

DIREITO DA PERSONALIDADE DOS TRANSGÊNEROS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Louise Hespanhul dos Santos¹, Okçana Yuri Bueno Rodrigues²

¹Acadêmica do Curso de Direito, Universidade Cesumar– UNICESUMAR. lhspanhul@hotmail.com

² Mestre em Ciências Jurídicas, Docente na UNICESUMAR. okrodrigues@gmail.com

RESUMO

Como um dos direitos fundamentais do ser humano encontramos as variações dos direitos da personalidade, sendo alguns deles a dignidade da pessoa humana e liberdade dos indivíduos. E em que pese todo o avanço social, existem grupos vulneráveis, como o dos transgêneros, que tem esses direitos violados diariamente, principalmente no seu ambiente de trabalho. Imprescindível, no entanto, a inclusão social deste grupo em todos os meios por eles frequentados, inclusive em suas atividades diárias, como no exercício de sua profissão. Esse estudo foi realizado por meio do método hipotético-dedutivo, com objetivo final a disseminação da análise jurídica sobre a inclusão e possíveis reiteradas infrações contratuais derivadas da violação aos direitos da personalidade destes atores sociais, contribuindo com o meio ambiente de trabalho saudável.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade humana; Gênero; Transexual; Meio ambiente de trabalho saudável.

1 INTRODUÇÃO

O direito brasileiro tem como grande preocupação a proteção dos direitos da personalidade da pessoa humana, como pressupostos de sua existência e sua dignidade. Tais direitos são de caráter intransmissível e irrenunciável. Para Borges (2007) os direitos de personalidade se relacionam à autonomia jurídica individual, comportando diversas espécies, compreendendo o direito à imagem, à privacidade, direito ao próprio corpo, direito ao nome, direito à morte digna.

O desenvolvimento da personalidade e privacidade sexual deve ser respeitado tanto pelo sistema jurídico como pela sociedade. Este está correlacionado com o direito da sexualidade, no qual se propicia a proteção jurídica e promoção da liberdade e da diversidade, estando totalmente pautado pela dignidade da pessoa humana em seus preceitos fundamentais de igualdade e liberdade. Todavia, infelizmente, o respeito não ocorre de fato, havendo assim grupos vulneráveis e discriminados por razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (LOPES, 2007).

Nesse aspecto de grupos vulneráveis e discriminados, observa-se o grupo dos transgêneros. Os quais sofrem diariamente repressões no âmbito familiar, social, e principalmente, laboral. A pessoa transexual apresenta, por vezes, uma dificuldade de se integrar socialmente, além de sua própria condição de transgênero já trazer uma angústia e necessidade da busca de sua identificação a sociedade os marginaliza, faltando na maioria das vezes o amparo judicial (APPIO, 2009).

A presente pesquisa tem como finalidade discutir os direitos inerentes a este grupo vulnerável, especialmente no que tange as suas relações de trabalho. O direito de que sua nova condição social-jurídica seja respeitada, seja contratualmente ou na preservação do meio ambiente de trabalho saudável e não discriminatório.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Para esta pesquisa a metodologia que foi utilizada decorreu do método hipotético-dedutivo. As técnicas de pesquisa são as do método teórico-bibliográfico ante a consonância com o tema proposto, com coletas de dados realizados em bibliotecas físicas e virtuais, e legislações pertinentes ao tema em questão.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com o avanço social se faz necessário apontar os desdobramentos da adaptação contratual daquele que passa pelo processo de transgenitalização, os impactos contratuais para o trabalhador e seu empregador, bem como para com os colegas de trabalho. De forma que sejam protegidos os direitos personalíssimos deste transgênero (SILVA, 1999).

É de suma importância a inclusão social deste grupo vulnerável, sendo um problema seríssimo a discriminação dele por ser quem é. A violação dos direitos da personalidade enseja em uma grave atuação do Estado como um garantidor e provedor de tais direitos juntamente com uma visão estagnada no tempo, pois a sociedade já ultrapassou essa conjuntura.

O presente estudo tem como objetivo traçar os direitos personalíssimos dos transgêneros, especificamente nas relações laborais, a fim de que o Estado garanta e promova a dignidade dos mesmos em seus diversos desdobramentos. E, com isto a publicação dos resultados da pesquisa que ora se propõem em periódicos científicos Qualis/CAPES/MEC, e defesa/publicação em eventos acadêmico-científicos. A fim de que haja a disseminação da análise jurídica, bem como contribuir com o meio ambiente de trabalho saudável, com a conscientização dos empregadores e da sociedade quanto aos direitos da personalidade.

3.1 A TRANSEXUALIDADE COMO CATEGORIA PRÓPRIA DE VULNERABILIDADE SOCIAL

Antes de adentrar na temática, faz-se necessário apontar algumas distinções no que tange a identidade de gênero e a orientação sexual que não podem ser confundidas. A identidade de gênero se caracteriza, em um conceito mais simples, no modo como a pessoa se sente e se identifica em relação ao próprio gênero, o que pode ou não estar diretamente ligado à anatomia do órgão genital. Segundo Bruna Benevides, TransAtivista e Secretária de Articulação Política da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), diz que “a identidade de gênero é a forma pelo qual eu expesso o gênero com o qual eu me identifico”.

Agora, quando falamos em orientação sexual, está relacionado à atração afetivo-sexual por alguém. Os princípios de Yogyakarta entendem:

Como uma referência à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essa pessoa¹.

No que tange os transgêneros, estes estão associados à identidade de gênero, o que abarca os transexuais e travestis. Os transexuais são pessoas que não se identificam com o órgão genital dado ao seu nascimento, repudiando o seu sexo biológico. Já por sua vez, a travestilidade se caracteriza pela vestimenta do gênero oposto e não há aversão ao sexo biológico².

Por 28 anos a Organização Mundial de Saúde (OMS) tratou a transexualidade como um transtorno mental. Finalmente, durante a 72ª sessão da Assembleia Mundial da Saúde, órgão máximo da Organização Mundial da Saúde (OMS), em Genebra, na Suíça, entre 20 e 28 de maio de 2019, a OMS retira a transexualidade da lista de doenças ou distúrbios mentais, incluindo-a “condições relacionadas à saúde sexual” e é classificada como

¹ PRINCÍPIO DE YOGYAKARTA. Disponível em:

http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 17 jun. 21.

² GOMES, Luiz Geraldo do Carmo; LIMA, Jairo Néia. Horizontalidade social trans: o direito social à saúde dos transexuais nas relações entre particulares. Revista Jurídica Cesumar: Mestrado (online), v. 19, p. 39-63, 2019.

“incongruência de gênero”. A OMS diz sobre o assunto que “há claras evidências científicas de que não se trata de doença mental, mas os cuidados de saúde a essa população podem ser oferecidos de forma melhor se a condição estiver dentro da CID³”.

Diante do alto cenário de preconceitos e discriminações, os transexuais permeiam pelas margens da sociedade diariamente sendo suscetíveis de ser expostos a danos físicos ou morais devido a sua condição. A vulnerabilidade encontrada neste grupo vem de décadas e décadas, diria até que de séculos. Conforme os dizeres da socióloga Berenice Bento:

[...] o corpo é um texto socialmente construído, um arquivo vivo na história do processo de (re)produção sexual. Neste processo, certos códigos naturalizam-se, outros, são ofuscados e/ou sistematicamente eliminados, postos às margens do humanamente aceitável, como acontece com as pessoas transexuais (BENTO, 2008, p. 30).

A efetivação das garantias e liberdades fundamentais dos transgêneros está em posição de urgência, para que suas relações sociais e condições de vivência sejam capazes de alcançar meios para a redução da pobreza, das taxas de violência e marginalização. Após muito tempo de luta, direitos foram sim conquistados a favor dos transexuais, contudo, a falta de visibilidade de suas reais necessidades continua a imergir prontamente em sua qualidade de vida.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”, nesta esteira, a qualidade de vida se observa no bem estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família, amigos, ambiente de trabalho e, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e outras circunstâncias da vida. Devido à discriminação aguda sofrida por este grupo, os mesmos carecem de uma qualidade de vida digna, sendo por muitas das vezes taxados com imenso teor de preconceito, não tendo acesso deste modo a condições que favorecem a sua qualidade de vida e ficando cada vez mais nas margens da sociedade, sem oportunidade de emprego – tendo por muitas vezes como única solução de renda a prostituição –, sem reconhecimento do seu eu por familiares, amigos, colegas de trabalho, dificultando a sua inserção em qualquer espaço.

A grande dificuldade de esta minoria ser incluída de forma real na sociedade é a omissão estatal de direitos e garantias fundamentais, no qual é uma contrariedade destemida já que as garantias e direitos fundamentais deviam ser destinados a todos sem qualquer discriminação, no entanto, não precisa ir longe para observar que tais direitos não se aplicam com efetividade aos transgêneros, os altos índices de violência que atinge essa parcela da sociedade dizem por si só.

Em um levantamento feito pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra)⁴ e pela Universa UOL⁵, o Brasil lidera um vexatório ranking de países que mais matam pessoas trans no mundo, só no primeiro semestre de 2020 a quantidade superou em 39% em relação ao mesmo período de 2019. Em consideração ao ano todo, este aumento foi de 41% comparado ao ano anterior, tornando 2020 o ano mais sangrento em quatro anos.

³ <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/junho/organizacao-mundial-da-saude-retira-a-transexualidade-da-lista-de-doencas-e-disturbios-mentais>. Acesso em: 17 jun. 21.

⁴ BOLETIM Nº 03/2020. Assassinatos contra travestis e transexuais em 2020. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/06/boletim-3-2020-assassinatos-antra.pdf> Acesso em: 29 de jun. 21.

⁵ <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/01/29/brasil-e-o-pais-que-mais-mata-pessoas-trans-175-foram-assassinadas-em-2020.htm> Acesso em: 29 de jun. 21.

3.2 DO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO E INCLUSÃO SOCIAL COMO FORMA DE PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da não discriminação vem da igualdade, uma vez que este primeiro se caracteriza de uma forma mais material e individualizada em sua busca pela igualdade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo VII, diz: *“Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”*. Quando nos referimos ao princípio da não discriminação, estamos dizendo que a desvantagem deve prevalecer sobre o de diferença, dado que, ao depararmos com alguém em situação desvantajosa, aponta-se a percepção da realidade social e a necessidade de especificar diligências a fim de cooperar com o alcance da igualdade material.

Adentrando na seara trabalhista, esta tem a preocupação em respeitar e igualar as espécies de trabalhadores, onde podemos observar pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, tendo o Brasil como signatário, dispoendo sobre a igualdade de salários entre homens e mulheres; com fulcro também no artigo 7º, XXX da Constituição Federal, vedando a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; e nesta mesma esteira, tem o artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei 9.799/99, onde vem tratar a realidade de uma discriminação assertiva no que se refere as mulheres, no sentido de que possam concorrer igualmente a uma vaga ou exercer os mesmos direitos e benefícios em relação aos homens.

Porém, infelizmente a efetivação não acontece. A realidade é outra, havendo distinção tanto quanto salário como tratamento no que se tratam os gêneros, havendo diferenciação entre homens e mulheres no ambiente trabalhista, no qual na maioria dos casos a figura feminina está referenciada à serviços domésticos ou administrativos, enquanto a figura masculina sendo relacionada a cargos de chefia e afins, introduzindo assim cada vez mais o preconceito e a discriminação. Joyce Carvalho, no site Tribuna, publicou uma matéria com o tema “Mulheres enfrentam preconceito em profissões para Homens” (2013), dizendo:

Hoje em dia, já não dá mais para falar que existem profissões essencialmente masculinas. Há cargos que podem ser mais desempenhados por homens, mas sempre vai ter uma mulher no meio da equipe. Independente de o trabalho depender da força ou requerer liderança, elas estão lá. Preconceito existe ainda sim. Muitas mulheres que optam por entrar em um mercado de trabalho mais masculino enfrentam preconceito até mesmo dentro de casa. Mas por que uma mulher quer trabalhar na construção civil, por exemplo? (...) O que interessa é a felicidade em trabalhar com o que gosta e sonhar com mais (CARVALHO, site, 2013).

Agora, em se tratando dos transexuais, e estes ultrapassando a imposição binária de gênero (divisão do gênero humano em apenas homem ou mulher cisgêneros⁶), demonstra por um fio a impenetrabilidade da pessoa transexual no mercado de trabalho,

⁶ Diz-se da pessoa que se identifica completamente com o seu gênero de nascimento; refere-se às mulheres e aos homens em completa conformidade com os órgãos sexuais que lhes foram atribuídos à nascença; opõe-se ao transgênero (não identificação com o gênero de nascimento). Disponível em: <https://www.dicio.com.br/cisgenero/> Acesso em: 06 de jul. 21.

criando mais uma barreira para a sua inserção na sociedade. E, diante disso, não possuindo o mínimo na maioria das vezes dos direitos sociais assegurados pelo artigo 6º da Constituição Federal brasileira⁷. O trabalho é o principal responsável pela inclusão socioeconômica, dando à pessoa através de sua renda o seu sustento próprio e de sua família, bem como a inserção na sociedade por intermédio do labor, contribuindo com a satisfação pessoal e profissional.

Mais do que a satisfação pessoal e profissional, o trabalho materializa a dignidade da pessoa humana, onde tal princípio é fundamento basilar do Estado Democrático de Direito em nosso país, estando consagrado pela Constituição Federal. Nesse sentido, Maria Hemília Fonseca diz que o trabalho “*se mostra como uma fonte de sobrevivência e promotora de dignidade humana, vinculando-se ao direito à vida, pois sem trabalho as pessoas não têm como proporcionar uma vida digna para si e para os seus familiares*”⁸.

A falta de oportunidade e de políticas públicas voltadas a este grupo acaba por colaborar com a sua exposição à vulnerabilidade, que, diante do preconceito e por não se enquadrarem ao padrão pré-estabelecido pela sociedade, são tratados como estranho a “normalidade” sempre colando barreiras para o alcance de uma qualidade de vida, acarretando numa imensa dificuldade de ingressar no mercado de trabalho formal, tendo como socorro infelizmente a introdução em um trabalho informal – a prostituição – tornando uma fonte de renda para sua subsistência, devido a sua invisibilidade à sociedade e ao Estado, encontrando-se à margem.

Com a falta de informação a imagem do transexual foi diretamente ligada à promiscuidade, estando sua figura em muitas das vezes referenciada a uma pessoa vadia, desbocada, sexualmente ativa e extravagante. E por consequência disso, mais uma vez o mercado de trabalho atua no sentido de exclusão e discriminação desde grupo, sendo no momento do processo de seleção, no ingresso no trabalho ou na sua manutenção no emprego.

É notório a real necessidade a implementação de políticas públicas pelo Estado a fim de promover e afirmar a dignidade das pessoas transexuais, com a criação de postos de trabalho, medidas para ingresso e manutenção no mercado formal de trabalho.

3.3 DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL COMO DIREITO FUNDAMENTAL

O direito ao meio ambiente está expressamente previsto na Constituição Federal de 88, sendo ele qualificado como um direito fundamental, conforme a combinação dos seus artigos 1º, inciso III, 7º, inciso XXII, 200, inciso VIII e 225.

Frente às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realça-se três importantes destas adotadas pelo Brasil no que se refere à proteção à saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, que são: a convenção n. 148, tratando da proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho; convenção n. 155, tratando da segurança e saúde do trabalhador e do meio ambiente laboral em geral, em todas as áreas de atividade econômica e; convenção n. 161, tratando das diretrizes relacionadas aos serviços de saúde e segurança no trabalho.

⁷ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁸ FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Pontifícia Universidade Católica São Paulo, 2006. Disponível em: <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf> Acesso em: 08 de jul. 21.

Conforme a Política Nacional do Meio Ambiente, em sua Lei nº 6.938/81, art. 3º, inciso I, entende-se meio ambiente como conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abrigam e regem a vida em todas as suas formas. Diante disso, pelos ensinamentos de Raimundo Simão de Melo:

Essa definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no caput do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho), afirmando que “todos tem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. (MELO, 2008, p. 25).

Por classificação doutrinária, a fim de organizar e facilitar o estudo do meio ambiente por intermédio dos princípios, diretrizes e objetivos específicos decorridos da Política Nacional do Meio Ambiente, dividiu-se em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho. Posto isto, Raimundo Simão de Melo diz:

O meio ambiente natural diz respeito ao solo, água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial, ao espaço urbano construído; o cultural, à formação e cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia-a-dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem. (MELO, 2008, p.26).

Não há como se falar em meio ambiente de trabalho saudável, equilibrado, sem se relacionar à qualidade de vida, onde deve estar presente a humanização do trabalho, gerando bem-estar, de identidade e de dignidade daquele que trabalha. A manutenção do meio ambiente de trabalho saudável é dever do empregador e do empregado, como também um direito.

Assim, o meio ambiente do trabalho está diretamente conexo ao dia a dia do trabalhador, não se restringindo ao local de trabalho e sim a atividade exercida, compreendendo então os instrumentos de trabalho, bem como a execução e o trato pelo empregador, tal qual, pelos próprios colegas de trabalho.

Deste modo, o transgênero deve ser respeitado em todo seu ambiente laboral, com meio de promoção da sua dignidade e qualidade de vida, como qualquer outra pessoa, sem discriminações e preconceitos. Seja no reconhecimento e observação ao seu nome social⁹, no seu acolhimento para a promoção de um trabalho digno e na execução de suas atividades, bem como em todos os aspectos que promova o seu bem-estar no ambiente laboral de forma segura, saudável e equilibrada.

4 Conclusão

Portando, a partir deste estudo, compreendeu-se a necessidade da promoção e efetivação dos direitos inerentes aos seres humanos sejam alcançados com êxito ao grupo dos transgêneros, sendo estes diminuídos e apartados pela sociedade e pelo sistema jurídico, faltando assim o reconhecimento devido.

A vulnerabilidade alcançada por este grupo afeta de uma forma tão grave a sua inserção na sociedade, no qual os seus vínculos laborais são tão frágeis como também inexistentes na maioria das vezes, acarretando em uma desvantagem social gritante. Em

⁹ O nome social é a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida. O reconhecimento do Nome Social deve ser garantido às pessoas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, mediante solicitação do/a próprio/a interessado/a.

face disso, a precariedade encontrada por eles na sua manutenção de uma dignidade é uma realidade corrente, carecendo do mínimo para a ascensão de uma qualidade de vida.

O trabalho para a promoção da sua dignidade deve ser um espaço de suporte e felicidade, e não de exclusão e precariedade. Diante disso, necessita-se de uma conscientização e discussão desde o ensino básico, em escolas públicas e privadas, e também por políticas públicas, a fim de reduzir a discriminação e o preconceito frente aos transgêneros. Bem como também a conscientização de empresas, tendo por sua vez o objetivo de aumentar o quadro de contratação de pessoas transgêneras e as incluindo no mercado de trabalho formal.

A informação e o respeito são a chave para o desenvolvimento social saudável e próspero. Permitindo a inclusão dos vulneráveis no seu dia a dia, seja no ambiente laboral, como o familiar, educacional, social, entre outros. Em consonância com o que foi dito, cabe ao Poder Legislativo se sensibilizar no que tange na aprovação de projetos de lei que visam a proteção deste grupo, tanto na seara trabalhista, como na previdenciária, penal e cível.

À vista disso, o direito deve homogeneizar a inclusão deste grupo em um ambiente laboral como qualquer outro trabalhador, independentemente de sua identidade de gênero e/ou orientação sexual. Uma vez que tal discriminação fere de uma forma ultrajante o direito da personalidade e o Estado não pode descurar-se frente a isso. Deve haver políticas públicas que favoreçam o acesso e permanência no mercado de trabalho, que evitem discriminações, assédios, promovam promoção de cargos, visando diminuir a discriminação contra os transgêneros.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gláucia Correa Retamozo Barcelos. Sobre a dignidade da pessoa. *In*: MARTINS. **Princípios, diretrizes e direitos fundamentais constitucionais no direito privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002

APPIO, Eduardo. **Direito das minorias**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009

LOPES, José Reinaldo de Lima. **Em Defesa dos direitos sexuais**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2007.

MELO, Rúrion Soares. **A teoria crítica de Axel Honneth** - reconhecimento, Liberdade e Justiça. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Direito das minorias: proteção e discriminação no trabalho**. Campinas: Alínea, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo, LTr.1999.

STERN, Maria de Fátima C. B. 135 (Org.). **Direitos Sociais na Constituição de 1988. Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.

SUSSEKIND, Arnald. *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**: processo de conhecimento I. São Paulo: LTr, 2009, v. 1.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Planalto. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em: 14 jul. 21.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 14 jul. 21.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. 5. ed. São Paulo. LTr, 2008

NOME SOCIAL. Instituto Federal do Paraná, Curitiba. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/institucional/pro-reitorias/proens/dirac/secac/procedimentos-academicos/nome-social/> Acesso em: 06 ago. 2021.