O receio da perda do emprego e dificuldade de reinsero no mercado de trabalho é o grande inibidor na busca da reparao do dano. Ademais, constata-se que muitas aoes judiciais que versam sobre o direito de indenizao por dano moral acabam por fixar valores irrisórios aos empregados, o que reforça socialmente a ideia de heteronormatividade e estimula o aumento de casos de discriminao em razão da identidade de gênero.

Em sentido contrário ao arbitramento ínfimo, recentemente, a 7 Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1 Região condenou a Prosegur Brasil Transportadora de Valores e Segurança a pagar indenizao por danos morais de R\$ 30 mil pela discriminao de gênero sofrida por um ex-empregado. No Processo n. 0100846-58.2019.5.01.0017, cuja ementa segue abaixo, destacou-se quão adoecedor é a discriminao por identidade de gênero. Vejamos:

**RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DE SUA IDENTIDADE DE GÊNERO. INDENIZAO POR DANO MORAL. MAJORAO.** A discriminao por identidade de gênero  nefasta, porque retira das pessoas a legítima expectativa de inclusão social em condioes iguais aos que compõem o tecido social. Di. Mas di na alma, no desejo e no sentido de contribuir para construir uma sociedade vocacionada  promoo do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, que assegure o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade, como quer a Constituio que organiza esse tecido social. A dispensa discriminatória, na contramão do caminhar da sociedade no sentido de avançar para



além da tradicional identificação de sexos e reconhecer, como essência da dignidade da pessoa humana e do direito à felicidade, a transição e o reconhecimento daqueles cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento, é medida que merece ser censurada. A empresa, como agente de transformação social que é e pela importância que ocupa no cenário econômico nacional e internacional, deveria contribuir para a construção dessa sociedade inclusiva, mais justa, mais igualitária, mais feliz a partir da felicidade de cada um. Ao contrário, fez doer a alma do trabalhador e seu sentimento de pertencer. Indenização por dano moral majorada para R\$ 30.000,00.

Vislumbra-se a necessidade de o magistrado agir com prudência no enfrentamento de demandas relacionadas à responsabilização civil por danos morais em razão da transfobia no ambiente de trabalho, dado que, em que pese a desnecessidade de comprovação dos elementos subjetivo (culpa) – por enquadrar-se no âmbito da responsabilidade objetiva - e material (dano) – em razão de sua presunção, *in re ipsa* – a quantificação do valor pecuniário a ser arbitrado segue critérios demasiadamente subjetivos, o que pode abalar os avanços legislativos e jurisprudenciais conquistados na luta por uma sociedade calcada na construção de uma realidade social, e não meramente na diferenciação anatômica.

A natureza jurídica do dano moral decorrente da prática da transfobia no ambiente de trabalho é pedagógico-compensatória. Significa dizer que nos critérios de quantificação o magistrado deverá observar a extensão dos efeitos jurídicos do dano na vida da vítima, de modo a não gerar enriquecimento sem causa. Seguindo-se o princípio da proporcionalidade, o magistrado, em decisão juridicamente fundamentada, deverá analisar as peculiaridades do caso concreto para, assim, dimensionar o valor monetário considerado suficiente para compensar a dor moral suportada pela vítima.

## **5. Conclusão**

O fenômeno social da transfobia no ambiente de trabalho é reflexo da concepção binário-sexista e da doutrina da heteronormatividade compulsória, fundamentos regentes para a compreensão da sexualidade humana a partir da genitália das pessoas. O transexual rompe com o binarismo, no momento em que demonstra ser possível construir-se como homem e como mulher a partir de critérios biopsicossociais, desconstruindo-se as premissas biológico-evolucionistas de um modelo de sexualidade pensado a partir do aparelho genital das pessoas.

As estruturas sociais vigentes reproduzem e naturalizam o modelo heteronormativo de sexualidade. Em razão disso, temos a exclusão, a marginalidade e a discriminação de pessoas que não aderem a esse padrão ontológico e apriorístico de sexualidade, como é o caso



das pessoas trans. Nesse sentido, o corpo trans c visto como um ato polrtico, que simbolicamente nega as estruturas que ratificam o modelo de sexualidade desenhado a partir dos rgcs genitais.

Foi nesse contexto propositivo que se demonstrou a ocorrncia do fenmeno social da transfobia no ambiente de trabalho. A partir dessas proposies, torna-se possvel a responsabilizao civil por danos morais em razao da transfobia no ambiente de trabalho. O empregador assumir o dever de indenizar no momento em que restar comprovada conduta ilcita comissiva ou omissiva no que atine c prtica da transfobia no ambiente de trabalho.

A responsabilidade civil do empregador poder ser subjetiva ou objetiva, a depender do posicionamento adotado pelo poder Judicirio brasileiro. Foi apresentado ao longo da pesquisa a existncia de julgado que reconhece o dano *in re ipsa* no caso de prtica de transfobia no ambiente de trabalho. Com relao aos critrios de quantificao, deve-se ressaltar que a natureza jurdica do dano moral no Brasil c pedaggico-compensatria. Em razao disso, o magistrado, aps a anlise detalhada das peculiaridades do caso concreto, dever verificar a extenso dos efeitos jurdicos da conduta do agente para, assim, definir o valor da indenizao, que dever ser proporcional e no gerar o enriquecimento sem causa da vtima.

## 6. Referncias

ADI 4275. Supremo Tribunal Federal, 2009. Disponvel em: <  
<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>

>. Acesso em: 09 set. 2021.

AGRA, Walber de Moura. **Manual de direito constitucional**. 1.ed. So Paulo, SP: Revista do Tribunais, 2002, p. 150.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no mbito trabalhista. **Revista F3rum Trabalhista** – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 109-124, mar./abr. 2014.

BRASIL. **Cartilha de Preveno ao Assdio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Tribunal Superior do Trabalho – TST, 2019. Disponvel em: <  
<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Consultor Jurdico** - CONJUR, 2020. Disponvel em: <  
<https://www.conjur.com.br/dl/discriminacao-identidade-genero.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Dia Internacional Contra a Homofobia: Brasil registrou 237 mortes violentas de LGBTI em 2020**. Instituto Brasileiro de Direito de Famlia – IBDFAM, 2021. Disponvel em: <



<https://ibdfam.org.br/noticias/8488/Dia+Internacional+contra+a+Homofobia%3A+Brasil+registrou+237+mortes+violentas+de+LGBTI+em+2020>>. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Jurisprudência do TRT-MG sobre o tema discriminação de transexuais e transgêneros.** Tribunal Regional do Trabalho – TRT3, 2018. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-o-tema-discriminacao-de-transexuais-e-transgeneros>>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (15º Região). RO n. 0078000-40.2008.5.15.0018. 3ª Turma. Relator Desembargador Federal do Trabalho Lourival Ferreira dos Santos. DJ 01/06/2010.

BUTLER, J. **Cuerpos que importam: sobre os limites materiais y discursivos del “sexo”.** Buenos Ayres: Paidós, 2002.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil.** 7.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.17 e 81-82.

COSTA, Mônica Oliveira da. **Princípio da não discriminação nas relações de trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, v. 15, n. 2649, out. 2010. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/17548>. Acesso em 13 set. 2021.

DA COSTA, Ana Maria Machado. **A discriminação por orientação sexual no trabalho- aspectos legais.** Rompendo o Silêncio, p. 91, 2007.

DIAS, Maria Berenice. **União homossexual: o preconceito e a justiça.** 2. ed. rev. atual. Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado, 2001, p.19.

FACHIN, Luiz Edson. O Corpo do Registro no Registro do Corpo; Mudança de Nome e Sexo Sem Cirurgia de Redesignação The Registration’s Body In The Body’s Registration; Change Of The Name And Sex Without Reassignment Surgery. **Revista Brasileira de Direito Civil** | ISSN 2358-6974 | Volume 1 – Jul / Set 2014

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo código. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho** - TST, Brasília, vol. 76, no 1, jan/mar 2010.

FONSECA, Hugo Sousa da. **Transfobia no ambiente laboral: uma análise de discursos judiciais veiculados em conflitos pelo direito à identidade de gênero mediados pela justiça do trabalho.** 2016. 79 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/16170>. Acessos em: 09 set. 2021.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I: a vontade de saber.** 11. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2020.

GONÇALVES. Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 359

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao código civil: direito das obrigações.** São Paulo: Saraiva, 2003.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. **Why diversity matters Report.** McKinsey & Company, 2015. Disponível em: <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters> Acesso em: 13 set. 2021.



LOPES, Paloma de Labor e MOURA, Gomes de Moura. A transfobia no processo de recrutamento e seleo de pessoal no Brasil: c possvel falar em incluso? Polyphonia.

**Revista de Educacin Inclusiva:** Publicacin cientfica del Centro de Estudios Latinoamericanos de Educacin Inclusiva de Chile, Chile, v.3, n.2, p.218-234, ago.2019. Disponvel em: <http://revista.celei.cl/index.php/PREI/article/view/305/239>. Acesso em: 09 set. 2021.

ORGANIZAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conveno n 111 de 1958.

RENAULT, L. O. L.; RIOS, M. I. F. **Discriminao: Desdcm da Pessoa Humana em Branco e Preto.** So Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Jailson Silva dos. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** Jusbrasil, 2016. Disponvel em: <<https://tecjailson.jusbrasil.com.br/artigos/342012653/responsabilidade-civil-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 10 set. 2021.

SANTOS, Rodrigo Leonardo de Melo. **Discriminao por orientao sexual no ambiente de trabalho.** Disponvel em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/20626>. Acesso 13 de set. de 2021

SILVA, Ricardo Gariba. **O dano moral e sua liquidao.** Universidade de So Paulo, 2000. Disponvel em: <[http://www.forp.usp.br/restauradora/etica/dm.html#\\_ftn24](http://www.forp.usp.br/restauradora/etica/dm.html#_ftn24)>. Acesso em: 15 set.2021.

SOUSA, Luiz Paulo de Araujo. Discriminao dos Transgneros nas Relaoes de Trabalho – Uma Anlise Transnacional das Tutelas Antidiscriminatrias. **Uni7**, 2018. Disponvel em: <<https://www.uni7.edu.br/wp-content/uploads/2018/07/LuizPaulo-monografia-premio2018-1.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2021.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operria tem dois sexos: Trabalho, dominao e resistncia.** 3. ed. So Paulo: Expresso Popular, 1991. P1-392.

VENCO, Selma. **Centrais de teletividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?** In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Organizadores) Infoproletrios: degradao real do trabalho virtual. So Paulo: Boitempo, 2009.