



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

LILA CAROLINA LUCAS MENEZES

**A PADRONIZAÇÃO DO *DRESS CODE* NO AMBIENTE LABORAL:
UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DAS MULHERES
TRANSGÊNERAS**

Salvador
2022

LILA CAROLINA LUCAS MENEZES

**A PADRONIZAÇÃO DO *DRESS CODE* NO AMBIENTE LABORAL:
UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DAS MULHERES
TRANSGÊNERAS**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Danilo Gonçalves Gaspar.

Salvador

2022

TERMO DE APROVAÇÃO

LILA CAROLINA LUCAS MENEZES

A PADRONIZAÇÃO DO *DRESS CODE* NO AMBIENTE LABORAL: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DAS MULHERES TRANSGÊNERAS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2022.

AGRADECIMENTOS

Por muitas vezes eu desacreditei que eu poderia chegar até aqui, mas Deus sempre esteve comigo e colocou em meu caminho pessoas essenciais que nunca desacreditaram que eu era capaz de ser quem eu estou me tornando todos os dias.

Primeiramente, agradeço a meus pais Valéria e Valter, por todo o infinito amor, pelos conselhos, carinhos e palavras. Sou quem eu sou hoje por vocês, obrigada por não desistirem de mim e por me darem a mão nessa trilha da vida. Eu amo vocês incondicionalmente.

Agradeço a meu irmão Ives, obrigada pela primeira oportunidade de estágio, obrigada por ser parte importante da minha trajetória, por ter me dado a mão e me mostrado a advocacia de perto pela primeira vez.

Agradeço imensamente aos meus familiares que sempre vibraram por mim, a minha avó Dona Lali que sempre esteve rezando e mandando energia positivas. Agradeço a Milena, Ricardo, Beatriz, por todo o amor que emanaram nessa caminhada. À Amanda, minha alma gêmea, irmã que a vida me deu, obrigada por todo o amor que nós temos e pela sintonia, você me inspira.

Aos meus amados avós, Vó Tonha e Vô Carlzinho (*in memoriam*) por todo o amor que me deram nessa dimensão da vida, sei que estão daí de cima cuidando de mim e torcendo em cada passo dado.

Agradeço a meu namorado Luan, obrigada pela compreensão incondicional, por muitas vezes ter parado tudo para me ajudar a pesquisar sobre o meu trabalho, por estar ao meu lado e se fazer tão importante. Obrigada por muitas vezes acreditar mais em mim do que eu mesma. Vamos além.

Agradeço à Julieta, minha gatinha, pela companhia incondicional em todo esse processo, por ter ficado muitas madrugadas me fazendo companhia e por ter me consolado em momentos de aflição.

As minhas amigas e amigos, que, sempre estiverem comigo, em especial ao grupo “As Caras”, “Gossip” e o grupo “Puritanas” que fez a caminhada da faculdade ser mais leve. Vocês fazem parte da minha trajetória, obrigada pelo companheirismo, pelo ombro amigo e pela amizade que cultivamos há anos.

Ao escritório Abreu & Bittencourt, a essa equipe que eu sei que posso contar. Obrigada à Mariana, Janaína e Lucas, vocês foram essenciais na minha trajetória.

À Vinícius, obrigada por ter me ajudado nessa trajetória da monografia, por ter sido compreensivo e amigo. Grata por ser fruto de uma consultoria que é feita com tamanha dedicação.

Ao meu orientador Danilo Gaspar, que em uma aula sua me despertou a tamanha imensidão e importância desse tema. Obrigada por topar fazer parte dessa etapa da minha jornada.

Por fim, a todos que na minha caminhada se fizeram presente e emanaram coisas boas, meu mais sincero muito obrigada.

“Vestir-se é um ato político”.
Mayra Cotta e Thais Farage.

RESUMO

O presente trabalho monográfico destina-se a análise social e trabalhista da padronização do *dress code* no ambiente laboral sob a ótica das mulheres transgêneras. Será delineada a devida investigação sobre as condutas dos empregadores no momento em que se constitui a política de vestimenta da sua instituição concedente de emprego, salientando-se a importância da adoção dos princípios fundamentais previstos na Carta Magna de 1988, bem como o direito da mulher trans em exercer o seu labor em um contexto trabalhista saudável e inclusivo. Sob o enfoque do poder diretivo do empregador, analisar-se-á os limites dessa posição, bem como até que ponto o empregador pode exigir do empregado quanto ao código de vestimenta do ambiente trabalhista. Trata-se de um tema de demasiada importância diante da sociedade transfóbica em que se vive, bem como da não compreensão de que existem uma gama diversa de identidades de gênero e orientações sexuais, as quais interferem nas relações sociais de respeito e busca da equidade.

Palavras-chave: Padronização do *dress code*; mulher transgénera; ambiente laboral; gênero; vestimenta.

ABSTRACT

This monographic work is aimed at the social and labor analysis of the standardization of the dress code in the work environment from the perspective of transgender women. A proper investigation will be outlined into the conduct of employers at the time when the clothing policy of their employment granting institution is constituted, emphasizing the importance of adopting the fundamental principles provided for in the 1988 Magna Carta, as well as women's rights trans to carry out their work in a healthy and inclusive work context. Under the focus of the employer's directive power, the limits of this position will be analyzed, as well as the extent to which the employer can demand from the employee regarding the dress code of the work environment. This is an extremely important topic in view of the transphobic society in which we live, as well as the lack of understanding that there is a diverse range of gender identities and sexual orientations, which interfere with social relations of respect and the pursuit of equity.

Keywords: Dress code standardization; transgender woman; work environment; genre; clothing.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADO	Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão
art.	Artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidente
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
LGBTQIAPN+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexual, Neutro, + serve para abrenegar demais pessoais e pluralidades orientações sexuais e de gênero
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
SESMT	Serviços Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A DISPARIDADE DE GÊNERO NO CONTEXTO TRABALHISTA	14
2.1 NOTAS FUNDAMENTAIS SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE	14
2.1.1 Perspectivas sobre a identidade de gênero.....	17
2.1.2 Tópicos sobre orientação sexual.....	22
2.2 UMA VISÃO JURÍDICO-SOCIAL DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS.....	25
2.2.1 Direito fundamental à propriedade e poder diretivo do empregador.....	26
2.2.2 Do direito a um saudável ambiente laboral para o empregado	32
3 NOÇÕES SOBRE A (I)LEGALIDADE DA ADOÇÃO DE <i>DRESS CODE</i> NO AMBIENTE LABORAL	39
3.1 A NARRATIVA HISTÓRICA DO <i>DRESS CODE</i> COMO UMA CONSTRUÇÃO PRETENSAMENTE ELITISTA	39
3.2 O TRATAMENTO DA LEI FEDERAL Nº 13.467/2017 SOBRE A POLÍTICA DE VESTIMENTA DAS EMPRESAS E DOS LIMITES PARA O EMPREGADOR.....	45
3.2.1 A principiologia constitucional como vetor axiológico da adoção de políticas de vestimenta	45
3.2.2 O <i>dress code</i> e a (in)existência de um ambiente trabalhista saudável para o empregado.....	56
4 DO (DES)RESPEITO À IDENTIDADE DE GÊNERO DA MULHER TRANS QUANDO DA FORMULAÇÃO DAS POLÍTICAS DE VESTIMENTA..	63
4.1 ESPECIFICIDADES DE GÊNERO DA MULHER TRANS E A (DES)NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DO <i>DRESS CODE</i>	63
4.2 AS NORMAS AFETAS À MATÉRIA E DA MELHOR HERMENÊUTICA JURÍDICA PARA A SUA APLICAÇÃO	67
4.2.1 Os Relatórios A/HRC 19/41 e 29/23 do Ato Comissariado da ONU.....	70
4.2.2 Uma leitura emancipatória da Carta Magna de 1988 para com a aplicação de <i>dress code</i> às mulheres trans.....	74

5 CONCLUSÃO	77
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O contexto trabalhista está diretamente ligado ao dia a dia dos cidadãos, dessa forma, o trabalho digno baseado nos direitos fundamentais, bem como na liberdade de expressão e direitos da personalidade são indispensáveis para que o empregado seja resguardado no seu ambiente laboral. A Consolidação das Leis do Trabalho não traz de forma expressa sobre as questões da população transgênera no ambiente laboral, motivo pelo qual passou-se a analisar a presente questão através da Declaração de Direito Humanos, bem como dos Relatórios da ONU, e dos princípios da Yogyakarta sobre os direitos dos LGBTQIAPN+.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho trouxe de certa forma sobre o direito ao acesso do trabalho, como meio de subsistência para o indivíduo, além de ser um direito fundamental previsto pela Constituição Federal. Dessa forma, com o passar do tempo, no ano de 2017, a Reforma Trabalhista veio para alterar dispositivos na Consolidação das Lei do Trabalho, bem como trazer pela primeira vez um dispositivo que abordasse sobre a padronização do *dress code* no ambiente trabalhista, qual seja o artigo 456-A.

Contudo, salienta-se que não existem normas que abordem sobre as mulheres transgêneras neste contexto, além de não existir dispositivos que assegurem de forma direta a população trans. A padronização do *dress code* no ambiente trabalhista demonstra a imensa responsabilidade para o empregador no momento em que se estabelece quais serão as vestes que a sua equipe deverá utilizar enquanto cumpre as suas atividades laborais.

Nesse sentido, a identidade de gênero e a pluralidade presente na sociedade devem ser levados em conta no contexto trabalhista, vez que todo e qualquer indivíduo pode ser vinculado a uma instituição concedente. Quanto ao ambiente laboral, salienta-se ainda sobre a importância de um ambiente laboral saudável e que seja agregador a todos nele inserido.

Neste viés, apontam as seguintes indagações: qual a importância da identidade de gênero e da orientação sexual para o contexto laboral? De que modo o empregador irá constituir a política de vestimenta da sua empresa, levando em consideração os preceitos fundamentais? Quais aspectos devem ser levados em consideração para

que os *dress codes* institucionais sejam inclusivos, principalmente quanto às mulheres trans?

Preliminarmente, serão relatadas as questões quanto à disparidade de gênero no contexto trabalhista, uma vez que a sociedade é plural, trazendo, assim, as questões fundamentais que são asseguradas ao indivíduo pela sua existência, bem como pelo seu direito de coexistir em qualquer espaço. Sendo assim, devendo o âmbito laboral ser inclusivo e acolhedor – releva-se ainda sobre os tópicos acerca das identidades de gênero, além da amplitude das orientações sexuais que emergem na sociedade.

No capítulo seguinte, serão expostas as nuances sobre a (i)legalidade da instituição da política de vestimenta no ambiente laboral, trazendo a narrativa histórica, uma vez que este ambiente é considerado elitista, predominantemente heteronormativo e branco. Sendo assim, abordar-se-á sobre a principiologia constitucional como vetor axiológico da adoção de políticas de vestimenta, vez que tem a mulher transgênero direitos fundamentais assegurados para um contexto trabalhista saudável e inclusivo.

Por fim, serão relatados todos os aspectos no que se refere o respeito à mulher trans quanto à formulação do *dress code*, além da necessidade ou não da adaptação da política de vestimenta no ambiente trabalhista com a perspectiva das normas afetas à matéria, além da hermenêutica direcionada a discussão. Além disso, os Relatórios da ONU referente à discriminação de gênero e a importância da inclusão no ambiente trabalhista, tendo, dessa forma, a Constituição Federal papel fundamental nesta aplicação no que tange as mulheres trans.

Desta maneira, chegar-se-á aos efeitos e obrigações ao empregador e empregado no que se refere a padronização da política de vestimenta no ambiente trabalhista sob a ótica das mulheres transgêneros, vez que é de extrema importância um meio laboral inclusivo, bem como preparado para receber e administrar as demandas pessoais e trabalhista das mulheres trans. Além disso, sendo imprescindível a adoção dos princípios fundamentais nesta relação, fazendo com que o preconceito esteja de lado e dando oportunidade para uma população que tanto sofre com a transfobia.

Do ponto de vista técnico, o presente projeto terá como base o tipo de pesquisa científica, sendo, portanto, majoritariamente do tipo bibliográfico, uma vez que o

presente projeto será baseado por meio de fontes confiáveis, artigos científicos publicados em revistas e periódicos de renome, livros de autoria de autoridades acerca do assunto em discussão, bem como dissertações de mestrado e teses de doutorado, legislações e jurisprudências que abordam sobre a presente temática.

No que concerne o método científico utilizado, será usado o hipotético-dedutivo, o qual foi idealizado por Karl Popper. O método envolve a construção de soluções para problemas destacados no tópico de pesquisa, que serão realizadas por meio de um processo de falsificação, a fim de que sejam testadas para que possam ser confirmadas ou não, das hipóteses propostas no projeto, as quais serão destrinchadas ao decorrer da pesquisa.

Por fim, a partir de uma perspectiva de resolução de problemas, esta pesquisa será em grande parte qualitativa, uma vez que objetiva a interpretação, compreensão e avaliação do objeto de pesquisa, qual seja a padronização do *dress code* em meio a perspectiva das mulheres transgêneros.

2 A DISPARIDADE DE GÊNERO NO CONTEXTO TRABALHISTA

A sociedade é composta pela diversidade nela inserida, por personalidades e gêneros distintos, ou seja, constituída através da pluralidade de gênero. Dessa forma, mesmo pelo fato de a sociedade ainda ser pautada em uma identidade de gênero enraizada, qual seja o segmento do homem e da mulher, observa-se que a pluralidade de gênero está em ascensão, tendo em vista que qualquer ser humano se identifica de forma diversa, formando identidades diferentes e plurais.

Nesse sentido, observa-se que no contexto trabalhista existe a urgência da inclusão da diversidade de gênero, bem como da igualdade de tratamento de todo e qualquer indivíduo, independente de gênero, sexualidade, ou até mesmo orientação sexual. Sendo assim, insta salientar que a disparidade de gênero no ambiente laboral deve ser tratada como aspecto fundamental e imprescindível. Isto posto, o presente capítulo abordará sobre as nuances sobre gênero, sexualidade e orientação sexual, trazendo as suas noções fundamentais, bem como aspectos quanto ao poder diretivo dos empregadores e o papel do ambiente laboral saudável no que tange o empregado.

2.1 NOTAS FUNDAMENTAIS SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE

A identidade de gênero é um assunto em discussão que vem sendo cenário na sociedade por muitos anos. Se era imposto e presumido que o sexo de nascença do indivíduo deveria ser àquele sustentado, vivido e demonstrado para a sociedade, qual seja o sexo feminino e masculino. Considerando a relevância da discussão da identidade de gênero, entende-se que se faz necessária a explicação acerca de que o indivíduo que se considera cisgênero, ele é aquele que se identifica com o seu sexo de nascença, e em contrapartida, as pessoas transgêneros são aquelas que não se identificam com o seu sexo de nascença, e por isso transicionam.

Logo, compreende-se que a identidade de gênero se porta como uma realidade a ser assegurada e compreendida pela sociedade, do mesmo modo que pelo ordenamento jurídico pátrio. Dessa forma, cabem aos poderes emanados do Estado,

bem como as figuras politicamente representativas demonstrarem o devido acesso a essa parcela da população, acesso no sentido de direitos assegurados, como o direito de trabalhar¹.

A presente discussão ainda é vista com resistência na legislação brasileira federal, haja vista que o cenário é apenas discutido através de decretos, portarias e resoluções ministeriais. Diante disso, a sociedade transgênero não possui segurança jurídica diante da mísera proteção existente acerca dos seus direitos fundamentais².

Quanto às notas fundamentais sobre o gênero e a sexualidade, entende-se que o direito a personalidade e a dignidade da pessoa humana estão diretamente atrelados a estes. Sendo assim, mesmo que a sociedade não tenha discernimento e respeito para tratar de forma igualitária aquilo que é reconhecido como socialmente diferente, a autonomia dos indivíduos é preservada constitucionalmente, assim, trazendo segurança jurídica para os seres que não são respaldados no padrão imposto pela sociedade³.

A luta e inclusão quanto à comunidade trans se torna cada vez mais importante. Nesse sentido, um shopping de grande porte na cidade de Lauro de Freitas/BA se manifestou quanto à possibilidade do indivíduo ser livre para escolher o banheiro correspondente ao gênero que se identifica para ser utilizado⁴. Contudo, a discussão posterior a essa ação veio à tona pelo fato de o shopping apenas utilizar a placa no mês do orgulho, trazendo, assim, revolta e críticas quanto à luta desempenhada pela comunidade LGBTQIAPN+.

Dessa forma, o shopping se pronunciou informando que as sinalizações do banheiro foram retiradas pelo fato de fazer parte da ação do mês do orgulho LGBTQIAPN+, todavia, enfatizou-se que o direito segue valendo para a população trans,

¹ CUNHA, Leandro Reinaldo da. A atual situação jurídica dos transgêneros no Brasil. **Revista Interfaces Científicas**, Aracaju, v. 7, n. 3, p. 25-38, jul./2019, p. 07. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/6856>. Acesso em: 27 ago. 2022.

² CUNHA, Leandro Reinaldo da. A atual situação jurídica dos transgêneros no Brasil. **Revista Interfaces Científicas**, Aracaju, v. 7, n. 3, p. 25-38, jul./2019, p. 08. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/6856>. Acesso em: 27 ago. 2022.

³ CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed, Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 10.

⁴ COSTA, Cristyan. Trans podem usar banheiro femininos em shopping. **Revista Oeste**, São Paulo, jun./2022. Disponível em: <https://revistaoste.com/brasil/trans-podem-usar-banheiros-femininos-em-shopping/>. Acesso em: 06 set. 2022.

independentemente da campanha realizado⁵. Deve-se haver a normalização quanto a população transgênero e a sua ocupação de espaços comuns, haja vista que a sociedade é diversa e tem o direito de coexistir em quaisquer recintos.

Em consonância com essa discussão, salienta-se que a Resolução nº 12 de janeiro do ano de 2015, disserta em seu art. 6º que “deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito”⁶. Logo, a resolução em comento demonstra as garantias e condições que devem ser respeitadas e asseguradas pelas instituições e espaços sociais, concordante com a descrição a seguir:

Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais - e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais – nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização⁷.

Neste viés, os preceitos e garantias quanto ao gênero e a sexualidade do indivíduo são fundamentais e assegurado pela Carta Magna de 1988. Assim, todo ser humano tem o direito fundamental e a liberdade de existir e de sentir atração pelo próximo; dessa forma, abordar-se-á a seguir sobre as nuances quanto a perspectiva de gênero e orientação sexual do indivíduo, trazendo, assim, a discussão quanto à diversidade de gênero existente nas relações sociais.

⁵ PARQUE Shopping Bahia explica retirada de placas sobre pessoas trans em banheiros. **Jornal Correio**, Salvador, 18 jun. 2022. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/parque-shopping-bahia-explica-retirada-de-placas-sobre-pessoas-trans-em-banheiros/>. Acesso em: 06 set. 2022.

⁶ BRASIL. Resolução nº 12 de janeiro de 2015. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais – e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais – nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 jan. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/old/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-012#:~:text=ao%20nome%20social,-,Art.,de%20g%C3%AAnero%20de%20cada%20sujeito.> Acesso em: 06 set. 2022.

⁷ BRASIL. Resolução nº 12 de janeiro de 2015. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais – e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais – nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 jan. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/old/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-012#:~:text=ao%20nome%20social,-,Art.,de%20g%C3%AAnero%20de%20cada%20sujeito.> Acesso em: 06 set. 2022.

2.1.1 Perspectivas sobre a identidade de gênero

Quanto às perspectivas sobre a identidade de gênero, inicia-se elucidando que o sexo biológico do ser humano é insuficiente para que a sua personalidade seja determinada, qual seja a sua identidade de gênero ou orientação sexual. Em contrapartida, a presente discussão abordará que nem sempre o ser humano se identificará com o seu sexo de nascença, ou seja, ele não se considerará cisgênero – abordar-se-á sobre a nuance da identidade de gênero em relação ao sexo biológico do indivíduo e as suas influências entre si.

Nesta senda, desde os primórdios a espécie humana se descreve como seres designados para serem identificados com suas diferenças sexuais, já no que se referem aos animais, eles são identificados tão somente pelo seu sexo biológico, qual seja a fêmea e o macho⁸. Dessa forma, a existência de gênero começou a ser vivenciada e discutida pela humanidade no momento em que se estabeleceu o gênero binário, qual seja o masculino e o feminino.

Acerca disso, Miguel Vale de Almeida explora o tema da seguinte forma⁹:

No mito fundador temos inscrita uma relação hierárquica entre homem e mulher; uma definição do primeiro como superior, mas condenado ao sacrifício do trabalho, da transformação da natureza, por ter sucumbido à sua parte feminina (já que saída de si, e invertendo assim a consciência de o homem nascer da mulher); e a mulher condenada à obediência ao homem e definida pela sua função reprodutiva. A expulsão do paraíso, que pode ser interpretada como fundação da vida em sociedade, assenta em razões sexuais. A sociedade nasce com a divisão sexual e, na linguagem de hoje, com a definição de dois gêneros.

Observa-se que, a discussão sobre a pluralidade de gênero se iniciou justamente pelo fato de os demais indivíduos não se sentirem pertencentes a esses gêneros de nascenças. Nesse sentido, “identidade de gênero concerne ao sentimento pessoal

⁸ AMORIM, Ivone Marli de Andrade. TORRES, Iraíldes Caldas. A Construção da Identidade de Gênero. *In*: 1º SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE E FRONTEIRAS: Fronteiras da interdisciplinariedade e a interdisciplinariedade das fronteiras, Roraima: Boa vista, 2012, **Anais**. Disponível em: <https://ufrb.br/ppgsof/downloads/category/29-i-seminario-internacional-sociedade-e-fronteiras?download=194:anais-do-i-seminario-internacional>. Acesso em: 09 set. 2022.

⁹ ALMEIDA, Miguel Vale de. **Senhores de si**: uma interpretação antropológica da masculinidade. Nova edição [online]. Lisboa: Editora Etnográfica Press, 1995, p. 73. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17355/1/etnograficapress-459.pdf>. Acesso em: 15 set. 2022.

de um ser humano se perceber como homem, como mulher, com as duas coisas ao mesmo tempo ou com nenhuma delas.”¹⁰ Salienta-se que essa discussão está em constante evolução, uma vez que a sociedade está imersa nas constantes mutações e inquietações quanto ao ser no sentido de existir e se sentir pertencente.

Acerca das inúmeras mutações que a sociedade presencia, no que concerne a identidade de gênero, entende-se que estão englobados neste os cisgêneros, bem como os transgêneros; primeiramente, quanto aos cisgêneros, eles são “indivíduos que não apresentam qualquer dissonância entre a sua estruturação física e o gênero que lhe foi atribuído no instante do seu nascimento”¹¹. Em contrapartida, quanto às pessoas transgêneros, elas se sentem não pertencentes ao seu gênero de nascença¹².

Nesse sentido, Judith Butler afirma na sua obra *Problemas de Gênero*:

Se alguém “é” uma mulher, isso certamente não é tudo o que esse alguém é; o termo não logra ser exaustivo, não porque os traços predefinidos de gênero da “pessoa” transcendam a parafernália específica de seu gênero, mas porque o gênero nem sempre se constituiu de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos, e porque o gênero estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas¹³.

Isto posto, o indivíduo é resultado do seu meio, além dos seus desejos e identidades pessoais, a sua convivência para com o mundo interfere na sua índole e no seu jeito de ser. As formas de construção de identidades de gênero para além da genética são formas pessoais, assim, trazendo consigo o histórico político, social, familiar do indivíduo – os corpos falam e tem presença dentro da sociedade, sendo assim, a

¹⁰ SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no Direito do Trabalho**: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. 2015. 197f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015, p. 100. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18312>. Acesso em: 9 nov. 2022.

¹¹ CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 16.

¹² CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 16.

¹³ BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade, 21 ed. AGUIAR, Renato (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2021, p. 21.

forma de expressão do indivíduo traz toda diferença para a sua identidade, uma vez que o ser humano vai expressar aquilo que lhe representar como ser¹⁴.

A identidade é, assim, como um ser humano se identifica com uma religião, um time de futebol, um partido político, o indivíduo cisgênero, transgênero, não-binário¹⁵, ele precisa se sentir pertencente ao seu corpo e ao seu gênero, qual seja ele. À vista disso, se demonstra inevitável trazer as nuances de gênero quanto às influências políticas e culturais do ambiente do ser humano, justamente pelo impacto que isso pode trazer socialmente, uma vez que privilégio e oportunidades quanto a essa parcela da população que é extremamente discriminada faz diferença, sabendo-se que a transfobia no país é demasiadamente acentuada¹⁶.

Importante salientar que o termo transgênero é um conceito que abrange outras pessoas, as quais não se identificam com padrão da sociedade quanto ao seu nascimento. Dessa forma o *CrossDresser*¹⁷; *DragQueen*¹⁸; *Queer*¹⁹, são abrangidos pelo termo transgênero que é considerado um termo guarda-chuva – noutro lado, o indivíduo também pode se considerar agêneros, que é quando ele não se sente pertencente a nenhum gênero.

¹⁴ LOURO, Guacira Lopes; WEEKS, Jeffrey; BRITZMAN, Deborah; HOOKS, Bell. PARKER Richard. BUTLER Judith. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. SILVA, Tomaz Tadeu da (Trad.). 2 ed. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2000, p. 05-06. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30353576.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2022.

¹⁵ É o indivíduo que não se sente pertencente exclusivamente a apenas um gênero. Ele pode se sentir pertencente aos dois gêneros ao mesmo tempo, ou até mesmo a nenhum deles. É considerado um gênero fluído.

¹⁶ BUTLER. Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**, 21 ed. AGUIAR, Renato (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2021, p. 21.

¹⁷ Pessoa que frequentemente se veste, usa acessórios e/ou se maquia diferentemente do que é socialmente estabelecido para o seu gênero, sem se identificar como travesti ou transexual (JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 09 nov. 2022.)

¹⁸ Artista que se veste, de maneira estereotipada, conforme o gênero masculino ou feminino, para fins artísticos ou de entretenimento. A sua personagem não tem relação com sua identidade de gênero ou orientação sexual (JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 09 nov. 2022.)

¹⁹ Pessoa que não se enquadra em nenhuma identidade ou expressão de gênero. (JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012, p. 17. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 09 nov. 2022.)

A identidade de gênero transgênero insere-se num indivíduo que se sente prisioneiro dentro do seu corpo, uma vez que ele não se sente pertencente ao seu sexo de nascença. Além disso, para que o indivíduo se identifique como pessoa trans, ele não precisa de cirurgia, dessa mesma maneira, não é necessário que a pessoa transgênero realize a cirurgia transexualizadora para que tenha direito ao nome social.

Sendo assim:

Quando se fala em homem transexual ou mulher transexual há uma referência ao seu gênero alvo. Dessa maneira, homem transexual é um indivíduo que nasceu com órgãos sexuais femininos, mas que se identifica com o gênero masculino e a mulher transexual é a pessoa que possui órgãos sexuais masculinos, contudo o gênero que se identifica é o feminino²⁰.

Nesse viés, Simone de Beauvoir aborda em sua obra “O Segundo Sexo” que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher”²¹ – a autora traz essa afirmação com o intuito de demonstrar que a mulher é fruto do seu meio, uma vez que a sua vivência e a sua realidade irão contribuir para isso. Contudo, não apenas a mulher – sexo biológico – irá torna-se mulher, posto que qualquer indivíduo está fadado a essa construção, motivo pelo qual o corpo e a mente do ser humano são frutos do meio, tornando-se o que quiser.

Cabe salientar que muitas realidades devem estar inseridas de forma a vivenciar apenas uma realidade padrão, ou seja, um cenário heteronormativo, leia-se este ambiente voltado para o homem, branco e privilegiado; em contrapartida, muito corpos crescem à margem da pobreza e do não discernimento, assim, fazendo com que a dificuldade de entender o que se passa no seu corpo se torne uma prisão de si mesmo. Logo, ambos cenários demonstram que muitos indivíduos nascem e crescem em meios que não trazem a educação voltada para a diversidade do ser

²⁰ SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no Direito do Trabalho**: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. 2015. 197f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015, p. 102. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18312>. Acesso em: 9 nov. 2022.

²¹ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 311.

humano, assim, com o intuito de entender que a sociedade é plural quanto às identidades de gênero.

Contudo, existem os intersexuais, os quais são definidos por Leandro Cunha Reinaldo da Cunha²²:

A intersexualidade surge como uma condição genética, física ou anatômica do sujeito, que apresenta um fenótipo que não permite a clara definição entre a conceituação binária homem/mulher, seja por apresentar estrutura genital que não autoriza a sua alocação em um dos grupos, ou em face de presença de aspectos de genitália condizentes com os dois conceitos.

Resta evidente que os indivíduos intersexuais apresentam condições genéticas diferentes da sua condição física; o ser humano que se descobre intersexual, ele nasce com uma variação genética exatamente onde o corpo humano define o sexo do indivíduo. Sendo assim, essas variações podem ser percebidas, ou seja, podem ser visíveis, uma vez que a genital deste indivíduo pode desenvolver um órgão diferente da sua aparência física.

Nesta discussão, deve-se desconstruir e demonstrar que a sociedade nada mais é do que plural, cada indivíduo se reconhece de uma forma, trazendo, assim, um rol diverso de identidades de gêneros em que o ser humano pode se sentir pertencido, e nada disso define o espaço que ele deve ocupar na sociedade, afinal, todos são plurais. Resta evidente que o indivíduo é resultado do meio, em relação a sua identidade, e em como ele irá se portar quanto à sua libertação de identidade.

À vista disso, a identidade de gênero é uma categoria sobre o indivíduo que diz respeito sobre a sua identidade no mundo, como o ser humano se enxerga e se sente pertencente ao corpo em que habita e ao gênero em que possui; já quanto a sexualidade, neste mesmo viés, é um direito particular do indivíduo sentir atração e se relacionar de maneira diversa e como este bem entender. Dessa forma, o tópico posterior tratará sobre as nuances da perspectiva da orientação sexual do indivíduo.

²² CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 39.

2.1.2 Tópicos sobre orientação sexual

No que tange à orientação sexual, observa-se que este aspecto diz respeito a como o indivíduo se sente quanto à sua afetividade com o outro, ou seja, como e por quem o ser humano sente atração sexual e afetiva. Diferente da identidade de gênero, a orientação sexual faz referência ao “interesse afetivo-sexual apresentado pelo sujeito”²³, assim, sendo atrelado diretamente a sexualidade do ser humano, a sua libido e desejo de se relacionar.

Os princípios de Yogyakarta, os quais abordam sobre a aplicação internacional de direitos humanos no que tange à orientação sexual e a identidade de gênero, definem orientação sexual como²⁴:

(...) a 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 essas pessoas.

Entende-se que “opção sexual” não se confunde com orientação sexual, posto que a orientação está atrelada ao indivíduo quanto ao seu sentir, ao ser humano sentir atração, assim, não sendo uma questão de opção, e sim uma atração biológica. Sendo assim, a orientação sexual se baseia no interesse do indivíduo ou no não interesse do indivíduo em se relacionar com as pessoas, podendo ser a relação baseada em pessoas do mesmo gênero ou gênero distinto²⁵.

As orientações sexuais estão em constante mutação, assim, acompanhando a evolução do ser humano diante do seu desejo e afeto sexual com o próximo. Dessa forma, existem três espécies mais conhecidas, quais sejam àquela que o indivíduo se relaciona com pessoas do mesmo gênero que o seu, sendo assim, reconhecido

²³ CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 39.

²⁴ PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta: Universidade Gadjah Mada, 2006, p. 05. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 06 set. 2022.

²⁵ CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 41.

como homossexual; as relações de indivíduos de gêneros opostos, são consideradas relações entre heterossexuais; além da orientação sexual que abrange os dois gêneros, ou seja, o indivíduo sente afeto sexual por homens e mulheres, portanto, sendo reconhecido como bissexual.²⁶

Além desses três pilares mais conhecidos, existem outras pessoas que são consideradas assexuais; pansexuais; polissexuais. As pessoas assexuais não sentem atração por ninguém, independentemente do gênero da pessoa, não são atraídas e não se relacionam²⁷; quanto às pessoas pansexuais, elas são pessoas que sentem desejo sexual pelo ser humano, assim, não levando em questão o gênero do indivíduo²⁸ – por fim, quanto aos polissexuais, eles se relacionam com diferentes pessoas de diferentes gêneros ao mesmo tempo.

Os seres assexuais, eles são indivíduos que não sentem desejo sexual; conforme dispõe Jaqueline Gomes de Jesus²⁹, as pessoas que se consideram assexuadas, elas não sentem atração física e sexual por ninguém, independentemente do gênero, a sua libido não é direcionada para nenhum ser, assim, tornando-a assexuada, ou seja, sem desejo sexual. Além disso, existem os demissexuais, os quais sentem atração sexual pelos indivíduos que eles estão envolvidos emocionalmente e quando de fato existe atração³⁰.

Nesta senda, Leandro Reinaldo Cunha disserta sobre os seres assexuados. Veja-se:

²⁶ ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seção de Mato Grosso do Sul. Comissão da Diversidade Sexual. **Cartilha de Comunicação e Linguagem**. 2015, p. 11. Disponível em: <https://www.oabms.org.br/Upload/Biblioteca/2015/05/00119994.pdf>. Acesso em: 05 set. 2022.

²⁷ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 09 nov. 2022.

²⁸ SIQUEIRA, Monalisa Dias de. KLIDZIO, Danieli. Bissexualidade e panssexualidade: identidades monodissidentes no contexto interiorano do Rio Grande do Sul. **Revista Debates Insubmissos**, Caruaru, a. 3, v. 3, n. 9, p. 186-218, jun./2020, p. 13. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/debatesinsubmissos/>. Acesso em: 13 nov. 2022.

²⁹ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012, p. 16. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 09 nov. 2022.

³⁰ CARVALHO, Ana Catarina Monteiro. **A Assexualidade e a orientação romântica: estudo comparativo entre o grupo assexual romântico e o grupo assexual aromântico**. 2019. 69f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2019, p. 15. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19305/1/master_ana_monteiro_carvalho.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

O assexual é o exato contraponto para os grupos dos heterossexuais, homossexuais e bissexuais, vez que enquanto nestes se verifica a quem se direciona o interesse sexual, naquele não há destinatário de qualquer manifestação desta natureza, com uma existência desprovida de qualquer apetite ou vontade de cunho sexual³¹.

Noutro giro, as pessoas homoafetivas são consideradas lésbicas quando mulheres sentem atração por mulheres, bem como podem ser consideradas gays quando homens sentem atração por homens. Elas fazem parte dos indivíduos que sentem atração por pessoas do mesmo gênero que o seu, nesse sentido, diferentemente dos heterossexuais que sentem atração pelas pessoas do gênero oposto, relação esta considerada padrão na sociedade.

Nesse ínterim, a orientação sexual do indivíduo se baseia no direito à liberdade de sentir e se permitir vivenciar a sua relação, no mesmo viés dos direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme já expostos no capítulo anteriormente explorado. Sendo assim, direito assegurado pela Constituição Federal de 1988, o direito a se relacionar, amar e ser amado por qualquer indivíduo, e se relacionar da forma que o ser humano se sentir atraído³².

É por esses motivos que a livre orientação sexual deve ser considerada como um dos direitos à liberdade, preservando a livre manifestação das pessoas em mais este sentido. Quanto ao Estado, ele deve abster-se de interferir nos direitos individuais do seu povo, sendo responsável por garantir a liberdade e promover a tolerância.

Em relação às pessoas transgêneros, elas podem ser consideradas homossexuais, logo, uma mulher transgênero e um homem transgênero sentindo atração sexual por pessoas do sexo oposto ao seu sexo que foi transicionado, assim, ambos serão considerados pessoas transsexuais homoafetivas. Ademais, neste mesmo viés pode-se considerar pessoas transgêneros como bissexuais ou até mesmo assexuais, restando esclarecido que orientação sexual nada tem a ver com identidade de gênero.

³¹ CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 44.

³² SPONCHIADO, Viviane Boacnin Yoneda. O direito à livre orientação sexual como decorrente do direito fundamental à liberdade. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, v. 1, n. 1, p. 649-662, jan./2016, p. 12. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1181>. Acesso em: 13 nov. 2022.

Cumpra elucidar que, não deve a orientação sexual do indivíduo interferir na sua atividade da laboral, ou outros meios em que se está inserido, uma vez que se trata da personalidade do ser humano, nada tendo a ver com aptidão ou discernimento quanto às suas atividades. Sendo assim, assegurado ao ser humano o direito de preencher espaços independentemente da sua orientação sexual, bem como da sua identidade de gênero – direito esse ora assegurado pela Carta Magna de 1988.

O Supremo Tribunal Federal (STF) no ano de 2019 definiu, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26/DF, sobre a criminalização da homofobia e da transfobia, haja vista que o Brasil estava presenciando um crescente número de casos de agressão a essa população pelo simples fato de existir e de demonstrar as suas relações sexuais³³. Esta criminalização foi baseada no conceito de racismo, assim, assegurando a esses indivíduos vulneráveis o direito de existir na sociedade.

Dessa forma, no que se refere a orientação sexual, observa-se que é direito pleno do indivíduo se relacionar e ter relações sexuais com quaisquer pessoas, bem como o direito de não se sentir pertencente a padrões e ser considerado pansexual, ou até mesmo assexuado. Cumpridas as explicações neste aspecto, passar-se-á sobre a discussão das nuances jurídico-social das relações laborais quanto ao empregado e empregador.

2.2 UMA VISÃO JURÍDICO-SOCIAL DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Perpassados os tópicos iniciais acerca da identidade de gênero e orientação sexual, começar-se-á a discussão sobre o ambiente laboral e os seus aspectos jurídico e social no que se refere o empregado – além disso, será abordado sobre o direito fundamental do empregador quanto à propriedade e o seu poder diretivo, bem como a importância de um ambiente empregatício saudável para o empregado. No que se refere o poder diretivo do empregador, trata-se sobre o seu posicionamento e

³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26/DF. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Requerente: Partido Popular Socialista. Intimado: Congresso Nacional e Presidente do Senado Federal. Relator: Ministro Celso de Mello. Data de julgamento: 24 ago. 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754019240>. Acesso em: 14 nov. 2021.

tomada de decisões quanto ao empregado, no entanto, existem limites a serem respeitados e seguidos para que exista uma relação saudável.

2.2.1 Direito fundamental à propriedade e poder diretivo do empregador

No que tange ao direito fundamental à propriedade e o direito do trabalho, têm-se o artigo 5º da Constituição Federal de 1988, em seu inciso XXII, o qual dispõe que “é garantido o direito de propriedade”³⁴. Nesse sentido, a propriedade como direito fundamental está diretamente atrelada a busca de uma sociedade:

Mais justa, igualitária e democrática, para que seja efetivada a premissa da dignidade da pessoa humana, a propriedade deve estar vinculada a uma meta social, sobretudo pela responsabilidade que a propriedade representa³⁵.

Sendo assim, cumpre destacar que o empregado é, conforme expõe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu artigo 3º, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”³⁶. Em contrapartida, Maurício Godinho Delgado dispõe que o empregado é toda “pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”³⁷.

Nesse sentido, entende-se que o papel do empregado no ambiente laboral é de compor a empresa oferecendo, dessa maneira, o seu labor diante da aptidão a ser exercida na função empregada, a qual será remunerada conforme as horas

³⁴ BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

³⁵ REATO, Talissa Truccolo. **A impugnação do direito de propriedade como direito fundamental**. 2018. 108f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2018, p. 82. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1709>. Acesso em: 17 nov. 2022.

³⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 420.

estabelecidas de trabalho. Contudo, quanto ao empregador, lhe é atribuído o poder de direção, trazendo consigo demandas a serem delegadas, bem como limites a serem seguidos para que se exista um equilíbrio laboral.

No que se refere o poder diretivo do empregador, ele é o conglomerado de prerrogativas voltadas ao empregador, com intuito de estabelecer a organização interna do meio empresarial³⁸. Luciano Martinez preleciona que o poder diretivo ou poder de comando do empregador nada mais é do que o vínculo empregatício que surge entre o empregado e o empregador com base na subordinação jurídica estabelecida – nesse sentido, o poder diretivo do empregador estabelece que com o seu poder de comando poderá determinar e exigir condutas lícitas dos seus empregados visando um objetivo pré-definido³⁹.

Resta evidente que, o poder diretivo está diretamente atrelado ao contrato de trabalho firmado entre as partes e a sujeição do empregado⁴⁰, diante disso, o poder de direção do empregador institui e direciona o empregado quanto às suas atividades, tarefas e demais características do seu cargo laboral. Quanto à subordinação jurídica, ela está vinculada na relação empregatícia, consoante os artigos 2^o⁴¹ e 3^o⁴² da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), haja vista que é função do empregador assumir posição de comando, sendo responsável pela

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 793.

³⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 410.

⁴⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 80. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 17 nov. 2022.

⁴¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.)

⁴² Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.)

condução da prestação de serviço, conforme se estabelece em contrato entre as partes⁴³.

Consoante a definição de empregador com o significado de empresa, entende-se que é a parte que enfrenta o risco da atividade econômica – “art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” –, e mesmo que esta atividade não gere economia a ser desenvolvida, como o exemplo de entidades com vertentes beneficentes, bem como no caso de empregadores domésticos, certifica-se que há um comprometimento pelos resultados advindos da atividade organizada, fruto este da relação com a prestação pessoal de serviço⁴⁴.

À vista disso, este poder de comando tem o intuito de estabelecer a organização, fiscalização e o cumprimento do que for direcionado aos empregados. Neste mesmo viés, Vólia Bomfim Cassar afirma que:

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização⁴⁵.

Dessa forma, no momento em que o empregado é contratado pela empresa concedente de emprego, se tem a transferência do poder de direção para o empregador. Têm-se então a estrutura da relação jurídica como:

De um lado: o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica ao empregador e exercido como contrapartida aos riscos da atividade econômica inerentes à atividade empresarial; de outro lado: o estado de

⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018, p. 50.

⁴⁴ PAULA, Hilda Maria Francisca de. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 41-56, ago./2018, p. 03. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=456%2DA%2C%20esta%2D%20belecendo,%C3%A0%20ati%2D%20vidade%20desempenhada%E2%80%9D. Acesso em: 06 jun. 2022.

⁴⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018, p. 49.

subordinação do empregado, que se submete às regras de caráter hierárquico emanadas do empregador⁴⁶.

Quanto ao poder diretivo, ele está presente de formas diversas no âmbito, trabalhista, uma vez que se pode observá-lo na organização da empresa, no controle e limite, bem como na disciplina que se impõe no ambiente laboral. Assim, esse conjunto de formas também está atrelado ao poder de comando do empregador, vez que a sua direção reflete no trabalho do empregado, efetivando ou não os objetivos e metas quanto ao empreendimento⁴⁷.

Neste viés, Maurício Godinho Delgado transcorre sobre o tema trazendo os aspectos sobre a propriedade privada no que se refere a fundamentação do poder empregatício e empresarial, uma vez que este aspecto é considerado como uma corrente mais antiga – “estrutura e dinâmica rigidamente unilaterais e assimétricas do fenômeno do poder no âmbito da empresa e do estabelecimento”. Dessa forma, os aspectos trazidos demonstram as características principais no marco histórico das fases do industrialismo capitalista.⁴⁸

Sendo assim, as nuances privadas não demonstram a tamanha profundidade presenciada no poder empregatício. Veja-se:

Tais concepções privatísticas não absorvem e expressam a complexidade que caracteriza o fenômeno do poder empregatício, reduzindo-o a um conjunto de prerrogativas unilaterais deferidas pelo estatuto da propriedade a seu titular. Não assimilam, por exemplo, todas as ações que o ser coletivo obreiro pode cumprir nas situações de poder existentes no estabelecimento e na empresa (comissões obreiras, delegados sindicais, comissões paritárias intraempresariais, etc.)⁴⁹

⁴⁶ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 76. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 17 nov. 2022.

⁴⁷ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 78. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 17 nov. 2022.

⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 800.

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 801.

Logo, o contexto trabalhista não se reduz ao poder empresarial privado, haja vista que o ambiente laboral em seu sentido amplo não se trata apenas do privado, mas da gama de direitos coletivos e obreiros presentes nos demais aspectos públicos, uma vez que os grandes marcos da luta pelo direito ao trabalho digno vieram das grandes ações coletivas e públicas. Diante disso, não restando reduzida a noção de poder empregatício, tendo em vista que não se engloba apenas a empresa privada.

É importante elucidar que existe um limite quanto ao poder diretivo, vez que não se deve utilizar este poder com o intuito de violar o direito da personalidade, bem como o direito à liberdade do empregado. Neste contexto, observa-se que com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, o artigo 456-A⁵⁰ foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual aborda sobre a implementação da política de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo assim, cabe ao empregador definir quanto ao uniforme que será utilizado pelos seus funcionários, bem como se será utilizado como forma de marketing, trazendo logomarcas e símbolos que possam identificar a empresa.

À vista disso, não pode o empregador ultrapassar os limites estabelecidos quanto a dignidade do empregado, bem como o seu direito da personalidade. Consoante a presente discussão, observar-se-á a ementa do Recurso de Revista do processo nº 130600-85.2007.5.20.0001, da 7ª Turma, julgado pelo Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho em 15/05/2009⁵¹, a qual demonstra que deve o empregador respeitar

⁵⁰ Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.)

⁵¹ "I) MULTA EXECUTÓRIA - INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 475-J DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO – EXISTÊNCIA DE REGRA PRÓPRIA NO PROCESSO TRABALHISTA. 1. O art. 475-J do CPC dispõe que o não-pagamento pelo devedor - em 15 dias - de quantia certa ou já fixada em liquidação a que tenha sido condenado gera a aplicação de multa de 10% sobre o valor da condenação e, a pedido do credor, posterior execução forçada com penhora. 2. A referida inovação do Processo Civil, introduzida pela Lei 11.232/05, não se aplica ao Processo do Trabalho, já que tem regramento próprio (arts. 880 e ss. da CLT), e a nova sistemática do Processo Comum não é compatível com aquela existente no Processo do Trabalho, no qual o prazo de pagamento ou penhora é de apenas 48 horas. Assim, inexistente omissão justificadora da aplicação subsidiária do Processo Civil, nos termos do art. 769 da CLT, não havendo como pinçar do dispositivo apenas a multa, aplicando, no mais, a sistemática processual trabalhista. 3. Cumpre destacar que, nos termos do art. 889 da CLT, a norma subsidiária para a execução trabalhista é a Lei 6.830/80 (Lei da Execução Fiscal), pois os créditos trabalhistas e fiscais têm a mesma natureza de créditos privilegiados em relação aos demais créditos. Somente na ausência de norma específica nos dois

os limites do seu poder diretivo quanto à implementação de uniformes para a sua equipe, assim, levando em conta as características e personalidades do indivíduo, bem como a sua identidade de gênero e opção sexual.

Nesse mesmo sentido, aborda Hilda Maria Francisca de Paula, a qual discorre que se demonstra inevitável o empregador inserir ao código de vestimenta que será implementado aos empregados o seu próprio conceito particular de padrão adequado para vestimenta da sua empresa. Entretanto, é necessário que os empregadores respeitem o limite entre o que se pode definir como parâmetro de padrão e o que se pode configurar invasão da intimidade do empregado⁵².

A emenda citada traz a exposição de um empregado a uma situação constrangedora e vexatória diante dos seus demais colegas de trabalho e até mesmo clientes da empresa, assim, demonstrando que houve um descuido do empregador no momento em que se designou uma roupa feminina a um funcionário cisgênero e homoafetivo. Não devem os limites da dignidade humana serem ultrapassados, logo,

diplomas anteriores, o Processo Civil passa a ser fonte informadora da execução trabalhista, naqueles procedimentos compatíveis com o Processo do Trabalho (art. 769 da CLT). 4. Nesse contexto, merece reforma o acórdão recorrido, para que seja excluída da condenação a aplicação do disposto no art. 475-J do CPC. **II) DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – FORNECIMENTO DE UNIFORME DE CORTE FEMININO A EMPREGADO DO SEXO MASCULINO – EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO HUMILHANTE E VEXATÓRIA PERANTE OS COLEGAS DE TRABALHO E CLIENTES – DEVER DA EMPREGADORA DE ZELAR PELA DIGNIDADE E SEGURANÇA DE SEUS EMPREGADOS.** 1. O dano moral passível de indenização diz respeito à violação da imagem, honra, vida privada e intimidade da pessoa (CF, art. 5º, X). 2. “In casu”, segundo o TRT, restou comprovada utilização pelo Reclamante do fardamento que lhe foi fornecido, consistente na camisa de corte feminino, expondo-o à situação humilhante e vexatória perante os colegas de trabalho e até perante os clientes, gerando comentários indevidos acerca da sua opção sexual e negativos a respeito da sua personalidade, que deveriam ter sido evitados pela Empregadora, diante do dever de zelar pela dignidade e respeito dos seus empregados. 3. Diante desse contexto fático e à luz do que estabelece o art. 5º, X, da CF, revela-se acertada a conclusão a que chegou a Corte de origem, pois, independentemente dos motivos que justificariam o fornecimento de fardamento feminino a empregado do sexo masculino, a Reclamada deveria observar critérios de razoabilidade e prudência, não admitindo o uso do referido fardamento. 4. **Destarte, revela-se motivo suficiente para ensejar a indenização por dano moral a exposição do Empregado à situação de humilhação e vexame.** Recurso de revista parcialmente conhecido e provido" (RR-130600-85.2007.5.20.0001, 7ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 15/05/2009) (grifo nosso). (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº130600-85.2007.5.20.0001. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 13 maio 2009. Data de Publicação: 15 maio 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 14 nov. 2022.)

⁵² PAULA, Hilda Maria Francisca de. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 41-56, ago./2018, p. 07. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=456%2DA%2C%20esta%2D%20belecendo,%C3%A0%20ati%2D%20vidade%20desempenhada%E2%80%9D. Acesso em: 06 jun. 2022.

restando esclarecido que a conduta da empregadora ensejou danos morais para o empregado.

Sendo assim, o poder diretivo do empregado diante do padrão de vestimenta se torna uma tarefa de instituir o uniforme a ser utilizado pelos empregados, contudo, não podem essas roupas serem utilizadas como meio de discriminação, bem como não devem ser utilizadas com o intuito de constrangimento e humilhação⁵³.

Isto posto, resta evidente que cabe ao empregador estabelecer o seu poder diretivo ou poder de comando aos seus empregados, trazendo ao ambiente laboral o requisito da subordinação jurídica, a qual estabelece os limites e possíveis condutas do empregador ao seu subordinado, conduzindo, assim, as suas delegações em busca de maiores resultados para o seu empreendimento.

2.2.2 Do direito a um saudável ambiente laboral para o empregado

No que se refere o ambiente laboral saudável para o empregado, observa-se que a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 225⁵⁴ dispõe sobre o direito de todo indivíduo usufruir de um meio ambiente equilibrado, trazendo, deste modo, qualidade de vida e bem estar. Sendo assim, todo trabalhador tem o direito fundamental de exercer as suas funções laborais em um ambiente saudável, equilibrado e seguro, conforme preceitua o artigo 157⁵⁵ e 158⁵⁶ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

⁵³ PAULA, Hilda Maria Francisca de. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 41-56, ago./2018, p. 07. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=456%2DA%2C%20esta%2D%20belecendo,%C3%A0%20ati%2D%20vidade%20desempenhada%E2%80%9D. Acesso em: 06 jun. 2022.

⁵⁴ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

⁵⁵ Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a

O meio ambiente do trabalho é o “conjunto de fatores endógenos e exógenos, que agem de forma isolada ou cumulada, sob o trabalhador no desempenho de suas atividades laborais e que impactam sua saúde física e mental”⁵⁷. O direito a um meio ambiente saudável engloba não só as relações de forma saudável, mas também um ambiente seguro, que zele pela saúde do trabalhador, higiene, bem como siga as normas necessárias quanto à proteção do ambiente em casos extraordinários⁵⁸.

Segundo Norma Sueli Padilha, o meio ambiente do trabalho é constituído pelo:

Habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho⁵⁹.

O meio ambiente laboral também pode ser conceituado da seguinte forma. Veja-se:

Meio ambiente envolve, sempre, a existência de ecossistemas, que, por sua vez, implicam na circulação, transformação e acumulação de energia e matéria através da inter-relação das coisas vivas e de suas atividades. No caso do meio ambiente do trabalho, nessa linha de raciocínio, é o ecossistema que envolve as inter-relações da força do trabalho com os

Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.)

⁵⁶ Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.)

⁵⁷ SILVA, Amanda Carolina Souza. TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176–200, set./2018, p. 17. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoogarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 18 nov. 2022.

⁵⁸ SILVA, Amanda Carolina Souza. TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176–200, set./2018, p. 06. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoogarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 18 nov. 2022.

⁵⁹ PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do TST**, v.77, n. 4, 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence= Acesso em: 03 dez. 2022.

meios e formas de produção e sua afetação no meio ambiente em que é gerada, sendo, assim, o relacionamento da força do trabalho humano – energia – e sua atividade no plano econômico através da produção – matéria –, afetando diretamente o seu meio – ecossistema⁶⁰.

O meio ambiente laboral adveio do marco histórico da Revolução Industrial, a qual tinha como foco o sistema capitalista de produção, vez que através dela surgiu os proletariados e a importância de um meio de trabalho saudável, uma vez que os indivíduos à época eram tratados como máquinas, assim, tendo que se submeter a um sistema produtivo de larga escala. Sendo assim, forma surgindo os movimentos grevistas e consigo o direito do trabalho começou a ser discutido.

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho engloba diversos aspectos, vez que são indivíduos envolvidos em uma atividade laboral, a qual normalmente podem ter a presença de equipamentos ou objetos que precisam de vigilância, segurança e precaução. Haja vista que qualquer meio ambiente laboral está suscetível a riscos, dessa forma, o melhor caminho é a busca pelas formas de evitar ou minimizar os impactos e perigos que podem ser sofridos⁶¹.

Todo o processo referenciado é fruto de uma constelação de violações a direitos humanos, oriunda da forma de lidar com o trabalho do modo de produção capitalista e também de uma expansiva insatisfação popular que fez eclodir diversos movimentos sociais, o que possibilitou ressignificar o valor do trabalho, conceber o trabalho digno, e integrar sua efetivação com a proteção da saúde do trabalhador⁶².

Nesta senda, os riscos quanto ao ambiente de trabalho são dispostos na Portaria nº 3214/1978 do Ministério do Trabalho do Brasil, a qual dispõe sobre riscos de

⁶⁰ SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no Direito do Trabalho**: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. 2015. 197f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015, p. 10. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18312>. Acesso em: 9 nov. 2022.

⁶¹ SILVA, Amanda Carolina Souza. TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176–200, set./2018, p. 12. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoogarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 18 nov. 2022.

⁶² SILVA, Amanda Carolina Souza. TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176–200, set./2018, p. 10. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoogarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 18 nov. 2022.

acidente; riscos ergonômicos; riscos físicos; riscos químicos e riscos biológicos⁶³. Outrossim, esta portaria tem o intuito de descrever quais são os riscos no ambiente laboral, e quais riscos devem ser assegurados de forma preventiva pelas empresas concedentes de emprego, assim, protegendo o seu empregado de quaisquer circunstâncias.

Em sequência a discussão, observa-se que existem órgãos de segurança e saúde do trabalho, inicialmente se tem os Serviços Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), os quais tem a “missão de promover a saúde e de proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”⁶⁴. Além disso, temos a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), a qual tem o intuito de prevenir acidentes e doenças em decorrência da atividade laboral⁶⁵. Ademais, as empresas devem fornecer aos empregados os equipamentos de proteção individual (EPI).

Ainda como dever a ser cumprido pela instituição concedente de emprego, temos, os exames médicos e atestados, normalmente os exames são solicitados na admissão do empregado. Quanto às atividades insalubres e perigosas, devem ser fornecidos pelo empregador os EPIs correspondentes aos agentes físicos, químicos ou biológicos que podem vir a trazer insalubridade ou periculosidade para o labor do indivíduo, uma vez que a sua atividade laborativa será exposta a esses agentes que trazem riscos ao trabalhador.

Esses EPIs também são considerados vestimentas, contudo, são vestimentas obrigatórias, diferentemente dos *dress codes* instituídos pelas empresas apenas para que se uniformize e padronize o visual dos seus empregados. Quanto aos EPIs, as instituições concedentes de emprego são responsáveis pelo fornecimento gratuito desses equipamentos, os quais são imprescindíveis para as atividades que

⁶³ BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de julho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 08 jul. 1978. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-#:~:text=Esta%20Norma%20Regulamentadora%20%2D%20NR%20estabelece,sa%C3%BAde%20do%20conjunto%20dos%20seus](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-#:~:text=Esta%20Norma%20Regulamentadora%20%2D%20NR%20estabelece,sa%C3%BAde%20do%20conjunto%20dos%20seus.). Acesso em: 18 nov. 2022.

⁶⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 622.

⁶⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 623.

coloquem os empregados expostos a certo risco, sendo assim, necessária a disponibilização dos equipamentos em estado conservado e em plena conservação.

(...) protegem a cabeça (capacete e capuz), o tronco (vestimentas de segurança), os membros superiores (luvas, braçadeiras e dedeiras), os membros inferiores (calça, meias e calçados), os olhos e a face (óculos e máscaras), o corpo inteiro (macacão), a audição (protetor auditivo), a atividade respiratória (respirador purificador de ar). Há, por fim, aqueles que simplesmente previnem quedas com diferença de nível (dispositivos trava-quedas e cinturões)⁶⁶.

Ademais, a importância de o meio ambiente laboral ser um meio inclusivo é indispensável, tendo em vista que os indivíduos passam no seu dia a dia mais tempo nas suas funções laborais, do que em suas próprias residências, ou exercendo qualquer outro tipo de função fora do trabalho. Logo, as consequências das atividades exercidas no meio ambiente de trabalho vão muito além da esfera laboral, vez que o que ocorre enquanto o ser humano estiver trabalhando, refletirá na sua vida pessoal, assim, sendo importante que o meio de trabalho seja saudável e seguro.

O meio ambiente laboral saudável e ideal demonstra que todo o seu meio regularizado e assegurado, com o intuito de resguardar o empregado e a sua atividade exercida. Além disso, para que este meio ambiente seja sadio, demonstra-se necessário o respeito de todos os funcionários, bem como a preservação da dignidade da pessoa humana, direito da personalidade e direito à liberdade, tendo em vista que se vive em uma sociedade diversa e plural, assim, restando necessário que todo indivíduo seja tratado com igualdade medida da sua desigualdade.

Deve o meio ambiente laboral respeitar as diferenças e as igualdades dos seus trabalhadores, afim de buscar um meio ambiente mais saudável. Nesse sentido, observa-se a ementa do Recurso Ordinário do processo nº 0002163-65.2013.5.02.0373, o qual discorre sobre a discriminação sexual no meio ambiente laboral e o dever de o empregador garantir um meio de trabalho equilibrado e saudável para os seus funcionários.⁶⁷

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 628.

⁶⁷ RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL. O assédio moral é uma violência psicológica reiterada por meio de atos diretos ou indiretos

Destarte, ressalta-se que a composição de um ambiente de trabalho, nada mais é do que a relação empregatícia ali estabelecida em concordância com o meio ambiente laboral seguro e equilibrado para que seja realizado o labor e a prestação de serviço das partes, qual seja o poder de comando do empregador com a contribuição laborativa do empregado.

A qualidade do meio ambiente do trabalho possui uma relação intrínseca com todos os fatores naturais, técnicos e psicológicos que o constituem, bem como com a organização do trabalho, e isto reflete indubitavelmente na saúde física e mental do trabalhador. Dessa forma a proteção ao meio ambiente laboral visa tanto resguardar a saúde do trabalhador como garantir condições mínimas de dignidade para o desempenho do labor⁶⁸.

No que tange o meio ambiente laboral saudável, demonstra-se importante trazer à tona os aspectos da Convenção sobre Violência e Assédio nº 190 da Organização Internacional de Trabalho (OIT), a qual ainda não é ratificada no Brasil, porém traz discussões importantes acerca do âmbito laboral ser um meio seguro, livre, sem violência e assédio, incluindo, dessa forma, o assédio baseado no gênero. O artigo 1º da presente Convenção aborda sobre o aspecto principal da mesma. Veja-se:

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

em que o agressor investe contra a esfera física, psíquica, moral ou social da vítima, mantendo-a acossada a fim de forçá-la a agir segundo os seus interesses. A agressão moral de índole preconceituosa investe contra a dignidade da vítima. A livre orientação sexual é um direito humano fundamental cuja gênese está no princípio da dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da CF) e se insere no conceito de uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceitos que é um dos objetivos da República Federativa do Brasil (incisos I e IV do art. 3º da CF). **Ora é dever do empregador garantir um meio ambiente saudável e harmonioso em sintonia com uma sociedade plural e solidária. Para tanto dispõe do poder disciplinar cujo exercício deve estar voltado para inibir qualquer conduta de seus prepostos que representem aversão à liberdade de orientação sexual e religiosa, à identidade de gênero e racial em especial. O silêncio do empregador diante de situações de humilhações de um empregado em razão da prática discriminatória por seus prepostos constitui omissão culposa cuja responsabilidade é objetiva pelo ilícito** (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 0002163-65.2013.5.02.0373. Órgão Julgador: 12ª Turma. Recorrente: Wellington Rodrigo de Oliveira. Recorrido: Supermercado Semar de César de Souza LTDA. Relator: Desembargador Marcelo Freire Gonçalves. Data de julgamento: 14 fev. 2017. Data de publicação: 10 mar. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/137609862>. Acesso em: 14 nov. 2022.)

⁶⁸ SILVA, Amanda Carolina Souza; TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176–200, set./2018, p. 02. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 18 nov. 2022.

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afetando de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual⁶⁹.

Sendo assim, a presente Convenção trouxe à tona a discussão sobre violência e assédio no âmbito laboral de modo a invalidar as essas condutas que infelizmente são muito presenciadas. Dessa forma, deve-se destacar a importância da Convenção a qual ainda não foi ratificada pelo Brasil, porém traz as nuances da seguridade do empregado e da sua liberdade de ser quem quiser no ambiente trabalhista, bem como de ter um espaço e voz de se posicionar os aspectos que podem vir a acontecer.

Além disso, é imprescindível desassociar o meio ambiente de trabalho com o meio em que irá compor as diretrizes dos seus funcionários, deste modo, salienta-se a importância dos empregadores se aterem ao meio laboral como um meio inclusivo, tornando-o saudável e acolher para todo e qualquer funcionário que venha a exercer suas funções trabalhista neste vínculo. Portanto, o meio ambiente laboral ideal e acolhedor, é aquele que é capacitado para a inclusão de qualquer pauta, inclusive a pauta presente da adequação da política de vestimenta para mulheres transgêneros.

⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Violência e Assédio**, 2019. Disponível em: Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 03 dez. 2022.

3 NOÇÕES SOBRE A (I)LEGALIDADE DA ADOÇÃO DE *DRESS CODE* NO AMBIENTE LABORAL

Decorridas as noções introdutórias acerca das identidades de gênero presentes na sociedade, bem como as nuances desta seara no ambiente laboral, resta evidente que não há dúvidas sobre a urgente necessidade de o âmbito trabalhista se respaldar na diversidade de sujeitos de direito que compõem a sociedade. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu artigo 5º, inciso I⁷⁰, traz que os indivíduos, independente de qual seja o seu gênero, têm direitos e obrigações iguais, deixando evidente, assim, o escopo da igualdade material, tendo em vista que os desiguais têm o direito de serem tratados no mesmo viés da sua desigualdade.

À vista disso, o presente capítulo tratará sobre a análise do *dress code* e a sua aplicabilidade nos âmbitos trabalhistas, assim, trazendo as noções gerais e específicas no que se refere a sua legalidade diante da Carta Magna de 1988. Deste modo, o núcleo da presente monografia será observado de forma aprofundada pelo leitor(a), trazendo, assim, as nuances necessárias para implementação da política de vestimenta no ambiente laboral.

3.1 A NARRATIVA HISTÓRICA DO *DRESS CODE* COMO UMA CONSTRUÇÃO PRETENSAMENTE ELITISTA

Quando se traz a perspectiva da mulher trans em um ambiente laboral, observa-se que é necessário calcar esse discurso em situações e lutas diárias vividas durante os séculos e anos que já se passaram. Nesse sentido, é imprescindível elucidar sobre a obra “O segundo sexo”, da autora Simone de Beauvoir, a qual discorre

⁷⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

sobre as etapas e as nuances do sexo quanto às mulheres e aos homens, bem como os estigmas presentes dentro da sociedade⁷¹.

Dessa forma, entende-se que na história muitas vezes se coloca em pauta o fato de a mulher ser reduzida a um ser sexual, ou como um ser passivo; sendo assim, o ser feminino é associado a um ser na espera de um “Homem”, homem este sendo visto como referência de virilidade e superioridade⁷². O machismo enraizado, o qual está atualmente em constante desconstrução, sempre colocou a mulher como ser submisso que deveria dispor do seu íntimo, da sua vontade, para assim, elevar o ser masculino para os seus desejos.

Beauvoir descreve que “no rapaz, os impulsos eróticos só confirmam o orgulho que tira de seu corpo: neste ele descobre o sinal de sua transcendência e de seu poder”; em contrapartida, no que se refere a mulher, ressalta-se que os seus desejos e sensações são podados a ponto de o ser feminino sentir vergonha em admiti-los⁷³. Além do sentir pessoal, é importante citar que a mulher sempre esteve subestimada e reduzida ao ser que deveria cuidar do lar, do seu marido e dos seus filhos, sem ao menos se priorizar ou ter direito em descobrir aquilo que lhe traz prazer e felicidade.

Decorrida esta reflexão, faz-se necessária a discussão acerca das conquistas trazidas pela luta da mulher no cenário de cidadã; um destes marcos é a luta pelo direito ao voto, bem como a busca pela igualdade laboral, tendo em vista que “só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta.”⁷⁴ À vista disso, o privilégio do homem – principalmente quando trata-se do homem branco – traz o fato dos seus atos não serem julgados, e nem questionados. No entanto, a mulher, em qualquer passo que se der, enfrentará um obstáculo, bem como julgamento⁷⁵.

Suas vestimentas foram primitivamente destinadas a confiná-la na impotência e permaneceram frágeis: as meias rasgam-se, os saltos acalcanham-se, as blusas e os vestidos claros sujam-se, as pregas

⁷¹ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009.

⁷² BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 368.

⁷³ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 372.

⁷⁴ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 755.

⁷⁵ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 758.

desfazem-se; entretanto, ela mesma deverá reparar a maior parte dos acidentes; suas semelhantes não a auxiliarão benevolmente e ela terá escrúpulos em sobrecarregar seu orçamento com trabalhos que ela mesma pode executar; as permanentes, as ondulações, a pintura, os vestidos novos já custam bastante caro⁷⁶.

Isto posto, entende-se que o ser feminino é cobrado em todas as searas da sua vida, quanto as suas vestes, o seu jeito de se expressar, e isso tudo está baseado em uma cultura machista e misógina presente na sociedade. Observa-se que o controle do corpo da mulher sempre esteve nas mãos da sociedade e principalmente dos homens, estando a ditadura das vestes diretamente atrelada à presente discussão sobre o direito de as mulheres transgêneros terem os ser corpos incluídos nas políticas de vestimenta laborais.

No que tange à narrativa histórica do *dress code*, observa-se que os aristocratas europeus eram considerados referência quanto à moda à época. A vestimenta era composta por acessórios e adereços com a intenção que eles fossem reconhecidos e vistos como o símbolo de poder, logo, o ouro era bastante utilizado, bem como as vestes vermelhas e itens chamativos; de outro lado, as mulheres não eram vistas com este mesmo parâmetro, elas ainda não eram consideradas como um símbolo de poder, ficando, assim, sempre em segundo plano⁷⁷.

Entre as demais classes da sociedade – tais quais a realeza e a nobreza – as mudanças na vestimenta eram observadas em decorrência da mudança dos cenários vividos. Contudo, quanto aos camponeses e artesãos, observa-se que este ciclo de vestimenta foi visto de forma mais lenta, justamente pelo fato de a classe baixa e trabalhadora não ser um símbolo de referência quanto às suas vestes perante a sociedade⁷⁸.

Ainda neste contexto da aristocracia, entende-se que a vestimenta começou a se moldar no sentido de trazer mais conforto para o homem com poder no momento de transição da aristocracia para a burguesia, uma vez que, quanto mais o dia era acelerado, mais conforto nas suas vestes esse indivíduo necessitava. Diante disso,

⁷⁶ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009, p. 759.

⁷⁷ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. 1 ed. São Paulo: Editora Paralela, 2021, p. 93.

⁷⁸ DEBOM, Paulo. Moda: Nascimento. Conceito e História. **Revista Veredas da História [online]**, v. 11, n. 2, p. 7-25, dez./2018, p. 14. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rvh/article/view/47876>. Acesso em: 14 nov. 2022.

o homem deixou de utilizar os inúmeros acessórios, adotando, assim, roupas flexíveis e confortáveis, enquanto as mulheres começaram a se enfeitar mais⁷⁹ – este movimento de mudança das vestes dos homens foi reconhecido como “a grande renúncia masculina”.

À vista disso, entende-se que os indivíduos – que eram vistos como símbolo de poder, inicialmente – usavam uma vestimenta para que chamasse atenção além dos demais componentes da sociedade, ou seja, o uso de ouro, acessórios, o diferenciava e demonstrava o poder que se tinha em mãos. Sendo assim, essa mudança para roupas mais confortáveis e simples foram sendo vistas através do cotidiano corriqueiro, todavia, ainda era possível diferenciar através das vestes o indivíduo que integrava cada classe.

Segundo Cotta e Farage, a vestimenta vai além do simples vestir. Veja-se:

A maneira como nos vestimos é, portanto, um meio efetivo de comunicar desigualdades de classe e de sedimentar hierarquias de gênero e raça. A construção daquilo que achamos elegante, refinado ou apropriado é profundamente marcada pelos privilégios que derivam da classe social a que pertencemos, ou da nossa raça⁸⁰.

O processo de se vestir é complexo, vez que ele carrega não só o que a sociedade muitas vezes impõe, mas também o intuito de expressar a real identidade inserida dentro de cada indivíduo. Sendo assim, importante citar a relevância do processo de transição vivenciado pelas mulheres transgêneros, haja vista que as etapas do desenvolvimento da mulher trans para que ela se sinta inserida no meio das vestimentas femininas é um desafio⁸¹.

Deste modo, o meio ambiente laboral e os códigos de vestimenta já se sobressaíam muito antes de se tornarem dispositivo legal na Consolidação das Lei do Trabalho, posto que as empresas e instituições se utilizam do *dress code* no intuito de padronizar e trazer uma identidade visual para os seus empregados. Consoante

⁷⁹ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho:** como se veste a desigualdade de gênero. 1 ed. São Paulo: Editora Paralela, 2021, p. 93-94.

⁸⁰ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho:** como se veste a desigualdade de gênero. 1 ed. São Paulo: Editora Paralela, 2021, p. 88.

⁸¹ COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho:** como se veste a desigualdade de gênero. 1 ed. São Paulo: Editora Paralela, 2021, p. 90.

dispõem Alessandra dos Santos Libretti, Maria Cristina Amorim e Rosana Moreira, quanto à mudança vivenciada na política de vestimenta:

A relação entre *dress code* e cultura da organização é aceita há anos, porém, frequentes mudanças na percepção dos sinais emitidos pelo *dress code* organizacional estão levando a discussão a vertentes mais críticas⁸².

Entende-se que a evolução do código de vestimenta trouxe em conjunto a forma de expressão a qual o indivíduo quer transparecer. Sendo assim, o vestuário é considerado um meio de comunicação do ser humano, trazendo então a importância de o *dress code* abranger todos os seres em sua volta com a sua diversidade.

Resta evidente que a padronização do mesmo nada mais é do que a uniformização do vestuário presente no contexto laboral, contudo, reitera-se que é necessária a preservação da dignidade do empregado, bem como a inclusão das vestimentas a todos os tipos de identidade de gênero. Dessa forma, se estará contribuindo de forma mais efetiva para a consolidação dos dizeres postos pelo legislador constituinte.

É nítido que a mudança do código de vestimenta na história é mais vista e impactada nos indivíduos que agregam as classes sociais mais elitistas, bem como aos que geram economia e tomam decisões perante a sociedade. Sendo assim, mesmo que uma instituição estabeleça uma política de vestimenta para os seus empregados, os empregadores sempre estarão em destaque, tendo em vista que, mesmo que o intuito seja padronizar as vestes, sempre existirá a segregação de quem comanda para quem está sendo comandado.

Além disso, é importante salientar que não só nas empresas a presença do *dress code* se faz evidente diante da hierarquia ali instalada, mas principalmente no ambiente jurídico, posto que a padronização das vestimentas dos altos cargos, dos funcionários públicos, juizes, se faz presente com o intuito de diferenciar os cargos, bem como de delimitar a sociedade diante do poder ali exercido.

⁸² LIBRETTI, Alessandra dos Santos. AMORIM, Maria Cristina. MOREIRA, Rosana. *Dress Code: Das considerações teóricas às práticas nas organizações*. **Revista Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 33, n.1, p. 2-18, jan./mar. 2018, p. 02. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/34004>. Acesso em: 09 nov. 2022.

Nesse limiar, a advocacia é uma profissão que se utiliza de vestimentas essenciais e muitas vezes de cunho obrigatório, transparecendo, assim, um ar de poderio nas relações intersociais. Esta necessidade de se vestir de modo padronizado e de acordo com o seu labor traz também uma ideia de pertencimento dos indivíduos, por isso a necessidade de sempre trazer a inclusão diante das políticas de vestimenta⁸³.

Isto posto, é importante citar que atualmente existem padrões de vestimentas para que a sociedade consiga distinguir as classes baixas das classes altas; um exemplo claro disso é quando em uma empresa, clínica, ou qualquer outra instituição, se delimita, através dos fardamentos, quem são os indivíduos que integram a equipe de serviços gerais e quem compõe os altos cargos. Essas delimitações trazem a premissa de que a padronização do *dress code* sempre traz um cunho elitista e de demarcações da sociedade.

Neste mesmo viés, é imprescindível abranger as discussões raciais dentro dessas delimitações, uma vez que a classe branca e elitista, por toda história, esteve ocupando os cargos mais altos e importantes. Diante disso, desde a aristocracia, como visto, se demonstra que os padrões em que os seres humanos tendem a utilizar como espelho são os estéticos e de vestimenta utilizados por aqueles que têm mais poder perante a sociedade.

Dessa maneira, vê-se que a adoção da política de vestimenta no meio ambiente laboral sempre teve como base àqueles que integram as classes altas da sociedade, uma vez que, para muitos o poder aquisitivo baixo não os inclui neste mesmo padrão de vestimenta. Nesse sentido, o tópico em seguida abordará à perspectiva da legislação trabalhista pátria quanto a matéria, com o intuito de estabelecer as suas características e aplicabilidade diante da população LGBTQIAPN+, considerando as suas diversidades.

⁸³ ROSA, Gabriela. LIMA, Júlia Galvão. MARQUES, Leticia da Silveira. TOMAZI, Lucas Armani. BALENA, Marina Francio. OLMOS, Pedro Coelho Terrazas. A prática do *dress code* formal pelos acadêmicos de direito: uma análise empírico-sociológica. **Res Severa Verum Gaudium**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, set./2020, p. 04. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/view/104658>. Acesso em: 19 nov. 2022.

3.2 O TRATAMENTO DA LEI FEDERAL Nº 13.467/2017 SOBRE A POLÍTICA DE VESTIMENTA DAS EMPRESAS E DOS LIMITES PARA O EMPREGADOR

A política de vestimenta, como antes citado, está presente na sociedade em diversos aspectos, todavia, esta discussão se tornou mais presente no ambiente laboral após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a qual fora denominada de Reforma Trabalhista e trouxe em sua materialidade a tarefa de definir o padrão de vestimenta no meio ambiente empregatício. Contudo, frisa-se que, o dispositivo em comento não instituiu os parâmetros necessários que o empregador deve seguir para criar o código de vestimenta da sua empresa.

Levando o quanto aduzido em consideração, percebe-se que o empregador deve instituir a política de vestimenta do seu empreendimento de modo a respeitar os limites da dignidade da pessoa humana, bem como os direitos individuais que asseguram aos indivíduos o respeito às suas vicissitudes. O presente tópico, nesta linha, destinar-se-á à discussão desta abordagem.

3.2.1 A principiologia constitucional como vetor axiológico da adoção de políticas de vestimenta

A adoção da política de vestimenta na seara empresarial, bem como nas demais instituições, deve seguir o viés de respeito à dignidade da pessoa humana, vetor axiológico disposto no bojo do artigo 1º, inciso III⁸⁴, da Constituição Federal de 1988, motivo pelo qual todo indivíduo deve ter as suas prerrogativas asseguradas e/ou respeitadas de forma igualitária perante os demais indivíduos⁸⁵. Diante disso, no que toca às relações laborais, deve o empregador assegurar ao empregado um

⁸⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

⁸⁵ BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. 87f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 27. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-27052010-073650/publico/Cesar_Reinaldo_Offa_Basile.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

ambiente laboral saudável e de respeito, principalmente, em relação ao código de vestimenta, uma vez que, deve esta normatização abranger todas as diversidades existentes neste ambiente.

Em uma perspectiva mais contemporânea, a dignidade da pessoa humana é definida diante da premissa de que cada indivíduo possui suas diversidades, logo, entende-se que, cada ser humano é composto por suas crenças, valores e demais características, as quais fazem com que cada indivíduo se torne único⁸⁶. Nesta senda, possuindo por base a Carta Magna de 1988, tem-se que os direitos fundamentais são para todos, independentemente de gênero, raça, religião – ou seja, a garantia está atrelada independentemente da personalidade do indivíduo⁸⁷.

No que tange às relações laborais, observa-se que o trabalho é um dos alicerces da dignidade da pessoa humana, posto que é assegurado pela Carta Magna de 1988, em seu artigo 5º, inciso XIII⁸⁸, o qual discorre sobre a liberdade laboral, a qual é considerada uma prerrogativa fundamental. Ademais, o artigo 1º, inciso IV⁸⁹, do mesmo Documento, aborda sobre o trabalho como valor social para o ser humano, assim, sendo considerado um princípio fundamental perante a sociedade⁹⁰.

Consoante Alexandre de Moraes, quanto aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, observa-se que “é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas

⁸⁶ BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. MELLO, Humberto Laport de (Trad.). Belo Horizonte: Editora Fórum, 2014, p. 15.

⁸⁷ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 36 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2020, p. 79.

⁸⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

⁸⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

⁹⁰ MELO, Roberto Matias da Silva. **O princípio da dignidade da pessoa humana como limite constitucional da liberdade de trabalho e profissão**. 2017. 114f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Gabinete de Estudos Pós-Graduados, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017, p. 29-30. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/39756/1/ulfd136595_tese.pdf. Acesso em: 09 nov. 2022.

passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador”⁹¹. Nesse sentido, vê-se a importância do trabalho perante o ser humano, posto que o labor traz a subsistência para o mesmo e, assim, satisfaz as necessidades básicas do indivíduo, bem como traz consigo realizações pessoais.

À vista disso, além de a política de vestimenta ter que seguir os princípios fundamentais previstos na Carta Magna de 1988, frisa-se o artigo 456-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual discorre que “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral”⁹². Sendo assim, quanto a esse padrão de vestimenta, que deve ser definido pelo empregador, ele terá que ser instituído de forma a abranger todas as nuances presentes nos seus empregados.

Nesta senda, não deve o *dress code* violar os direitos essenciais do empregado, devendo ser preservados os direitos fundamentais e o direito da personalidade do trabalhador. Dessa forma, devem ser assegurados o direito à liberdade, o direito à liberdade de expressão, bem como a preservação do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual representa a esfera inalcançável do ser humano⁹³.

Desse modo, a ação de proibir o uso de determinado acessório, seja por considerar especificamente o gênero do indivíduo ou até mesmo a sua religião, desencadeará um ato de cunho discriminatório do empregador para o empregado. Este ato de coibir o trabalhador de exercer a sua liberdade diante das suas vestimentas estará ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana⁹⁴; dessa forma, não podem os códigos de vestimenta ultrapassarem os limites da dignidade da pessoa e as garantias fundamentais do empregado.

Seguindo nessa linha de raciocínio, é imprescindível que as instituições concedentes de emprego respeitem os direitos invioláveis do indivíduo no momento em que se estiver estruturando a política de vestimenta laboral, posto que a honra do

⁹¹ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 36 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2020, p. 81.

⁹² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

⁹³ MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: Limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021, p. 10-11. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/190038>. Acesso em: 10 jun. 2022.

⁹⁴ MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: Limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021, p. 11-12. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/190038>. Acesso em: 10 jun. 2022.

empregado, bem como a sua dignidade devem ser preservadas em quaisquer circunstâncias – dignidade e honra atreladas diretamente a perspectiva da identidade de gênero do indivíduo. Tal particularidade está prevista no artigo 5º, inciso X⁹⁵, da Carta Magna de 1988, a qual justapõe que a honra é inviolável, assegurando-se hipotética indenização por danos materiais ou morais decorrentes da violação.

Outrossim, observa-se ainda o Código Civil de 2002, uma vez que, quanto aos direitos da personalidade, tem-se disposto em lei que “os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis”, conforme expõe em seu artigo 11⁹⁶. Por sua vez, em seu artigo 12⁹⁷, resta esclarecido que, a violação dos direitos da personalidade desencadeia perdas e danos, diante do indivíduo que infringir a lei.

Portanto, resta evidente como devem ser levados em conta os princípios constitucionais, os quais devem ser respeitados e preservados, de modo a não ferir a honra e a dignidade de nenhum empregado, no que tange a padronização da política de vestimenta nos ambientes laborais, principalmente quanto a identidade de gênero do empregado. Dessa forma, observe-se o que dispõe o Enunciado nº 21 estipulado no decorrer da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:

PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE. Art. 456-A da CLT. Padrões impositivos de vestimentas e logomarcas. Limites a direitos fundamentais. A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros

⁹⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

⁹⁶ Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 05 jul. 2022.)

⁹⁷ Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 05 jul. 2022.)

itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se exclui a aplicação do art. 20 do Código Civil⁹⁸.

Nesse contexto, insta salientar que para a identidade organizacional é imprescindível que as instituições concedentes de emprego explorem os recursos dos códigos de vestimenta perante as diversidades da sua equipe. Se não, veja-se:

A leitura da identidade organizacional nesta perspectiva de respeito e valorização da diversidade sexual pode ampliar o repertório de respostas a possíveis conflitos. Além disso, reforça a importância da aderência aos valores da organização e mesmo seus princípios de negócio. Não são os costumes ou a cultura do funcionário ou qualquer outra motivação que definem a conduta da empresa, sobretudo quando ela sugere ódio, humilhação, opressão ou discriminação de pessoas⁹⁹.

Diante disso, entende-se que as empresas devem se embasar nas leis que asseguram os empregados em relação aos limites e regras do *dress code* nas instituições, bem como devem assegurar que os empregadores cumpram com as diretrizes das políticas de vestimenta no momento de instituí-la. Desta maneira, respeitar-se-á os direitos fundamentais e os direitos da personalidade.

No que toca a igualdade material, observa-se que, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”¹⁰⁰, motivo pelo qual entende-se que, independentemente de gênero, os direitos dos indivíduos são iguais. Nessa linha de raciocínio, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 aborda em alguns dos seus artigos sobre a liberdade do indivíduo, como é o caso do artigo 1, o qual estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e

⁹⁸ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma trabalhista:** enunciados aprovados. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 07 set. 2022.

⁹⁹ ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos trabalhadores LGBT:** ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019, p. 59.

¹⁰⁰ BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”¹⁰¹.

Noutro viés, os Artigos 2¹⁰², 7¹⁰³ e 12¹⁰⁴ trazem disposições gerais acerca da liberdade do ser humano, bem como que todos os indivíduos são iguais perante a lei; quanto à honra do ser humano, assegura-se que, caso ela seja violada, se terá direito à proteção perante a lei. Neste contexto, o artigo 23¹⁰⁵ da mesma Declaração dispõe sobre o direito ao trabalho, uma vez que o indivíduo é livre para escolher o seu labor, contudo, o mesmo deverá estar dirimido diante das condições justas e favoráveis no seu ambiente laboral.

Nesta senda, entende-se que os empregados devem ser tratados na medida das suas desigualdades, razão pela qual, pensando nessa linha, no ano de 2006, houve a reunião de especialistas em legislação internacional de direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, realizada em *Yogyakarta*, na Indonésia, a qual trouxe princípios voltados para a comunidade LGBTQIAPN+. Sendo assim, esta reunião, a qual abrange sobre o Direito do Trabalho, trouxe o décimo segundo

¹⁰¹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2022.

¹⁰² Artigo 2 1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. 2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2022.)

¹⁰³ Artigo 7 Todos são iguais perante a lei e têm 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 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2022.)

¹⁰⁴ Artigo 12 Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2022.)

¹⁰⁵ Artigo 23 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2022.)

princípio, o qual estabelece que “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”¹⁰⁶.

A reunião ainda dispôs que os Estados deverão tomar medidas necessárias para que se contenha a discriminação baseada na orientação sexual e identidade de gênero no meio ambiente do trabalho, bem como que disponha a necessidade de educação profissional, condições de emprego e de remuneração¹⁰⁷. A Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1958, trouxe a Convenção 111 sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, a qual retrará sobre a discriminação, veja-se:

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.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação¹⁰⁸.

Devem os empregadores atender os limites dos códigos de vestimenta, bem como prevenir quaisquer tipos de discriminação, posto que todos devem ser respeitados à medida de sua desigualdade, resguardando assim a igualdade material da

¹⁰⁶ PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta: Universidade Gadjah Mada, 2006, p. 19. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 06 set. 2022.

¹⁰⁷ PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta: Universidade Gadjah Mada, 2006, p. 19. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 06 set. 2022.

¹⁰⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111**, de 1958. Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/roles/trabalho-escravo/bases_normativas/Conven%C3%A7%C3%A3o%20111%20da%20OIT%20-%20Discriminac%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 02 nov. 2022.

sociedade. Quanto ao princípio da igualdade, entende-se que a evolução humana está em constante mudança, ao passo que as relações necessitam de mudanças nas suas interpretações para que a mutação seja adequada da melhor forma possível à igualdade entre os cidadãos¹⁰⁹.

No que se refere o caráter discriminatório, observa-se que no momento em que o empregador for instituir a política de vestimenta do seu ambiente laboral, deve se ater a diversidades dos indivíduos para que não haja o ferimento da honra dos empregados. Sendo assim, a Lei n. 9.029/95 dispõe que:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à 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 à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)¹¹⁰

Dessa forma, a conduta do empregador deve estar em coerência com os limites impostos, de forma a assegurar o empregado das imposições dos padrões que vestimenta que venham a ser baseados no caráter abusivo. Sendo assim, caso venha a ocorrer situações neste sentido, observa-se que esta conduta do empregador pode gerar o dever de indenizar ao empregado, consoante os arts. 186¹¹¹, 187¹¹² e 927¹¹³ do Código Civil de 2002 e os arts. 223-A¹¹⁴ a 223-G¹¹⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁰⁹ BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **Igualdade de Gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral.** 2012. 190f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 19. https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-141418/publico/DISSERTACAO_VERSAO_COMPLETA_LUIZ_HENRIQUE_S_BARBUGIANI.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

¹¹⁰ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 04 out. 2022.

¹¹¹ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 05 jul. 2022).

¹¹² Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da**

Se eventualmente houver a dispensa do empregado pelo fato deste mesmo não se sentir incluído diante dos padrões de vestimenta estipulados no seu ambiente laboral, esta dispensa irá ser caracterizada como dispensa discriminatória, dando ensejo, inclusive, à reintegração do empregado, conforme o art. 4^o¹¹⁶ da Lei 9.029/95. Ademais, a depender do caso, esta conduta pode violar direitos coletivos, autorizando a atuação do Ministério Público do Trabalho na esfera extrajudicial e judicial, e assim, caso venha a acontecer a atuação, todas essas ações serão de competência da Justiça do Trabalho, por força do art. 114, I e VI¹¹⁷, da Constituição Federal da República de 1988.

União, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 05 jul. 2022)

¹¹³ 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. (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 05 jul. 2022)

¹¹⁴ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022)

¹¹⁵ Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022)

¹¹⁶ Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 04 out. 2022.)

¹¹⁷ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; VI as ações de indenização por dano

Perpassadas as ressalvas acerca da igualdade material, bem como sobre a importância da dignidade da pessoa humana, demonstra-se imperioso visualizar o fundamento presente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O artigo 3º, inciso I¹¹⁸, aborda sobre o objetivo fundamental de se construir uma sociedade baseada na liberdade, justiça e na solidariedade. Dessa forma, este objetivo fundamental traz o viés de que devem essas premissas serem asseguradas para a coletividade e não somente para uma concepção individual¹¹⁹.

Perceba-se que os direitos fundamentais abrangidos até aqui comportam dimensões de forma individual, coletiva e difusa – abrangendo a sociedade como um todo –, no entanto, não há exclusão da titularidade individual, já que estes direitos refletem diretamente o íntimo da pessoa humana como indivíduo que faz parte do todo¹²⁰. Além disso, acerca do supramencionado artigo 3º, como citado, estes objetivos têm o intuito de assegurar a dignidade do ser humano através da aplicabilidade de políticas públicas que cessem no país as condições de desigualdades aqui presentes¹²¹.

Sendo assim, para que o indivíduo consiga se manter dignamente na sociedade, de forma a se sustentar – incluindo as necessidades básicas do ser humano –, deve-se ir, normalmente, em busca de um emprego. Diante disso, essa busca deverá ser pautada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, quais sejam os

moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022)

118Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária. (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

119 NASCIMENTO, Cristina Reginato Hoffmann. **A efetividade do Direito do Trabalho**. 2011. 245f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 109. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-142518/publico/Cristina_Reginato_Hoffmann_Nascimento.pdf. Acesso em: 09 nov. 2022.

120 NASCIMENTO, Cristina Reginato Hoffmann. **A efetividade do Direito do Trabalho**. 2011. 245f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 109. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-142518/publico/Cristina_Reginato_Hoffmann_Nascimento.pdf. Acesso em: 09 nov. 2022.

121 ANTUNES ROCHA, Carmem Lúcia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 2, p. 49-67, dez./2001, p. 08. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29>. Acesso em: 11 nov. 2022.

princípios basilares do direito do trabalho, posto que este direito é considerado perante a sociedade um “instrumento de compensação jurídica pela assimetria e desigualdade econômica entre trabalhador e tomador de serviços deve encontrar limites nos fundamentos da dignidade e do valor social do trabalho (...)”¹²².

Nesse íterim, o Direito do Trabalho deve:

(...) oferecer novos instrumentos que tenham a finalidade de tentar garantir a todos os cidadãos o acesso a um “trabalho decente”, numa política de promoção dos direitos humanos fundamentais inspirada pelo artigo 1º de nossa Constituição, que aponta a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República¹²³.

Logo, entendendo-se que a sociedade está em constante mutação e que é composta por indivíduos desiguais, apreende-se que os direitos iguais devem ser visualizados à medida da desigualdade. Assim, todos os seres humanos terem os mesmos direitos e oportunidades em quaisquer circunstâncias, principalmente, em relação ao ambiente laboral e as suas nuances diante da padronização do *dress code*, posto que, cabe ao empregador adequar as vestimentas da sua empresa de acordo com a necessidade e personalidade do empregado.

Outrossim, para que a sociedade se torne cada vez mais justa e solidária, observa-se a necessidade de que todos os ambientes tragam formas de inclusão, motivo pelo qual o debate presente traz exatamente a busca do ambiente laboral saudável e inclusivo para que as mulheres transgêneros tenham direito e acesso à um código de vestimenta que as represente. Tal perspectiva é fruto da correta hermenêutica do artigo 5º, *caput*, da CF/88.¹²⁴

122 BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. 87f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 34. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-27052010-073650/publico/Cesar_Reinaldo_Offa_Basile.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

123 SILVA, Otávio Pinto. A nova face do direito do Trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho, autônomo e trabalho informal. **Revista do Advogado**, n. 82, p. 93-103, jul./ 2005, p. 102. Disponível em:

https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/82/94/index.html#zoom=z. Acesso em: 17 nov. 2022.

124 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...). (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

No que se refere ao alcance de uma sociedade livre, entende-se que se deve almejar uma sociedade livre de preconceitos, bem como que o ser humano possa ser quem ele quiser, ausente quaisquer retaliações quanto a isso. Todo indivíduo deve ser respeitado na medida da sua personalidade, independente de qual seja ela.

Além disso, a Carta Magna de 1988 assegura ao indivíduo, em seu artigo 6º, *caput*¹²⁵, o trabalho como um direito social, devendo tal perspectiva ser vista a partir da leitura de um trabalho digno. Dessa forma, como o labor traz a renda para que o ser humano consiga o mínimo para se sustentar, diante das suas necessidades básicas, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe que quando o indivíduo se encontrar em situação de vulnerabilidade – sem renda suficiente para o seu sustento – este terá direito a uma renda disponibilizada pelo poder público.

Nesse sentido, com fulcro na doutrina de Carmen Lúcia Antunes Rocha, tem-se que, com a Carta Magna de 1988, “passou-se a garantir o emprego como direito fundamental e não mais apenas o trabalho, o que estabeleceu, então, a valorização do empregado e não do cidadão trabalhador”¹²⁶.

Ademais, o artigo 7º¹²⁷ da Constituição Federal de 1988, discorre sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no que se refere à sua condição social e de melhoria quanto ao labor. Diante disso, assegura-se no inciso XXX¹²⁸ do presente que é proibido a diferença salarial por motivo de sexo, motivo pelo qual entende-se que a mulher transgênero torna-se mulher no momento da sua transição, cabendo a ela o direito de igualdade salarial com os demais empregados da sua mesma função.

125Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

126 ANTUNES ROCHA, Carmem Lúcia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 2, p. 49-67, dez./2001, p. 12. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29>. Acesso em: 11 nov. 2022.

127Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

128 Art. 6º [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

No que tange à ordem econômica e financeira, a partir dos princípios gerais da atividade econômica estabelecidos no artigo 170 da CF/88 – principalmente no que toca “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social”¹²⁹ –, tem-se mais uma perspectiva que ratifica o *quantum* aqui disposto. Assegura-se, dessa maneira, que todo indivíduo possa procurar um emprego que não só aufera a renda necessária à sua subsistência, como igualmente lhe dê a dignidade de acordo com as suas vicissitudes específicas.

Nesta senda, é cristalino que o meio ambiente laboral traz uma gama de situações que precisam ser asseguradas; em referência a padronização do *dress code*, no viés das mulheres transgêneros, observa-se que, embora não haja dispositivo específico sobre o tema em debate, há clara necessidade de estabelecimento de limites paradigmáticos à questão, de modo a consubstanciar o quanto querido pelo Constituinte de 1988. Dessa forma, entende-se a necessidade de as grandes empresas entenderem o ambiente laboral como ausente de perspectivas impositivas de gênero, abarcando assim todos os sujeitos de direito na maior generalidade possível.

Entendidos tópicos atinentes a principiologia constitucional afeta à matéria do *dress code* no ambiente laboral, passa-se agora à análise das perspectivas sobre a (in)existência de um ambiente trabalhista saudável para os empregados em sua multiplicidade de gênero.

3.2.2 O *dress code* e a (in)existência de um ambiente trabalhista saudável para o empregado

No que tange a (in)existência de um ambiente laboral saudável para o empregado, entende-se que a adoção de um *dress code* adequado para o indivíduo se torna imprescindível, tendo em vista que cabe ao empregador atender os parâmetros quanto à identidade de gênero do empregado. Dessa forma, no que tange ao

129 BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

ambiente empregatício saudável, observa-se que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, estabelece que:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações¹³⁰.

Diante disso, entende-se que o empregador tem um papel de inclusão, posto ser necessário, para que exista um ambiente laboral se torne saudável, que a política de vestimenta esteja adequada para todos os empregados. O *dress code* imposto ao ambiente laboral traz a identidade visual da instituição concedente de emprego; sendo assim, observa-se que, muitas vezes, se traz o código de vestimenta com o intuito de padronizar os funcionários diante eventual logomarca que represente a instituição, ou até mesmo que se diferencie através do vestuário a função que cada empregado ocupa.

Neste viés, o Recurso Ordinário nº 1001167-25.2017.5.02.0045, do Tribunal Regional Federal da 2ª Região, São Paulo, dispôs em sua fundamentação acerca do tema. Se não, veja-se:

Ab initio vale destacar que manter um ambiente de trabalho saudável e isento de preconceitos e discriminação é um dever e não uma faculdade do empregador, sendo certo que para efeito de cumprimento do contrato de trabalho ou produtividade é absolutamente irrelevante a identidade de gênero do empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua liberdade e intimidade¹³¹.

À vista disso, demonstra-se evidente a importância do movimento de inclusão da população transgênero no meio ambiente de trabalho, bem como tornando-o, um ambiente seguro e saudável àqueles que representam esse recorte populacional.

130 BRASIL. [Constituição 1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

131 BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1001167-25.2017.5.02.0045. Órgão Julgador: Quarta Turma. Recorrente: Antonio Carlos de Souza vieira e Teleperformance CRM S.A. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de julgamento: 20 fev. 2019. Data de publicação: 04 mar. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118564418/inteiro-teor-1118564438>. Acesso em: 14 nov. 2022.

Nesse sentido, Almeida e Vasconcellos realizaram um estudo de campo com a população *in fine* aduzida com o intuito de destrinchar sobre as dificuldades existentes no ambiente laboral, quais sejam os “(i) preconceito e transfobia; (ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e (v) linguagem corporal e verbal”¹³².

Nesta senda, observa-se que o uniforme ainda é uma questão importante quando se fala das dificuldades de um ambiente laboral saudável diante da identidade de gênero, tendo em vista que, no momento em que a instituição concedente de emprego não se preocupa em estruturar uma política interna e de vestimenta adequada à pluralidade de identidades de gêneros existentes, encontra-se uma negação de identidade de gênero. Diante disso, não deve o empregador trazer barreiras de inclusão para os seus empregados, principalmente quando se trata da população transgênero¹³³.

No que tange o *dress code* instituído pelo empregador, Luciano Martinez versou acerca deste tema, destacando que é lícita a implementação de uma política de vestimenta em consonância com a instituição concedente de emprego, bem como ao cargo que será ocupado pelo empregado¹³⁴. No entanto, estas vestes devem assegurar ao indivíduo a segurança, bem estar, motivo pelo qual:

(...) a regra mais importante de qualquer *dress code* é não constranger, seja evitando trajes que produzam estereótipos de gênero, seja, diante da impossibilidade da primeira atuação, não impedindo que cada empregado use aquele traje que pareça mais adequado à sua autopercebida identidade de gênero.

132 ALMEIDA, Cecília Barreto de. VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p-302-333, maio-ago./2018, p. 09. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/77103>. Acesso em: 18 nov. 2022.

133 ALMEIDA, Cecília Barreto de. VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p-302-333, maio-ago./2018, p. 14. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/77103>. Acesso em: 18 nov. 2022.

134 MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 47. n. 220, p. 417-434, nov./dez, 2021, p. 12. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196313>. Acesso em: 04 nov. 2022.

Isto posto, observa-se que cabe ao empregador a implementação de um código de vestimenta que abranja toda e qualquer identidade de gênero, assegurando, assim, que o empregado seja tratado nos ditames da dignidade da pessoa humana e da sua personalidade, como já abordado em tópico anterior. Sendo assim, entende-se que o poder do empregador não é ilimitado, devendo, dessa forma, atender os princípios constitucionais estabelecidos em lei.

Em conformidade com o tema debatido, o Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a decisão de um caso que ocorreu no ano de 2019, momento em que um operador de cobranças que trabalhava em um *call center* ajuizou ação contra a empresa em que laborava. Aduziu o sujeito ativo que a empresa não lhe autorizou à utilização de vestimentas femininas, mas apenas de roupas masculinas.

Essa reação irreparável da empresa se desencadeou pela razão de o operador ter se declarado uma pessoa transgênero e homoafetiva. Nesse diapasão, expôs a Corte nos seus motivos determinantes:

Nessa ordem de ideias, utilizar roupas femininas não se trata de um simples capricho com o intuito de contrariar as normas internas da empresa, mas sim exercer um direito individual, pois se trata da forma como o reclamante se identifica e deseja se relacionar com o mundo em que está inserido, devendo assim ser incluído nas mais distintas relações da vida em sociedade, no que se inclui também o ambiente corporativo.¹³⁵

A empresa reclamada foi condenada ao pagamento pela reparação moral sofrida pelo reclamante, posto que a mesma apresentava um *dress code* baseado no gênero “masculino e feminino”, postura esta que não priorizou o direito de personalidade do empregado. Conforme exposto, tratava-se de um homem transgênero homoafetivo, motivo pelo qual deixou-o lesado diante da sua atitude discriminatória.

Nesta linha, entende-se ser necessária a existência de razoabilidade no que se refere a padronização do *dress code*, haja vista ser imprescindível que os

135 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº1312-29.2016.5.06.0011. Órgão Julgador: 8ª turma. Agravante: Intervalor - Cobrança, Gestão De Crédito e Call Center Ltda. Agravado: Marcos Antonio Chaves de Freitas. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 04 set. 2018. Data de publicação: 10 out. 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1312&digitoTst=29&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0011&submit=Consultar>. Acesso em: 11 nov. 2022.

fardamentos se adequem a qualquer tipo de identidade de gênero; não produzindo, assim, os estereótipos de “feminino e masculino”. Por este motivo, questiona-se o limite da atuação dos empregadores ao estabelecerem o padrão de vestimenta das suas empresas, uma vez que não se deve impedir que cada empregado utilize o seu fardamento da forma que mais se adeque a sua identidade de gênero.

A grande questão sobre a padronização do *dress code*, é justamente o fato de que sempre deverá ocorrer um equilíbrio nas disposições inseridas nas políticas de vestimenta das empresas, não havendo razoabilidade em relacionar as roupas de serviço ao gênero, tampouco a identidade de gênero, vez que roupa não tem gênero. Dessa forma, Mayra Cotta e Thais Farage abordam que:

Uma roupa com gênero neutro seria, na verdade, uma que transitasse entre feminino e masculino sem se rotular, funcionando em corpos cis e trans, masculinos e femininos e não binários, gêneros fluídos e definidos, sem se quer precisar se nomear¹³⁶.

Reitera-se que esse padrão instituído pela sociedade não deve mais ser levado a frente, vez que as regras inseridas nos códigos de vestimenta são feitas de maneira geral, logo, não abrangendo cada nuance e hipótese dos empregados e/ou futuro empregado, enquanto cada indivíduo exerce a sua particularidade – é evidente a urgência da aproximação do empregado e do empregador no sentido de que todos em um ambiente de trabalho são seres humanos e merecem respeito em qualquer situação. Dessa forma, a quebra de barreiras no meio corporativo é importante para que se humanize as circunstâncias e que de fato o meio laboral se torne cada vez mais socializador e saudável.

Em sentido contrário, caso haja concordância entre o empregado e o empregador no que diz respeito a política de vestimenta e os seus limites, entende-se que deve o trabalhador cumprir com as exigências dispostas no regimento da instituição concedente de emprego. Dessa forma, caso não sejam as exigências cumpridas,

136 COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho:** como se veste a desigualdade de gênero. 1 ed. São Paulo: Editora Paralela, 2021, p. 105.

agindo o trabalhador com desobediência e negligência, essa atitude poderá dar direito ao empregador aplicar sanções ao empregado¹³⁷.

Nesse sentido, salienta-se citar sobre a eficácia diagonal dos direitos fundamentais uma vez que ela está presente quando existem relações entre privados, contudo, havendo a ideia de igualdade e proporção entre estas relações¹³⁸. Sendo assim, no que se refere a relação de hipossuficiência do empregado com empregador:

Inserindo essa visão de minimização dos danos colaterais da discricionariedade do patrão no direito laboral, percebe-se que as relações laborais são marcadas pela hipossuficiência, ou seja, há disparidade entre os sujeitos, mediante aplicação do poder patronal. Portanto, cabe a aplicação da eficácia diagonal dos direitos fundamentais a fim de nivelar o sujeito de menor força ao de maior, com fins a protegê-lo, ao passo que entende-se tais sujeitos, respectivamente, como empregado e empregador, incidindo, assim, um escopo para equidade¹³⁹.

Dessa forma, terá o trabalhador de certa forma a segurança quanto à fragilidade da relação contratual, uma vez que o empregado está em posição de inferior ao seu empregador. Contudo, a presente relação deve ser pautada no respeito e quanto à igualdade e equidade estabelecida pela Constituição.

Veja-se:

(...) as práticas laborais jamais podem se constituir como empecilhos à plenitude dos direitos trabalhistas, ao passo que a vulnerabilidade do trabalhador não deve ser explorada como ponto fraco na relação laboral, mas sim deve haver proteção legal eficiente a fim de equilibrar as partes e

137 MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: Limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021, p. 21. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/190038>. Acesso em: 10 jun. 2022.

138 MENESES, Beatriz Hilário Toscano. NASCIMENTO, Letícia Lima. NEWTON, Paulla Christiane da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1, n. 19, p. 200–229, set./2021, p. 213. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109>. Acesso em: 27 nov. 2022.

139 MENESES, Beatriz Hilário Toscano. NASCIMENTO, Letícia Lima. NEWTON, Paulla Christiane da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1, n. 19, p. 200–229, set./2021, p. 214. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109>. Acesso em: 27 nov. 2022.

tratá-las na medida de suas desigualdades, uníssono ao princípio da igualdade aludido pela Constituição Federal¹⁴⁰.

Nesse sentido, diante da desigualdade presente nas relações, observa-se que a eficácia diagonal dos direitos fundamentais traz consigo a incidências dos direitos humanos, os quais são direitos e princípios pautadas na Constituição, assegurando, as desigualdades presentes no contexto trabalhista, entre os particulares, vez que é uma relação baseada em disparidades e a discrepância do poder econômico no lado empregador, e a vulnerabilidade no lado do empregado. Portanto, gerando a eficácia diagonal, a humanização das atitudes no ambiente laboral, devendo os empregadores terem equilíbrio ao se constituir uma política de vestimenta¹⁴¹.

Além disso, é importante expor que existem vestimentas – conhecidas como Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) – as quais possuem a função de segurança ao empregado e podem ser definidas como “todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”¹⁴². Nesse sentido, observa-se que esse tipo de vestimenta normalmente é utilizado pelo empregado e disponibilizada pelo empregador quando este sujeito é exposto a situações perigosas e insalubres.

Dessa forma, salienta-se que existem EPIs que são classificados diante das suas características e pela segurança que dispõe ao empregado. Sendo assim, são diversos os equipamentos existentes, quais sejam os que:

140 MENESES, Beatriz Hilário Toscano. NASCIMENTO, Letícia Lima. NEWTON, Paulla Christiane da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1, n. 19, p. 200–229, set./2021, p. 215. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109>. Acesso em: 27 nov. 2022.

141 MENESES, Beatriz Hilário Toscano. NASCIMENTO, Letícia Lima. NEWTON, Paulla Christiane da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1, n. 19, p. 200–229, set./2021, p. 217. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109>. Acesso em: 27 nov. 2022.

142 MENESES, Beatriz Hilário Toscano. NASCIMENTO, Letícia Lima. NEWTON, Paulla Christiane da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1, n. 19, p. 200–229, set./2021, p. 628. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109>. Acesso em: 27 nov. 2022.

(...) protegem a cabeça (capacete e capuz), o tronco (vestimentas de segurança), os membros superiores (luvas, braçadeiras e dedeiras), os membros inferiores (calça, meias e calçados), os olhos e a face (óculos e máscaras), o corpo inteiro (macacão), a audição (protetor auditivo), a atividade respiratória (respirador purificador de ar). Há, por fim, aqueles que simplesmente previnem quedas com diferença de nível (dispositivos trava-quedas e cinturões)¹⁴³.

Estes acessórios são também considerados vestimentas, no entanto, são vestimentas obrigatórias, diferentemente dos *dress codes* instituídos pelas empresas, que são apenas para que se uniformize e padronize o visual dos seus empregados. Quanto aos EPIs, as instituições concedentes de emprego são responsáveis pelo fornecimento gratuito desses equipamentos, os quais são imprescindíveis às atividades que coloquem os empregados expostos a certo risco, sendo assim, necessária a disponibilização dos equipamentos em plena conservação¹⁴⁴.

Dessa forma, para que o ambiente trabalhista se torne saudável, resta evidente a necessidade de o empregador trazer uma política de inclusão quanto a identidade de gênero e a implementação de um *dress code* que atenda a pluralidade existente na sociedade. Ademais, observa-se a necessidade de que o código de vestimenta atenda aos princípios constitucionais, tais quais o da dignidade da pessoa humana, direito à honra e personalidade, assim, não ferindo o íntimo da população transgênero, nesse caso, em especial, as mulheres transgêneros.

Isto posto, compreendido pelo(a) leitor(a) os tópicos abordados sobre a importância de um ambiente saudável para o empregado, e da implementação de um *dress code* que atenda este quesito, passar-se-á *a posteriori* a análise do (des)respeito à identidade de gênero da mulher transgênero no momento da instituição de um código de vestimenta.

143 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 628.

144 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 628.

4 DO (DES)RESPEITO À IDENTIDADE DE GÊNERO DA MULHER TRANS QUANDO DA FORMULAÇÃO DAS POLÍTICAS DE VESTIMENTA

Decorridas as reflexões acerca disparidade de gênero no ambiente trabalhistas e suas notas fundamentais como meio de direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988, serão explorados a seguir, tópicos direcionadas à mulher transgêneros e o ambiente laboral no que se refere a padronização do *dress code*. Dessa forma, a política de vestimenta instituída pelas empresas e corporações deve observar todos os aspectos e diversidades disposto na sociedade, trazendo um meio baseado no (des)respeito à identidade de gênero da mulher trans.

4.1 ESPECIFICIDADES DE GÊNERO DA MULHER TRANS E A (DES)NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DO *DRESS CODE*

Conforme já explanado nos capítulos anteriores no que tange à identidade de gênero, bem como o sexo biológico e a orientação sexual, a mulher transgênero é àquela que não se identifica, não se sente pertencente ao seu sexo de nascença; diferentemente do indivíduo que se identifica com o seu sexo biológico, o qual é considerado cisgênero. Nesse sentido, a mulher trans, ela nasce em um corpo masculino, mas se sente pertencente ao gênero feminino, desencadeando a chamada “transição”, que é quando o indivíduo transiciona de um gênero para o outro, no entanto, não restando necessária a cirurgia transexualizadora para que se considere transgênero.

Nesse sentido, quando uma política de vestimenta é adota por uma instituição, deve-se analisar de forma criteriosa um modo de assegurar um uniforme digno e inclusivo para todos os funcionários, vez que mesmo que seja dever do empregador de definir o padrão de vestimenta da sua empresa, não são afastados desta determinação o respeito aos direitos da personalidade e direito de imagem do trabalhador. Dessa

forma, a excedência desses direitos fundamentais podem acarretar abuso de poder, bem como a exposição do empregado, conforme já explanado¹⁴⁵.

A ponderação do comportamento do empregador na adoção de tais medidas, com a conciliação de interesses e análise enfocada no contexto social permitirá a salutar adoção de padrões de vestimenta que contribuam não só com o empreendimento, mas, também, com a simplificação no uso de trajes e uniformes de trabalho. A contrário senso, a adoção de procedimentos exorbitantes e imposição de padrões comportamentais ao trabalhador pode resultar na violação de sua intimidade, remanescendo a conflituosidade verificada antes da edição da Lei 13.467/2017 e a manutenção do direito de indenizar¹⁴⁶.

Neste viés, a adoção do código de vestimenta nas empresas concedentes de emprego deve assegurar um meio equilibrado e saudável, haja vista que a população transgênero é marginalizada e invisibilizada perante a sociedade por conta dos seus preconceitos enraizados. À vista disso, o princípio da igualdade se torna imprescindível para que a população trans seja respeitada em todos os meios habitados, vez que um “simples” código de vestimenta instituído de forma a englobar apenas a população cisgênero, heteronormativa e branca se demonstra violador do princípio da igualdade quanto à inclusão da mulher trans no *dress code* institucional¹⁴⁷.

Dessa forma, na ausência de lei específica para que seja assegurado à população transgênero quanto ao seu direito de reconhecimento da sua identidade de gênero, resta evidente que o acesso à vida pública, leia-se ao mercado de trabalho e demais meios que ofereçam autonomia à esta população, se tornam de extrema

145 PAULA, Hilda Maria Francisca de. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 41-56, ago./2018, p. 14. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=456%2DA%2C%20esta%2D%20belecendo,%C3%A0%20ati%2D%20vidade%20desempenhada%E2%80%9D. Acesso em: 06 jun. 2022.

146 PAULA, Hilda Maria Francisca de. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 41-56, ago./2018, p. 15. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=456%2DA%2C%20esta%2D%20belecendo,%C3%A0%20ati%2D%20vidade%20desempenhada%E2%80%9D. Acesso em: 06 jun. 2022.

147 GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 124. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

necessidade, vez que é o reconhecimento efetivo do seu ser mais íntimo e da sua dignidade humana¹⁴⁸.

Vive-se em uma sociedade em que não se almeja pela igualdade entre todo e qualquer indivíduo na medida da sua desigualdade, mas sim pela diferenciação e segregação da população de modo a criar barreiras e dificuldades de acesso. Neste diapasão, “é essa igualdade, baseada no reconhecimento, e não na abstração da diferença, que se pretende assegurar ao transexual”¹⁴⁹; ou seja, necessita-se de atitudes que almejem a diminuição da desigualdade de modo a assegurar todo e qualquer indivíduo, e em ênfase, consoante a presente discussão, a mulher transgênero no ambiente laboral.

Consoante os estudos antropológicos e o histórico patriarcal vivenciado pela mulher, se observa uma sequência de comportamentos enraizados de modo a tratar o corpo feminino como um objeto. Entretanto, ao passo em que os grupos que formam a sociedade são ensinados culturalmente a tratar o corpo da mulher como um objeto, os corpos masculinos são considerados hierarquicamente superiores – nesse sentido, o *dress code* sendo considerado como a extensão do corpo, ele passa ser considerado parte principal e social do que o indivíduo é, bem como do que o seu corpo quer passar como mensagem para a sociedade¹⁵⁰.

Dessa forma, não se questiona o corpo masculino, nem muito menos a roupa em que o acompanha, vez que as políticas de vestimenta das instituições são confeccionadas de maneira a utilizar como padrão universal o corpo deste. Sendo assim, o estigma da mulher somado ao estigma da mulher transgênero habitando espaços nunca esperados trazem comportamentos que jamais devem ser

148 GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 124. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

149 GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 127. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

150 DIAS, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. 2017. 131f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Faculdade de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 154. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/20968>. Acesso em: 14 nov. 2022.

normalizados, uma vez que todo ser humano tem o direito de ser tratado de forma inclusiva e digna.

O corpo é, então, um objeto adaptado à hierarquia das organizações, ocupando uma posição de acordo com seu trabalho (mente-mecânico). O *dress code*, nesse contexto, exerce um papel de diferenciação hierárquica nas organizações, permitindo a diferenciação entre os trabalhadores da mente e os do corpo pela sua vestimenta e pelo seu comportamento¹⁵¹.

Nesse contexto, não restam dúvidas de que o corpo irá se adequar ao ambiente laboral que lhe é inserido, no entanto, este mesmo ambiente necessita da preparação e da adaptação para que as diversidades sejam nele incluídas. O *dress code* é capaz de expressar valores, valores não só da empresa em que se está representando, mas também do indivíduo que o veste todos os dias, vez que o ser trabalhador passa mais tempo da sua rotina no seu ambiente de trabalho do que em sua residência¹⁵².

À vista disso, as especificadas de gênero presentes quanto à mulher transgênero se tornam imprescindíveis para as empresas concedentes de emprego, tendo em vista que da mesma maneira que o *dress code* é a linguagem de uma corporação – pois expressa a mensagem e a cultura do ambiente laboral – em outro passo, o corpo que é utilizado como meio de informação deve ser respeitado nos limites estabelecidos pelas normas constitucionais e demais princípios já abordados. Consoante expõe Dias “se o *dress code* é um artefato da cultura organizacional ou ornamento do corpo que expressa essa cultura, ele impacta a identidade corporativa da organização”¹⁵³.

151 DIAS, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. 2017. 131f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Faculdade de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 54-55. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/20968>. Acesso em: 14 nov. 2022.

152 DIAS, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. 2017. 131f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Faculdade de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 57. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/20968>. Acesso em: 14 nov. 2022.

153 DIAS, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. 2017. 131f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Faculdade de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017, p. 62. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/20968>. Acesso em: 14 nov. 2022.

Nesse íterim, questiona-se a (des)necessidade da adaptação do *dress code* quanto às mulheres trans no ambiente laboral, posto que todo indivíduo merece ser tratado igualmente a todos, tendo, assim, seus direitos assegurados, bem como a sua dignidade e personalidade. Além disso, é importante elucidar que todo indivíduo é livre para ser o que quiser, dessa forma, nenhuma instituição pode se achar no direito de interferir no sentimento do outro quanto à uma roupa que não o inclui, ou pior, o exclui, uma vez que esta atitude viola o íntimo do ser transgênero.

4.2 AS NORMAS AFETAS À MATÉRIA E DA MELHOR HERMENÊUTICA JURÍDICA PARA A SUA APLICAÇÃO

Após a análise sobre as especificidades de gênero da mulher transgênero e as nuances quanto à necessidade ou não da adaptação do *dress code* no ambiente laboral, adentrar-se-á nos aspectos no que se refere as normas que refletem diretamente na presente discussão, bem como a melhor forma de interpretação destas para que a sua aplicação seja de modo a preservar às mulheres trans. Dessa forma, consoante capítulos anteriores, analisar-se-á o tema à luz dessas normas jurídicas e das suas interpretações.

Neste viés, conforme já citado, a Constituição Federal de 1988 aborda sobre a dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho em seu artigo 1º, incisos III e IV¹⁵⁴, respectivamente. Trazendo, dessa forma, que o Brasil é um país democrático, o qual baseia-se nesses fundamentos assegurando à sociedade esta ideia de justiça e preservação dos aspectos mais pessoais do indivíduo – principalmente no que concerne as mulheres transgêneros e a proteção do seu simples fato de existir.

154Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL. [Constituição 1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.)

Noutro giro, consoante já citado, a Consolidação das Leis do Trabalho aborda em seu artigo 456-A, caput¹⁵⁵, sobre a definição do código de vestimenta no contexto trabalhista, haja vista que incube ao empregador instituir o padrão que deverá ser utilizado em sua empresa. No entanto, restando esclarecida a necessidade dos limites a seres respeitados no momento em que se instituirá o *dress code* dos empregados, vez que não deverá o trabalhador ser colocado em situação vexatória, podendo ser o empregado acusado de abuso de poder por conta do seu poder diretivo.

As normas e os princípios fundamentais previstos na Carta Magna de 1988 deverão ser interpretados de forma a assegurar à população transgênero um meio ambiente laboral saudável e respeitoso – além disso, o direito da personalidade do indivíduo deverá ser resguardado de maneira que preserve a moralidade do mesmo, podendo acarretar um dano, caso seja tratado de forma contrária. Isto posto, observa-se que a hermenêutica jurídica deverá ser utilizada para a aplicação das normas com o intuito de preservar a intimidade da mulher transgênero.

O trabalho justo e digno conforta; a injustiça, como a indignidade, transtorna o ser humano e o atingem em seu equilíbrio emocional; a reação contra uma ou a outra é sempre de revolta, desespero ou amargura: é sempre contraponto carregado de emoção ou sentimento o que se deflagra¹⁵⁶.

Resta evidente que qualquer violação ao íntimo do indivíduo acarretará uma frustração emocional, principalmente quando se trata de uma parcela da população que é totalmente invisibilizada e agredida diante dos atos transfóbicos que podem vir a acontecer pelo simples fato do indivíduo transgênero existir, em especial as mulheres trans aqui retratas.

O direito de ter acesso a um trabalho digno é estabelecido através do direito social, vez que “o acesso e a manutenção de uma relação de trabalho se traduzem em um

155 Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.)

156 ANTUNES ROCHA, Carmem Lúcia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 2, p. 49-67, dez./2001, p. 03. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29>. Acesso em: 11 nov. 2022.

dos principais meios possibilitar o acesso a direitos mínimos e mais básicos constitucionalmente previstos, ou seja, da efetivação dos demais direitos sociais¹⁵⁷. Dessa forma, a importância do acesso ao trabalho é de extrema importância para o indivíduo, posto que se traz a independência financeira e a sua autonomia perante da sociedade, pois trata-se de remuneração direcionada à subsistência.

Diante da impossibilidade de uma imposição e determinação ao Estado para a garantia e geração de postos de trabalho a todos os seus nacionais, tendo em vista a dependência das relações de trabalho à situação econômica e à particulares, cabe ao Poder Público a avaliação da realidade social, visando a proteção e melhoria das condições dos trabalhadores em sentido amplo, baseadas em um ideal de trabalho decente e de justiça social, seja em relações de trabalho formais, seja em relações de trabalho atualmente marginalizadas¹⁵⁸.

Nesta senda, a população transgênero não só tem direito ao acesso de um trabalho digno que lhe traga a sua subsistência, mas também de um trabalho digno que traga consigo a justiça social, uma vez que esta população tem poucas oportunidades de adentrar no mercado de trabalho pelo fato do preconceito enraizado na sociedade – trazendo, dessa forma, o limbo das profissões marginalizadas, a exemplo da prostituição, uma vez que mesmo pelo fato de toda profissão ser digna, por muitas vezes as mulheres transgêneros terminam se prostituindo pela falta de oportunidades, ou pelo cansaço de receber respostas negativas no meio ambiente laboral.

Neste viés, as normas que instituem um meio ambiente saudável e asseguram um trabalho digno ao ser humano devem estar preparadas e de acordo com as nuances admitidas pela população transgênero, haja vista que a aplicação das normas deve trazer uma interpretação minuciosa quanto às mulheres transgêneros,

157 PAVANI, Gustavo Barby. **Globalização e reorganização do mercado laboral**: ampliação da proteção legal às novas formas de trabalho. 2019. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019, p. 34. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//000080/000080d7.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

158 PAVANI, Gustavo Barby. **Globalização e reorganização do mercado laboral**: ampliação da proteção legal às novas formas de trabalho. 2019. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019, p. 36. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//000080/000080d7.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

resguardando, assim, a inclusão e a preparação do meio ambiente laboral para que todo e qualquer indivíduo possa exercer seu labor com dignidade e respeito. Além disso, a discussão da padronização do *dress code* deve ser baseada nas normas fundamentais e que asseguram ao empregado uma vestimenta que o inclua.

4.2.1 Os Relatórios A/HRC 19/41 e 29/23 do Ato Comissariado da ONU

No que se referem os Relatórios do Ato Comissariado da ONU, ano de 2011 foi realizado o Relatório A/HRC/19/41¹⁵⁹, o qual foi instituído pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, a pedido da Resolução nº 17/19 do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, o qual aborda sobre as “leis e práticas discriminatórias e atos de violência contra indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero (tradução nossa)¹⁶⁰”.

O presente relatório aborda sobre as práticas discriminatórias em diversos ambientes, inclusive o laboral. Veja-se:

(...) várias áreas onde os indivíduos são particularmente suscetíveis a tratamento discriminatório, marginalização e restrições ao gozo de direitos devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero. Não é exaustivo: as áreas de preocupação não abordadas aqui incluem discriminação no acesso à justiça, moradia e benefícios sociais e códigos de vestimenta discriminatórios que restringem os homens se vestirem de maneira percebida como feminina e as mulheres se vestindo de maneira percebida como masculina, e punem aqueles quem faz (tradução nossa)¹⁶¹.

159 ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/19/41**, de 17 de novembro de 2011. Leis e práticas discriminatórias e atos de violência contra indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_English.pdf Acesso em: 12 jun. 2022.

160 Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity (ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/19/41**, de 17 de novembro de 2011. Leis e práticas discriminatórias e atos de violência contra indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_English.pdf Acesso em: 12 jun. 2022.)

161 The section below examines several areas where individuals are particularly susceptible to discriminatory treatment, marginalization and restrictions on enjoyment of rights because of their sexual orientation or gender identity. It is not exhaustive: areas of concern not addressed here include discrimination in access to justice, housing and social benefits, and discriminatory dress codes that restrict men dressing in a manner perceived as feminine and women dressing in a manner perceived as masculine, and punish those who do (ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução**

Dessa forma, resta esclarecida a discussão sobre os padrões de vestimenta ora explorados no decorrer deste trabalho, vez que essa pauta é discorrida por muitos anos e efetivamente não há normas que de fato a assegurem ou a regulamentem. Cada ser humano tem o direito de se vestir e de se portar perante a sociedade como ele bem entender, por isso o Relatório A/HRC/19/41 traz sobre as restrições sofridas por estes indivíduos, diante da orientação sexual e identidade de gênero baseadas na moralidade estabelecida pela própria sociedade.

Além disso, o mesmo Relatório expõe um tópico que aborda sobre a discriminação no emprego, vez que “de acordo com o direito internacional dos direitos humanos, os Estados são obrigados a proteger os indivíduos de qualquer discriminação no acesso e manutenção do emprego” (tradução nossa)¹⁶². Sendo assim, demonstra-se imprescindível “a promoção de direitos LGBT e o papel do trabalho como elemento socializador e de garantia de subsistência”¹⁶³.

Anos após, em 2015, foi realizado o Relatório A/HRC/29/23, o qual foi também instituído pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, a pedido da Resolução nº 27/32 do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas. Este relatório discorre sobre as leis discriminatórias e práticas e atos de violência contra indivíduos com base na sua orientação sexual e identidade de gênero¹⁶⁴.

Desde 2011, centenas de pessoas foram mortas e milhares ficaram feridas em ataques brutais e violentos – alguns dos quais estão descritos abaixo. Outras violações documentadas incluem tortura, detenção arbitrária,

A/HRC/RES/19/41, de 17 de novembro de 2011. Leis e práticas discriminatórias e atos de violência contra indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_English.pdf Acesso em: 12 jun. 2022.)

162 Under international human rights law, States are obligated to protect individuals from any discrimination in access to and maintenance of employment (ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/29/23**, de 04 de março de 2015. Discriminação e violência contra as pessoas por motivos de orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/088/45/PDF/G1508845.pdf?OpenElement> Acesso em: 12 jun. 2022).

163 ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos trabalhadores LGBT: ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019, p. 55.

164 ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos trabalhadores LGBT: ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019, p. 12.

negação de direitos de reunião e expressão e discriminação nos cuidados de saúde, educação, emprego e habitação (tradução nossa)¹⁶⁵ (Relatório A/HRC/29/23, 2011, p. 3-4).¹⁶⁶

O cenário de brutalidade e preconceito em relação à população transgênero – por conta da sua identidade de gênero – bem como em relação a orientação sexual dos indivíduos desencadearam a violação do ser humano pelo simples fato de existir, e de ter uma vida cotidiana, como o acesso à faculdade, sistema de saúde, emprego. A discriminação afeta o ser humano no seu mais profundo íntimo, conforme já discutido nos capítulos anteriores.

Direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero também foram abordados por organizações regionais na África, Américas e Europa. Em 2014, a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos aprovou uma resolução na qual condenava a violência e outras violações dos direitos humanos com base na orientação sexual e identidade de gênero reais ou imputadas; a Organização dos Estados Americanos aprovou sua sétima resolução sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, tendo em 2013 adotado a Convenção contra todas as formas de discriminação e intolerância, que trata dessas questões; a Comissão Interamericana de Direitos Humanos estabeleceu o mandato do Relator sobre os direitos das pessoas LGBT e intersexuais, tendo estabelecido uma unidade dedicada em 2011; a União Europeia adotou orientações sobre a promoção e proteção dos direitos humanos das pessoas LGBT e intersexuais, e tanto o Parlamento Europeu como a Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa adotaram resoluções sobre o assunto; e a Corte Européia de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos emitiram diversas sentenças afirmando os direitos das pessoas LGBT à igualdade de tratamento e proteção perante a lei (tradução nossa)¹⁶⁷.

165 ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/29/23**, de 04 de março de 2015. Discriminação e violência contra as pessoas por motivos de orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/088/45/PDF/G1508845.pdf?OpenElement> Acesso em: 12 jun. 2022.

166 Since 2011, hundreds of people have been killed and thousands more injured in brutal, violent attacks – some of which are chronicled below. Other documented violations include torture, arbitrary detention, denial of rights to assembly and expression, and discrimination in health care, ducation, employment and housing (ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/29/23**, de 04 de março de 2015. Discriminação e violência contra as pessoas por motivos de orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/088/45/PDF/G1508845.pdf?OpenElement> Acesso em: 12 jun. 2022)

167 Human rights, sexual orientation and gender identity have also been addressed by regional organizations in Africa, the Americas and Europe. In 2014, the African Commission on Human and Peoples' Rights passed a resolution in which it condemned violence and other human rights violations based on real or imputed sexual orientation and gender identity; the Organization of American States approved its seventh resolution on human rights, sexual orientation and gender identity, having in 2013 adopted the Convention against all forms of Discrimination and Intolerance, which addresses these issues; the Inter-American Commission on Human Rights established the mandate of Rapporteur on the rights of LGBT and intersex persons, having established a dedicated unit in 2011; the European Union adopted guidelines on the promotion and protection of human rights of LGBT and intersex persons, and both the European Parliament and the Parliamentary Assembly of the Council of Europe adopted resolutions on the subject; and the European Court of Human Rights and the Inter-American Court of Human Rights issued several judgements affirming the rights of LGBT persons to

Neste viés, observa-se que foi necessário que os pactos internacionais tomassem atitudes de modo a reduzir ou ao menos assegurar de alguma maneira os direitos da população LGBTQIAPN+. Dessa forma, resguardando estes das violências vivências no cenário mundial, haja vista que é direito desta população – como de qualquer indivíduo – o de ocupar espaços, seja em cargos políticos, seja como professor, seja como bem entender.

A Organização Internacional do Trabalho, realizou a segunda edição do manual “Promoção dos Direitos humanos de Pessoas LGBT no Mundo Trabalho”, e nesse sentido o manual esclarece:

A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero recebe o nome de homo-lesbo-transfobia, uma violência que transforma características da diversidade sexual em motivo para desigualdades, vulnerabilidades, exclusões e riscos de toda ordem. O direito a trabalhar, é um desses direitos humanos que precisam ser garantidos às pessoas LGBT. Não se trata apenas do acesso ao emprego e a estabilidade no mesmo, mas do direito a um ambiente inclusivo onde todos possam desenvolver plenamente seu potencial, sem barreiras ou entraves à carreira, com tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências¹⁶⁸.

Sendo assim, como exposto, trata-se de um direito e garantia fundamental, o acesso ao emprego é imprescindível para o indivíduo adquirir a sua independência financeira e suprir as suas necessidades de subsistência com o suor do seu labor. Nesse sentido, os Relatórios expostos demonstram que existe um movimento em escala mundial trabalhando em prol do respeito e da segurança jurídica da população transgênero e dos demais indivíduos representando pela sigla LGBTQIAPN+, vez que todo ser humano merece ser tratado de forma igualitária.

Perpassada a análise em escala mundial com os Relatórios apresentados pelo ato Comissariado da Organização das Nações Unidas (ONU), tratar-se-á sobre a Constituição Federal de 1988 e a importância da sua aplicação diante da política de

equal treatment and protection under the law (ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/29/23**, de 04 de março de 2015. Discriminação e violência contra as pessoas por motivos de orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/088/45/PDF/G1508845.pdf?OpenElement> Acesso em: 12 jun. 2022) 168 ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos trabalhadores LGBT: ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019, p. 17.

vestimenta instituída nos ambientes laborais, e de que forma as mulheres transgêneros devem ser tratadas neste ambiente de modo a serem respeitadas, percebidas e incluídas.

4.2.2 Uma leitura emancipatória da Carta Magna de 1988 para com a aplicação de *dress code* às mulheres trans

Consoante já explanado nos capítulos anteriores do presente trabalho, a Constituição da República de 1988 traz artigos essenciais para a aplicação da política de vestimenta no meio ambiente do trabalho de modo em que às mulheres transgêneros estejam incluídas. Nesse sentido, a Carta Magna, inicialmente, dispõe em seu preâmbulo que:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL¹⁶⁹.

Dessa forma, resta cristalino que a igualdade e os demais direitos abordados asseguram a todo brasileiro o direito de ser tratado da mesma forma, sem quaisquer exceções. Em consonância com o preâmbulo ora citado, observa-se o art. 3º do mesmo dispositivo, o qual aborda sobre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, um deles sendo disposto no inciso I “construir uma sociedade livre, justa e solidária”¹⁷⁰.

Neste viés, todo ser humano tem o direito assegurado de ser livre, e ser quem ele quiser, sendo tratado de forma igual, uma vez que o tratamento desigual no que se refere à população transgênero, acarreta a vedação ao reconhecimento da

169 BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

170 BRASIL. [Constituição 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

identidade de gênero do indivíduo. Sendo assim, Camila de Jesus Mello Gonçalves aborda sobre o tema, veja-se:

A identidade como projeção imaterial da pessoa, integrante de sua personalidade, a negativa de reconhecimento jurídico da identidade do transexual acaba por resultar na limitação do gozo de direitos inerentes à condição de pessoa, sem fundamento lógico que a justifique, resultando na menor amplitude dos direitos da personalidade dos transexuais em relação àqueles que não o são, em violação ao princípio da igualdade¹⁷¹.

A disparidade de tratamento pelo simples fato de a pessoa ser uma pessoa transgênero, ou seja, dela não se identificar com o seu sexo biológico de nascença, traz o peso da pessoa sentir que não será tratada e reconhecida como ela se identifica, caracterizando, dessa forma, a violação da sua dignidade. Dessa forma, o bem tutelado não pode ser violado, o indivíduo tem autonomia e direito de ser livre e se identificar com qualquer gênero, bem como de sentir atração sexual da forma que bem entender.

Em outras palavras, impedir a pessoa de ter sua identidade sexual juridicamente tutelada aparentemente consiste em tratamento desigual despido de amparo constitucional, do que resulta discriminação indevida porque contrária aos valores da dignidade da pessoa humana, da liberdade e da vida privada, positivados na Constituição¹⁷².

Nesta senda, a Constituição Federal de 1988 aborda sobre o direito de os indivíduos serem livres em sociedade, assim, sendo assegurado a estes o direito de existir independentemente das suas desigualdades, afinal, ninguém é igual, as pessoas podem até ser parecidas e seguir padrões, mas quando se fala em igualdade, não existe esta de forma absoluta. Desta maneira, a padronização do *dress code* e a sua aplicação no ambiente trabalhista deve ser estipulada de modo a incluir e abranger

171 GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 131. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

172 GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 131. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

qualquer indivíduo, bem como ser preparada para receber adversidades e estar disposta a mudar o padrão para que se inclua o “novo”.

As instituições e empresas têm o dever de se adequar a pluralidade presente na sociedade, seja de gênero, seja quanto à orientação sexual, vez que não deve um indivíduo ter a sua dignidade violada pela falta preparo e de profissionalismo. Devem os meios laborais se atualizarem quanto a essas nuances, haja vista que a sociedade é livre para ser diversa, não devendo os padrões cisgênero branco e heteronormativo serem considerados absolutos.

Além disso, deve o empregado utilizar o seu poder diretivo a favor do empregado, não violando, assim, o mesmo com vestes vexatórias e o colocando em situações de constrangimento. À vista disso, “para a realização dos direitos humanos, não basta admitir a diferença sob o prisma da liberdade individual, fazendo-se necessário evitar que a diferença implique desigualdade perante a lei”.

A proposta é refletir sobre o princípio da igualdade sob dois ângulos. Um primeiro relativo à violação da igualdade, que se vislumbra na estigmatização, na discriminação e na própria omissão legislativa. O segundo ângulo é propositivo, de investigação dos instrumentos disponíveis no ordenamento para, na ausência de lei específica, fomentar a inclusão pelo direito, por meio do reconhecimento do direito à identidade de gênero. Objetiva-se, assim, facilitar aos transexuais o acesso à vida pública, no reconhecimento efetivo de sua condição e dignidade humanas¹⁷³.

Destarte, evidencia-se a necessidade do respeito quanto aos princípios fundamentais, bem como as normas norteadoras da Constituição Federal da República de 1988, principalmente no que tange o respeito do direito a personalidade, bem como o princípio da dignidade da pessoa humana. Tendo em vista que o meio ambiente laboral precisa se adequar a realidade das mulheres transgêneros, tornando o labor uma tarefa saudável e inclusiva para todos e todas, se mostra imprescindível a emancipação advinda da Carta Magna para a aplicação de *dress code* às mulheres trans.

173 GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos: uma perspectiva de inclusão**. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012, p. 124. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

5 CONCLUSÃO

Inicialmente, resta evidente que se vive em uma sociedade machista, heteronormativa e transfóbica, contudo é dever de todo indivíduo respeitar o próximo independentemente das desigualdades presentes, uma vez que ninguém é igual e obrigado a seguir um padrão estabelecido historicamente na sociedade. Dessa forma, cabe aos cidadãos o dever de se informarem e respeitarem a população transgênero em todo e qualquer contexto, uma vez que de forma igualitária, todos os indivíduos são assegurados da mesma maneira pelas normas constituições e princípios.

Sendo assim, foi estabelecido de forma definitiva que as instituições concedentes de emprego devem estar preparadas e de acordo com todas as diversidades presentes no contexto da sociedade, uma vez que, como explorado, a sociedade é plural e diversa, devendo todo e qualquer indivíduo ter o ser direito de respeito assegurado, bem como o direito de poder coexistir em um ambiente laboral inclusivo e saudável. Além disso, o Estado deve zelar de forma urgente essa população, trazendo cada vez mais políticas educativas e inclusivas neste contexto, priorizando os direitos fundamentais e a garantia da existência da mulher trans na sociedade.

Dessa forma, não raras as colisões que ocorrem quanto aos direitos fundamentais e direitos da personalidade, no que se tange a criação de um padrão de vestimenta inclusivo e que abranja todo e qualquer ser humano, uma vez que deve a mulher transgênero ter direito a um fardamento que acolha a sua identidade de gênero e respeite a sua personalidade, conforme os moldes estabelecidos da Constituição Federal de 1988.

A Reforma Trabalhista de forma lúcida trouxe consigo a normatização quanto à política de vestimenta, contudo se demonstra urgente e necessário que existam normas descritivas quanto às atitudes e liames a serem seguidos no momento da implementação do *dress code*, uma vez que todo e qualquer indivíduo deve ser abrangido. Paralelamente a isso, o princípio da igualdade material e os demais princípios constitucionais são meios de assegurar um trabalho digno e de respeito à população trans, que por muitas vezes tem que recorrer a esfera judicial para que se tenha os seus direitos assegurados.

Por outro lado, em igual perspectiva, os pactos internacionais, além da Declaração Universal de Direitos Humanos por muitas vezes cumpriu o papel de assegurar a esses indivíduos o direito de coexistir de maneira digna em sociedade, uma vez que a matéria se tornou internacionalmente preocupante, trazendo, assim, Declarações que se referiam à discriminação da população LGBTQIAPN+, pautado nos princípios da dignidade da pessoa humana, bem como da personalidade. Resta evidente que a sociedade é livre para ser o que ela quiser, tendo toda e qualquer pessoa transgênero o direito de ocupar espaços e se sentir respeitada no contexto em que estiver.

Devem os empregadores se basearem na Lei Maior de 1988 e se assegurarem quanto aos direitos fundamentais para que haja um respaldo constitucional no momento da padronização do código de vestimenta. Além disso, deve a igualdade material ser assegurada para que o empregado, principalmente, no contexto da mulher trans, seja preservado, uma vez que a sua dignidade e honra devem ser levadas em conta no momento em que as empresas instituem essa padronização.

Desta maneira, se mostra imprescindível a realização de capacitações da representatividade que devem ter quanto as empresas e instituições que concedam empregos a população transgêneros. Devem as empresas conformarem-se à perspectiva da diversidade de identidade gênero para que cada indivíduo tenha a sua honra e a sua personalidade assegurada.

A população transgênero possui os mesmos direitos e deveres que qualquer outro indivíduo, sendo assim, devendo ter direito e acesso de trabalhar de forma digna, sendo assegurado a estes todos os direitos que qualquer outro indivíduo obtém. Assim, não deve haver tratamento de desigualdade, mas sim baseado na equidade e respeito.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de. VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p-302-333, maio-ago./2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/77103>. Acesso em: 18 nov. 2022.

ALMEIDA, Miguel Vale de. **Senhores de si**: uma interpretação antropológica da masculinidade. Nova edição [online]. Lisboa: Editora Etnográfica Press, 1995. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/17355/1/etnograficapress-459.pdf>. Acesso em: 15 set. 2022.

AMORIM, Ivone Marli de Andrade. TORRES, Iraíldes Caldas. A Construção da Identidade de Gênero. *In*: 1º SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE E FRONTEIRAS: Fronteiras da interdisciplinariedade e a interdisciplinariedade das fronteiras, Roraima: Boa vista, 2012, **Anais**. Disponível em: <https://ufr.br/ppgsof/downloads/category/29-i-seminario-internacional-sociedade-e-fronteiras?download=194:anais-do-i-seminario-internacional>. Acesso em: 09 set. 2022.

ANTUNES ROCHA, Carmem Lúcia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 2, p. 49-67, dez./2001. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29>. Acesso em: 11 nov. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 07 set. 2022.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **Igualdade de Gênero**: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral. 2012. 190f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-29082013-141418/publico/DISSERTACAO_VERSAO_COMPLETA_LUIZ_HENRIQUE_S_BARBUGIANI.pdf. Acesso em: 15 set. 2022.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. MELLO, Humberto Laport de (Trad.). Belo Horizonte: Editora Fórum, 2014.

BASILE, César Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. 87f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-27052010-073650/publico/Cesar_Reinaldo_Offra_Basile.pdf. Acesso em: 23 nov. 2022.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2 ed. MILLIET, Sérgio (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009.

BRASIL. [Constituição 1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 de nov. de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, RJ, 01 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre a Reforma Trabalhista, a qual alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 06 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 05 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 04 out. 2022.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de julho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 08 jul. 1978. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filena me=LegislacaoCitada+-#:~:text=Esta%20Norma%20Regulamentadora%20%2D%20NR%20estabelece,sa% C3%BAde%20do%20conjunto%20dos%20seus](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filena me=LegislacaoCitada+-#:~:text=Esta%20Norma%20Regulamentadora%20%2D%20NR%20estabelece,sa% C3%BAde%20do%20conjunto%20dos%20seus.). Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. Resolução nº 12 de janeiro de 2015. Estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais – e todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais – nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua

operacionalização. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 jan. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/old/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-012#:~:text=ao%20nome%20social,-,Art.,de%20g%C3%AAnero%20de%20cada%20sujeito>. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26/DF. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Requerente: Partido Popular Socialista. Intimado: Congresso Nacional e Presidente do Senado Federal. Relator: Ministro Celso de Mello. Data de julgamento: 24 ago. 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754019240>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1001167-25.2017.5.02.0045. Órgão Julgador: Quarta Turma. Recorrente: Antonio Carlos de Souza vieira e Teleperformance CRM S.A. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de julgamento: 20 fev. 2019. Data de publicação: 04 mar. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118564418/inteiro-teor-1118564438>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 0002163-65.2013.5.02.0373. Órgão Julgador: 12ª Turma. Recorrente: Wellington Rodrigo de Oliveira. Recorrido: Supermercado Semar de César de Souza LTDA. Relator: Desembargador Marcelo Freire Gonçalves. Data de julgamento: 14 fev. 2017. Data de publicação: 10 mar. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/137609862>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº1312-29.2016.5.06.0011. Órgão Julgador: 8ª turma. Agravante: Intervalor - Cobrança, Gestão De Crédito e Call Center Ltda. Agravado: Marcos Antonio Chaves de Freitas. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Data de julgamento: 04 set. 2018. Data de publicação: 10 out. 2018. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1312&digitoTst=29&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0011&submit=Consultar>. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº130600-85.2007.5.20.0001. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 13 maio 2009. Data de Publicação: 15 maio 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BUTLER. Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**, 21 ed. AGUIAR, Renato (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2021.

CARVALHO, Ana Catarina Monteiro. **A Assexualidade e a orientação romântica: estudo comparativo entre o grupo assexual romântico e o grupo assexual arromântico**. 2019. 69f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Psicologia, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em:

https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19305/1/master_ana_monteiro_carvalho.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2018.

COSTA, Cristyan. Trans podem usar banheiro femininos em shopping. **Revista Oeste**, São Paulo, jun./2022. Disponível em: <https://revistaoste.com/brasil/trans-podem-usar-banheiros-femininos-em-shopping/>. Acesso em: 06 set. 2022.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho**: como se veste a desigualdade de gênero. 1 ed. São Paulo: Editora Paralela, 2021.

CUNHA, Leandro Reinaldo da. A atual situação jurídica dos transgêneros no Brasil. **Revista Interfaces Científicas**, Aracaju, v. 7, n. 3, p. 25-38, jul./2019. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/6856>. Acesso em: 27 ago. 2022.

CUNHA, Leandro Reinaldo da. **Identidade e redesignação de gênero**: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018.

DEBOM, Paulo. Moda: Nascimento. Conceito e História. **Revista Veredas da História [online]**, v. 11, n. 2, p. 7-25, dez./2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rvh/article/view/47876>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18 ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DIAS, Alessandra dos Santos Libretti. **Como o dress code organizacional esculpe o corpo da mulher**. 2017. 131f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Faculdade de Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/20968>. Acesso em: 14 nov. 2022.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. **A transexualidade sob ótica dos direitos humanos**: uma perspectiva de inclusão. 2012. 262f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-04032013-105438/publico/Tese_integral_Camila_de_Jesus_Mello_Goncalves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Brasília, 2012. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 09 nov. 2022.

LIBRETTI, Alessandra dos Santos. AMORIM, Maria Cristina. MOREIRA, Rosana. *Dress Code: Das considerações teóricas às práticas nas organizações*. **Revista Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 33, n.1, p. 2-18, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/34004>. Acesso em: 09 nov. 2022.

LOURO, Guacira Lopes; WEEKS, Jeffrey; BRITZMAN, Deborah; HOOKS, Bell. PARKER Richard. BUTLER Judith. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. SILVA, Tomaz Tadeu da (Trad.). 2 ed. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2000. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30353576.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 47. n. 220, p. 417-434, nov./dez, 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/196313>. Acesso em: 04 nov. 2022.

MELO, Roberto Matias da Silva. **O princípio da dignidade da pessoa humana como limite constitucional da liberdade de trabalho e profissão**. 2017. 114f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Gabinete de Estudos Pós-Graduados, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/39756/1/ulfd136595_tese.pdf. Acesso em: 09 nov. 2022.

MENESES, Beatriz Hilário Toscano. NASCIMENTO, Letícia Lima. NEWTON, Paulla Christiane da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, v. 1, n. 19, p. 200–229, set./2021. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109>. Acesso em: 27 nov. 2022.

MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. Código de vestimenta e aparência no trabalho: Limites do poder de direção do empregador em relação ao gênero. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 93-113, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/190038>. Acesso em: 10 jun. 2022.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 36 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2020.

NASCIMENTO, Cristina Reginato Hoffmann. **A efetividade do Direito do Trabalho**. 2011. 245f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24042012-142518/publico/Cristina_Reginato_Hoffmann_Nascimento.pdf. Acesso em: 09 nov. 2022.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/8224>. Acesso em: 17 nov. 2022.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Seção de Mato Grosso do Sul. Comissão da Diversidade Sexual. **Cartilha de Comunicação e Linguagem**. 2015. Disponível em: <https://www.oabms.org.br/Upload/Biblioteca/2015/05/00119994.pdf>. Acesso em: 05 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/19/41**, de 17 de novembro de 2011. Leis e práticas discriminatórias e atos de violência contra indivíduos com base em sua orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/A.HRC.19.41_English.pdf Acesso em: 12 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/HRC/RES/29/23**, de 04 de março de 2015. Discriminação e violência contra as pessoas por motivos de orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/088/45/PDF/G1508845.pdf?OpenElement> Acesso em: 12 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 02 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111**, de 1958. Discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-escravo/bases_normativas/Conven%C3%A7%C3%A3o%20111%20da%20OIT%20-%20Discriminac%C3%A7%C3%A3o.pdf. Acesso em: 02 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”**. 2 ed. Brasília: OIT/UNAIDS/PNUD, 2015. Disponível em: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf Acesso em: 13 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Violência e Assédio**, 2019. Disponível em: Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 03 dez. 2022.

PARQUE Shopping Bahia explica retirada de placas sobre pessoas trans em banheiros. **Jornal Correio**, Salvador, 18 jun. 2022. Disponível em:

<https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/parque-shopping-bahia-explica-retirada-de-placas-sobre-pessoas-trans-em-banheiros/>. Acesso em: 06 set. 2022.

PAULA, Hilda Maria Francisca de. Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 41-56, ago./2018. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143593/2018_paula_hilda_padrao_vestimenta.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=456%2DA%2C%20esta%2D%20belecendo,%C3%A0%20ati%2D%20vidade%20desempenhada%E2%80%9D. Acesso em: 06 jun. 2022.

PAVANI, Gustavo Barby. **Globalização e reorganização do mercado laboral:**

ampliação da proteção legal às novas formas de trabalho. 2019. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em:

<https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//000080/000080d7.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do TST**, v.77, n. 4, 231-258, out./dez. 2011. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence= Acesso em: 03 dez. 2022.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Yogyakarta: Universidade Gadjah Mada, 2006. Disponível em:

http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 06 set. 2022.

REATO, Talissa Truccolo. **A impugnação do direito de propriedade como direito fundamental**. 2018. 108f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2018. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1709>. Acesso em: 17 nov. 2022.

ROCHA, Larissa Medeiros. **Direitos dos trabalhadores LGBT: ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

ROSA, Gabriela. LIMA, Júlia Galvão. MARQUES, Letícia da Silveira. TOMAZI, Lucas Armani. BALENA, Marina Francio. OLMOS, Pedro Coelho Terrazas. A prática do *dress code* formal pelos acadêmicos de direito: uma análise empírico-sociológica. **Res Severa Verum Gaudium**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, set./2020. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/view/104658>. Acesso em: 19 nov. 2022.

SILVA, Amanda Carolina Souza; TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, v. 11, n. 1, p. 176–200, set./2018. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/15323>. Acesso em: 18 nov. 2022.

SILVA, Otávio Pinto. A nova face do direito do Trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho, autônomo e trabalho informal. **Revista do Advogado**, n. 82, p. 93-103, jul./2005. Disponível em: https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/82/94/index.html#zoom=z. Acesso em: 17 nov. 2022.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no Direito do Trabalho**: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção. 2015. 197f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18312>. Acesso em: 9 nov. 2022.

SIQUEIRA, Monalisa Dias de. KLIDZIO, Danieli. Bissexualidade e panssexualidade: identidades monodissidentes no contexto interiorano do Rio Grande do Sul. **Revista Debates Insubmissos**, Caruaru, a. 3, v. 3, n. 9, p. 186-218, jun./2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/debatesinsubmissos/>. Acesso em: 13 nov. 2022.

SPONCHIADO, Viviane Boacnin Yoneda. O direito a livre orientação sexual como decorrente do direito fundamental à liberdade. **Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, v. 1, n. 1, p. 649-662, jan./2016. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1181>. Acesso em: 13 nov. 2022.