

A ABJEÇÃO DO CORPO TRANSSEXUAL / TRAVESTI NO ÂMBITO TRABALHISTA BRASILEIRO: A NEGAÇÃO DO USO DO BANHEIRO ENQUANTO FERRAMENTA DE OPRESSÃO

Guilherme Barberato Signorini¹

Orientadora: Prof. Dra. Cícilia Araújo Nunes²

RESUMO

O artigo analisa como a transfobia estrutural se manifesta no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na negação do uso do banheiro segundo a identidade de gênero como forma de violência institucional. A pesquisa examina o problema central de que modo essa restrição, articulada a práticas discriminatórias mais amplas, funciona como mecanismo de abjeção e exclusão material, simbólica e jurídica de pessoas trans. Adotando abordagem qualitativa e analítico-teórica, o estudo articula autores como Butler, Bento e Agamben, além de dados empíricos da ANTRA e do IPEA, para demonstrar que a desigualdade vivenciada por pessoas trans não decorre de fatores individuais, mas de estruturas sociais que regulam corpos e identidades. A análise incorpora ainda jurisprudência trabalhista recente que reconhece a discriminação decorrente da negação do banheiro, evidenciando sua centralidade na proteção da dignidade e dos direitos da personalidade. Os resultados indicam que a exclusão laboral de pessoas trans se sustenta por práticas estatais, empresariais e culturais que reproduzem precarização, violência e invisibilidade. A pesquisa conclui que o enfrentamento desse quadro exige políticas públicas inclusivas, mudanças institucionais e aplicação de instrumentos como o processo estrutural, capazes de promover transformações efetivas no ambiente de trabalho. O estudo contribui para o debate ao iluminar as articulações entre dignidade, biopolítica e reconhecimento, alinhando-se aos ODS 5 e 10.

Palavras-chave: transfobia estrutural; dignidade humana; biopolítica; banheiro; processo estrutural; trabalho; direitos humanos.

1. INTRODUÇÃO

A persistente exclusão de pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro revela uma forma particular de violação estrutural da dignidade, marcada pela desumanização cotidiana, pela precariedade das condições de vida e pela negação sistemática de oportunidades.

Embora avanços normativos tenham ampliado o reconhecimento formal de direitos, a

¹ Estudante de graduação em Direito na Faculdade de Direito Jacy de Assis, da Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: guisignorini@outlook.com

² Orientadora do discente e professora de graduação em Direito na Faculdade de Direito Jacy de Assis, da Universidade Federal de Uberlândia.. E-mail: cicilia.nunes@ufu.br

distância entre garantia jurídica e efetividade prática permanece profunda, especialmente quando corpos dissidentes das normas de gênero seguem sendo alvos de violência, estigmatização e políticas de controle.

É nesse contexto que se insere o problema central da pesquisa: de que forma a negação do uso do banheiro conforme a identidade de gênero, no ambiente de trabalho, opera como forma de violência institucional, convertendo-se em instrumento de abjeção, invisibilidade e expulsão simbólica da pessoa transexual?

O banheiro — espaço mínimo de resguardo corporal — torna-se fronteira política de reconhecimento, onde o sujeito trans é desumanizado antes mesmo de ser trabalhador. Trata-se de dinâmica que transforma a própria relação de emprego em aparelho disciplinador, reafirmando normas cisgênero e relativizando o alcance da dignidade humana.

A hipótese da presente pesquisa é a de que a transfobia estrutural se materializa, de modo particularmente evidente, na recusa do acesso a esse espaço básico de proteção corporal, revelando que o trabalho pode funcionar como mecanismo de produção da “vida nua” (AGAMBEN, 2010, p. 85) e da abjeção (BUTLER, 1990, p. 230).

O objetivo geral consiste, portanto, em demonstrar como a violação ao direito ao uso do banheiro conforme a identidade de gênero, nos ambientes laborais, reforça a marginalização da população transexual e se articula com práticas de flexibilização da dignidade humana.

De forma correlata, busca-se verificar de que modo o processo estrutural pode oferecer respostas institucionais compatíveis com a complexidade do problema, especialmente diante da ineficácia de soluções individuais e casuísticas.

Metodologicamente, utiliza-se abordagem dedutiva e hermenêutica, com procedimento monográfico e pesquisa bibliográfica, normativa e jurisprudencial, dialogando com autores como Judith Butler, Berenice Bento e Giorgio Agamben – marco teórico da presente pesquisa –, com o intuito de compreender as contradições entre igualdade formal e desigualdade material.

Assim, mais do que propor soluções prontas, este artigo pretende contribuir para o debate sobre a urgência de transformações culturais e institucionais alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (Igualdade de Gênero) e nº 10 (Redução das Desigualdades), apontando que a inclusão plena das pessoas trans demandará, antes de tudo, o reconhecimento de sua humanidade.

2. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E TRANSEXUALIDADE: ABJEÇÃO E VIDA NUA NO CONTEXTO LABORAL

A análise da dignidade da pessoa humana aplicada à vivência trans no trabalho exige reconhecer que esse princípio, apesar de sua centralidade constitucional, opera na prática como categoria seletiva, frequentemente negada àqueles que não se encaixam nos parâmetros cisnormativos que estruturam o mundo social e jurídico.

As pessoas trans são situadas em um espaço de vulnerabilidade permanente, onde suas existências são continuamente submetidas à deslegitimação, ao controle e ao apagamento institucional — fenômenos que dialogam diretamente com os conceitos de abjeção, formulado por Judith Butler (BUTLER, 1990, p. 230), e de vida nua, proposto por Giorgio Agamben (AGAMBEN, 2010, p. 85).

Assim, este tópico examina como a dignidade é construída e aplicada no ordenamento jurídico, de que forma sua realização depende do reconhecimento social e institucional do sujeito, e como, no caso das pessoas trans, esse reconhecimento é sistematicamente negado, produzindo um ambiente de violências naturalizadas, especialmente no campo laboral.

2.1 A dignidade da pessoa humana como fundamento constitucional e categoria relacional

A Constituição Federal de 1988 consagra, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, elevando-a a valor-fonte de todo o ordenamento jurídico. Trata-se de um princípio estruturante, de caráter irrenunciável, que condiciona a validade e a interpretação de todas as demais normas. Contudo, a concretização dessa dignidade não ocorre de modo igualitário, pois o próprio sistema jurídico, ainda que pretenda universalidade, opera a partir de um sujeito padrão, construído historicamente sob a lógica da cis-heteronormatividade, da branquitude e da masculinidade.

Assim, a universalidade proclamada pelo texto constitucional se desfaz na prática social: nem todos os corpos são reconhecidos como dignos da mesma humanidade. O direito brasileiro — e, em particular, o Direito do Trabalho — tende a naturalizar uma ideia de “pessoa” compatível com a norma cisgênera, o que acaba por excluir da sua proteção efetiva aqueles que não se conformam às expectativas binárias de gênero. A dignidade humana, nesse sentido, não é apenas um atributo ontológico, mas uma conquista política, e sua negação reflete o modo como o Estado e as instituições delimitam os contornos do humano.

É nesse ponto que a filosofia de Judith Butler oferece um instrumental crítico para desnudar as bases normativas dessa exclusão. Em *Problemas de Gênero* (1990) e *Corpos que Ainda Importam* (1993), Butler demonstra que o gênero não é um dado natural, mas uma performance reiterada, regulada por normas sociais que determinam o que pode ser reconhecido como corpo inteligível. Aquelas existências que escapam dessa regulação — como as pessoas transexuais / travestis — são relegadas ao campo da abjeção.

A abjeção, para Butler, não é mera marginalização: é o mecanismo pelo qual a sociedade produz o “fora” do humano, um espaço simbólico em que certos corpos são tornados invisíveis, inabitáveis, “inválidos” no campo da norma (BUTLER, 1990, p. 230). Esse processo não apenas exclui, mas constitui o próprio sujeito normativo, pois o que é reconhecido como humano só o é em oposição ao que foi abjetado. Assim, a existência trans, ao romper com o binarismo que sustenta a coerência da matriz cisheterossexual, expõe o caráter artificial e político daquilo que o Direito insiste em tratar como natural.

No Brasil, Berenice Bento aprofunda essa crítica ao demonstrar que o corpo transexual é um “campo de batalha simbólica” (BENTO, 2017, p. 88), sobre o qual se projetam as forças disciplinadoras da medicina, do Estado e da moral social. Bento identifica que a transexualidade feminina, em especial, provoca uma ruptura intolerável: se o feminino já ocupa lugar de desvalorização, a mulher trans encarna o feminino no corpo que a sociedade insiste em nomear como masculino, desafiando frontalmente a ordem dos gêneros. Essa ruptura não encontra resposta adequada nem na linguagem jurídica nem na institucionalidade trabalhista, que frequentemente reproduzem a violência simbólica travestida de neutralidade normativa.

No plano teórico, a leitura de Bento (2017, p. 88) aproxima-se da concepção de “vida nua” de Giorgio Agamben (2010, p. 85). Para o italiano, o poder soberano manifesta-se justamente na capacidade de decidir quais vidas são dignas de ser vividas e quais podem ser expostas à morte ou à exclusão, sem que isso configure uma violação jurídica (AGAMBEN, 2010, p. 74). O *homo sacer*, figura central da obra “*Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua*”, é aquele cuja existência é reduzida à mera biologia, desprovida de reconhecimento político (AGAMBEN, 2010, p. 76).

Essa figura encontra correspondência simbólica na situação da pessoa transexual no mundo do trabalho. Embora formalmente reconhecida pela ordem jurídica — detentora de CPF, CTPS e direitos trabalhistas —, sua inclusão é constantemente mediada pela ameaça de exclusão. A negação de direitos básicos, como o uso do banheiro conforme a identidade de

gênero, produz a experiência da “vida nua” dentro das relações laborais, onde a pessoa trans é tolerada enquanto força de trabalho, mas não reconhecida enquanto sujeito pleno de direitos.

Desse modo, o ambiente de trabalho se torna um dispositivo biopolítico³, no qual o poder disciplinador opera pela gestão dos corpos e pela imposição de normas de aparência, conduta e identidade. Quando o empregador, o Estado ou o Judiciário admitem a negação do uso do banheiro conforme a identidade de gênero a uma pessoa trans, não se trata apenas de um conflito pontual, mas de uma manifestação concreta da fronteira entre o humano e o abjeto — uma forma institucionalizada de dizer quem pertence e quem deve permanecer fora.

Por essa razão, a dignidade humana, enquanto princípio estruturante, não pode ser interpretada como um ideal abstrato. É necessário compreendê-la como instrumento de enfrentamento das estruturas de poder que produzem a abjeção. O verdadeiro desafio jurídico não é garantir formalmente o direito das pessoas trans, mas reconstruir o próprio conceito de dignidade para incluir o que historicamente foi produzido como indigno.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel central: é nele que a dignidade se confronta com a materialidade das relações sociais. Se o espaço laboral se converte em local de abjeção e de negação identitária, cabe ao próprio Direito do Trabalho reconfigurar-se enquanto campo de resistência, apto a reconhecer a diversidade como parte constitutiva do humano e não como exceção a ser tolerada.

2.2 A noção de abjeção em Judith Butler

A teoria da abjeção (BUTLER, 1990, p. 230) e da vida nua (AGAMBEN, 2002, p. 85) ganha concretude quando confrontada com a realidade vivida pelas pessoas transexuais no Brasil. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha erigido a dignidade da pessoa humana

³“*Inspirando-se em Foucault, mas também nas reflexões de Walter Benjamin, Hannah Arendt e Carl Schmitt, Giorgio Agamben pensa a biopolítica no entrecruzamento de quatro conceitos diretivos da política ocidental: poder soberano, vida nua (homo sacer), estado de exceção e campo de concentração, os quais perpassam toda a política ocidental e encontram, na modernidade, sua máxima saturação. Sua reflexão político-filosófica estabelece uma nítida correlação entre o caráter rotineiro dos assassinatos em massa ocorridos ao largo dos séculos XIX e XX e a normalização do “estado de exceção”, que também se pode observar durante esse mesmo período de tempo. No âmago dessa correlação se encontra o princípio político da soberania, identificado por Agamben como a instância que, ao traçar o limite entre vida protegida e vida exposta à morte, politiza o fenômeno da vida ao incluí-la e excluí-la simultaneamente da esfera jurídica, motivo pelo qual um regime biopolítico pode garantir tanto o incentivo quanto o massacre da vida, não sendo casual a multiplicação das instâncias contemporâneas de seu extermínio. Para Agamben, “o estado de exceção, no qual a vida nua era, simultaneamente, excluída da ordem jurídica e aprisionada nela”, constitui a regra e o próprio fundamento oculto da organização soberana dos corpos políticos no Ocidente. Distintamente de Foucault, portanto, Agamben refere a biopolítica não à modernidade, mas à tradição do pensamento político do Ocidente, argumentando que a instituição do poder soberano é correlata à definição do corpo político em termos biopolíticos.*” (DUARTE, André. **Sobre a biopolítica**: de Foucault ao século XXI. Revista Cinética, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2008.).

como fundamento da República, a experiência cotidiana demonstra que para grande parte da população trans esse princípio permanece apenas formal, dissociado de qualquer efetividade social.

A marginalização das pessoas trans não é um desvio isolado, mas um fenômeno estrutural. A abjeção, conceito formulado por Butler (1990, p. 230), opera como mecanismo que define quem é reconhecido como humano e quem é excluído do campo da inteligibilidade social. Já Agamben (2002, p. 85) descreve a figura da “vida nua” como aquela que, embora biologicamente viva, é politicamente morta — um corpo cuja existência não desperta proteção, mas indiferença. O sujeito transexual, situado à margem das normas cisgêneras e heteronormativas, encarna simultaneamente essas duas condições: é abjeto e nu perante o Estado e as instituições sociais, inclusive as trabalhistas.

Os dados empíricos demonstram o grau dessa exclusão. De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), o Brasil segue sendo o país que mais mata pessoas trans no mundo. O Dossiê ANTRA 2025 aponta que em 2024 foram assassinadas 122 pessoas trans e travestis, uma redução de 16% em relação ao ano anterior — quando houve 145 homicídios (ANTRA, 2025, p. 62) —, mas ainda assim em patamar alarmante. Do total, 95% das vítimas eram travestis ou mulheres transexuais, e 78% eram pessoas negras, com idade média inferior a 35 anos (ANTRA, 2025, p. 75). Tais dados evidenciam a intersecção entre gênero, raça e classe social na produção da violência e na precarização das existências trans.

A expectativa de vida dessas pessoas, segundo estimativas recorrentes em relatórios da sociedade civil, gira em torno de 35 anos, enquanto a média nacional ultrapassa os 76 anos (ANTRA, 2025, p. 72). Essa disparidade traduz, em termos biopolíticos, o quanto a “vida trans” é uma vida menos protegida, menos valorizada — uma vida cuja morte é socialmente tolerada. A violência não é apenas física, mas simbólica e institucional, reproduzida nos espaços onde o reconhecimento deveria ser garantido, como o trabalho.

No âmbito laboral, a exclusão assume contornos dramáticos. De acordo com levantamento realizado pela plataforma To.gather em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, apenas 0,38% dos postos formais de trabalho no Brasil são ocupados por pessoas trans (ANTRA, 2025, p. 73)⁴. Outro estudo indica que menos de 25% das pessoas

⁴ O dado também foi divulgado em reportagem da GloboNews, que repercute o mesmo levantamento. Estudo revela que 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans. Disponível em: <https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/noticia/2024/05/15/estudo-revela-que-038percent-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans.ghtml>. Acesso em: 23 de novembro de 2025.

trans possuem algum vínculo de trabalho formal, sendo que para mulheres trans esse índice cai para aproximadamente 20% (IPEA, 2025).

A exclusão laboral não decorre apenas de discriminação direta, mas de um sistema social que restringe o acesso à educação, nega oportunidades de qualificação e criminaliza a existência trans. Essa cadeia de exclusões cria o que Bento (2014, p. 167) denomina de “cidadania precária”: um circuito social em que a sobrevivência das pessoas trans depende da informalidade, da prostituição e de redes precárias de apoio, reforçando o estigma e o isolamento⁵.

Nessa perspectiva, o trabalho — que deveria ser expressão da dignidade e instrumento de emancipação — converte-se em mecanismo de opressão e invisibilização. A relação empregatícia, regida por normas formais de igualdade, continua a reproduzir exclusões materiais que expulsam corpos dissidentes do espaço produtivo. Assim, a “vida nua” de Agamben reaparece na forma da “vida improdutiva”, que o sistema econômico considera dispensável. A abjeção de Butler se traduz, no plano laboral, em políticas de exclusão disfarçadas de neutralidade.

É nesse contexto que o direito ao trabalho digno se entrelaça com a luta pela afirmação identitária. A simples negativa de acesso a um banheiro compatível com a identidade de gênero não é um ato isolado, mas a expressão condensada de toda uma estrutura de abjeção e violência. Negar o acesso ao banheiro conforme a identidade de gênero é negar a própria humanidade — é dizer que aquele corpo não pertence, não pode ocupar o mesmo espaço, não é digno de reconhecimento. Antes de ser um problema de infraestrutura, trata-se de um problema de cidadania e de humanidade.

2.3 O corpo trans e a negação de reconhecimento social

A constatação empírica — homicídios, baixa inserção no mercado formal, expectativa de vida reduzida, informalidade — não deve ser tratada como um agregado estatístico distante do direito. Ao contrário: esses indicadores são *sintomas de uma falha estrutural do sistema jurídico-institucional*, que normaliza a exclusão e transforma a dignidade em retórica. Há aqui

⁵“A cidadania precária representa uma dupla negação: nega a condição humana e de cidadão/cidadã de sujeitos que carregam no corpo determinadas marcas. Essa dupla negação está historicamente assentada nos corpos das mulheres, dos/as negros/as, das lésbicas, dos gays e das pessoas trans (travestis, transexuais e transgêneros). Para adentrar a categoria de humano e de cidadão/cidadã, cada um desses corpos teve que se construir como ‘corpo político’. No entanto, o reconhecimento político, econômico e social foi (e continua sendo) lento e descontínuo.” (BENTO, 2014, p. 167)

três vetores críticos que merecem demarcação analítica e que explicam, em plano prático, por que o Direito do Trabalho atua hoje como coadjuvante da abjeção:

1. A neutralidade formal das normas vs. a disparidade material de resultados.

O aparelho normativo trabalhista brasileiro — CLT, princípios constitucionais, normas de saúde e segurança — tem formato universalista; porém, sua aplicação permanece tutelada por uma interpretação formalista que supõe um trabalhador “padrão” (masculino, cis, apto, disponível). Tal procedimento hermenêutico ignora que a igualdade formal (trato igual entre iguais) é insuficiente quando os sujeitos não partem da mesma posição social. A consequência é perversa: instrumentos destinados à proteção (contrato de trabalho, estabilidade, indenizações) tornam-se inacessíveis ao corpo trans, que não alcança sequer o limiar de entrada no emprego formal. Em termos práticos, a norma existe, mas o acesso à norma está obstruído.

2. A reprodução institucional da cisnormatividade mediante práticas administrativas e judiciais.

Empresas, departamentos de recursos humanos, órgãos públicos e magistratura frequentemente reproduzem, com aparência técnica, decisões e rotinas que validam a abjeção. Exemplos práticos: exigência de laudos patológicos ou cirúrgicos para reconhecimento no trato administrativo; recusa de nome social em registros e sistemas de folha; justificativas de “segurança” para negar uso de banheiro; decisões judiciais que relativizam o direito à identidade por ponderações sobre “direitos de terceiros” sem análise interseccional. Essas práticas não são meros desvios; são mecanismos institucionais de manutenção da norma, porque produzem precedentes, rotinas e critérios que naturalizam a exclusão.

3. A economia política da precarização como multiplicador de risco.

A exclusão do trabalho formal empurra muitos para atividades informais e economicamente vulneráveis — prostituição, bicos, economia gig — expondo-os a riscos aumentados de violência e à falta de redes de proteção social (INSS, assistência, saúde ocupacional). Assim, a abjeção tem dimensão material: não é só insulto ou humilhação; implica privação de meios de subsistência, de proteção social e de segurança física, reforçando o ciclo mortal que as estatísticas da ANTRA documentam (ANTRA, 2025, p. 75).

Dessas constatações seguem implicações jurídicas e práticas que não podem ser evitadas se se pretende romper com a abjeção institucional:

A. Reinterpretação do princípio da dignidade no Direito do Trabalho:

A dignidade deve ser lida de modo relacional: não apenas como limite aos poderes do empregador, mas como comando positivo de inclusão ativa. Isso implica que juízes e operadores do direito devem aplicar a cláusula geral da dignidade com perspectiva material — aplicando medidas que removam desigualdades de fato (medidas afirmativas, adaptações razoáveis, obrigação de treinamento e *compliance* antidiscriminatório) e não se limitar a condenações compensatórias *ex post*.

B. Instrumentos processuais proativos e coletivos:

A lógica reparatória individual (indenização por dano moral) é necessária, porém insuficiente. A análise teórica e empírica exige instrumentos que promovam transformações institucionais: ações civis públicas, tutela coletiva e, especialmente, o processo estrutural, que permita ordens de fazer e políticas públicas obrigatórias (treinamento institucional, alteração de cadastros, fornecimento de infraestrutura neutra/segregada conforme norma técnica, acompanhamento por órgãos fiscalizadores). Esses remédios devem visar não só a compensação, mas a reorganização do espaço laboral para inclusão.

C. Provas e padrão probatório invertido em situações de discriminação estrutural:

Em litígios envolvendo recusa de **uso de banheiro** ou demissão por discriminação de gênero, a regra probatória atual privilegia o empregador (justificativa de segurança, ordem interna). Propõe-se a análise de um padrão probatório que, ante indícios consistentes de discriminação institucional (declarações, práticas reiteradas, políticas internas ausentes), imponha ao empregador o dever de provar a inexistência de discriminação e de demonstrar medidas concretas de mitigação. Isso realinha a estrutura processual com a necessidade de proteção de direitos fundamentais vulneráveis.

D. Medidas técnicas e normativas imediatas para mitigar abjeção no local de trabalho:

Mais do que argumentos filosófico-jurídicos, há medidas concretas que traduzem dignidade em prática: reconhecimento obrigatório de nome social em sistemas internos; treinamentos obrigatórios e periódicos com avaliação externa; criação de políticas claras sobre

uso de banheiros (identidade de gênero prevalece); protocolos contra violência e assédio com canais efetivos de denúncia e proteção; programas de inclusão para contratação com metas e acompanhamento por órgãos de controle. Essas medidas, se impostas por decisão judicial ou acordo coletivo com força executiva, reduzem a assimetria entre norma e realidade.

E. Dimensão interseccional como matriz interpretativa obrigatória:

Políticas que tratam a população trans como um bloco homogêneo fracassam. Dados mostram que a violência e a exclusão atingem de modo mais severo pessoas negras, periféricas e com menor escolaridade. Logo, qualquer intervenção jurídica deve ser calibrada pela interseccionalidade, com políticas afirmativas que reconheçam essas sobreposições de vulnerabilidade.

Finalmente, a produção de provas para ações que visem enfrentar a abjeção institucional deve priorizar dados agregados (estatísticas de RH, denúncias internas, registros de assédio, rotatividade de trabalhadores trans), testemunhos coletivos e perícias sociais que contextualizem a discriminação como fenômeno estrutural. Somente políticas judiciais que considerem esse caráter estrutural — substituindo respostas atomizadas por ordens transformadoras — terão capacidade de desfazer o nó causal entre exclusão laboral e morte social/biológica da pessoa trans.

Portanto, a abjeção não é um fenômeno cultural; é um produto de arranjos institucionais concretos que o Direito do Trabalho, com suas práticas interpretativas e suas rotinas administrativas, ajuda a reproduzir. O desafio normativo é, portanto, reverter essa reprodução: transformar o aparato jurídico de instrumento de legitimação em ferramenta de deslegitimação da exclusão — num projeto jurídico que imponha, em vez de apenas sugerir, a reorganização dos laços laborais para que a dignidade da pessoa humana, efetivamente, alcance aqueles que hoje são tratados como descartáveis.

3. POPULAÇÃO TRANSEXUAL E A RELAÇÃO DE EMPREGO: O USO DO BANHEIRO CONFORME A IDENTIDADE DE GÊNERO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Diante das considerações iniciais realizadas pela presente pesquisa, resta analisar como o ambiente de trabalho — longe de ser um espaço neutro — opera como mecanismo de reprodução da cisnormatividade e de produção de abjeção institucional contra pessoas trans.

A partir da relação entre identidade de gênero e reconhecimento jurídico, faz-se necessário investigar de que modo práticas aparentemente administrativas — como regras de banheiros, políticas internas, filtros de contratação e sistemas cadastrais — funcionam como dispositivos de controle corporal.

Ao percorrer o trabalho como local de produção, o uso do banheiro como expressão da dignidade e a negação desse acesso como tecnologia de exclusão, queda-se demonstrado que o conflito não é moral ou arquitetônico, mas constitucional: trata-se da própria possibilidade de existir no espaço laboral sem ser reduzido à abjeção.

3.1 O trabalho como espaço de reprodução da cisnormatividade

O trabalho formal já não é apenas um espaço de produção econômica: é um aparelho simbólico que define quem é socialmente reconhecido. No Brasil contemporâneo, políticas de RH, exigências documentais, critérios de contratação e rotinas administrativas funcionam como filtros de inteligibilidade de gênero — isto é, como mecanismos que seleccionam corpos “passáveis” e excluem os que perturbam a ordem normativa. Esse não é um fenômeno episódico ou pessoal; é sistêmico e estrutural. Estudos de empregabilidade e levantamentos sobre inserção laboral mostram que a presença trans no mercado formal é residual (0,38% dos postos analisados), evidenciando uma barreira estrutural de entrada que não se reduz a atos discriminatórios isolados, mas a um ecossistema de práticas excludentes (Fórum LGBTI+).

A cisnormatividade no trabalho se manifesta em pelo menos quatro frentes concretas: (i) preconceito epistêmico — o desconhecimento e a patologização da identidade como critério de avaliação profissional; (ii) barreiras administrativas — sistemas de folha e banco de dados que não aceitam nome social ou diferenciam funcionários por sexo legal; (iii) práticas de triagem — exigência de “compatibilidade” estética em entrevistas e processos seletivos; e (iv) políticas internas que naturalizam exclusão — regras de vestiário, normas de conduta e justificativas de “segurança” que encobrem a discriminação. Essas frentes produzem menos emprego formal, maior circulação pela informalidade e, portanto, maior vulnerabilidade econômica — condições que realimentam a abjeção social.

Enfrentar a cisnormatividade exige transformar procedimentos administrativos e critérios de seleção. Não basta punir empregadores discriminatórios; é necessário redesenhar sistemas (cadastros, folhas, recrutamento) para que a identidade seja reconhecida desde o ingresso no ambiente de trabalho.

3.2 O uso do banheiro enquanto expressão da identidade e da dignidade humana

O uso do banheiro é um ato corriqueiro da vida social, mas sua proibição atinge o núcleo do reconhecimento de pessoa. No voto do Ministro Luís Roberto Barroso no Tema 778 (RE 845.779), o uso do banheiro foi definido como “*projeção social da identidade sexual do indivíduo, da dignidade humana e dos direitos da personalidade*” (BARROSO, 2014, p. 11), compreensão que posiciona o acesso ao banheiro no campo dos direitos da personalidade⁶.

Contudo, como o julgamento não resultou na fixação de uma tese de repercussão geral de alcance uniforme, a tutela desse direito permanece fragmentada e dependente das decisões dos tribunais locais, sem consolidação imediata de um entendimento obrigatório.

Essa fragmentação aparece com nitidez na jurisprudência trabalhista. Em caso recente julgado pelo TRT da 9ª Região, reconheceu-se que impedir uma mulher transexual de utilizar o banheiro feminino – aliado ao tratamento por nome masculino e a reiterados constrangimentos – configurou assédio moral e discriminação no ambiente laboral, gerando dano moral indenizável.

O Tribunal afirmou expressamente que a violação da identidade de gênero atinge a dignidade humana, integridade psíquica e direitos da personalidade, fixando indenização de R\$ 15.000,00 diante da gravidade das condutas e da omissão patronal, veja-se:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. TRANSEXUALIDADE. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto contra sentença que reconheceu a prática de assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho, em face de condutas vexatórias direcionadas à autora, uma trabalhadora transexual, e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. A reclamante, no curso do contrato de trabalho, foi reiteradamente chamada pelo nome masculino, impedida de utilizar o banheiro feminino, e submetida a diversas formas de constrangimento e exclusão no ambiente laboral. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO Há duas questões em discussão: (i) definir se as condutas praticadas pela ré configuram assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho; (ii) estabelecer se o valor da indenização por danos morais fixado na sentença está adequado aos parâmetros legais. III. RAZÕES DE DECIDIR Configura-se assédio moral quando há condutas reiteradas que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, prejudicando sua dignidade e integridade psíquica, conforme disposto na Convenção nº 190 da OIT e na doutrina especializada. **A prova testemunhal demonstra que a autora foi tratada de forma discriminatória no ambiente de trabalho, sendo reiteradamente chamada por seu nome de registro masculino e impedida**

⁶ BARROSO, Luís Roberto. Voto no Recurso Extraordinário n. 845.779/SC (Tema 778). Brasília: Supremo Tribunal Federal, 13 nov. 2014. Disponível em: <https://direitosemlatim.com.br/wp-content/uploads/2019/07/decisao_stf_re_845.779.pdf?>>. Acesso em: 23 de novembro de 2025.

de usar o banheiro feminino, mesmo após sua solicitação para ser tratada de acordo com sua identidade de gênero. A reclamada não adotou medidas eficazes para coibir as condutas discriminatórias, mesmo diante das denúncias realizadas pela reclamante junto aos canais internos da empresa. O dano moral é caracterizado pela ofensa à dignidade humana e aos direitos da personalidade, sendo devida a reparação pela dor e sofrimento causados à autora. O valor da indenização por danos morais foi fixado em R\$ 15.000,00, atendendo aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, considerando a gravidade dos fatos e a capacidade econômica das partes. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso desprovido. Tese de julgamento: O tratamento discriminatório e a violação da identidade de gênero no ambiente de trabalho configuram assédio moral, sendo devida a reparação por dano moral. A indenização por danos morais deve ser fixada de acordo com a gravidade dos fatos e a capacidade econômica das partes, observando-se os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 1º, III e IV; CC, art. 186; Convenção nº 190 da OIT; Lei nº 14.321/2022. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 845.779/SC, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 19.03.2021; TST, RR-1540-60.2017.5.03.0144, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 1ª Turma, j. 08.06.2021. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000009-75.2024.5.09.0088. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 10/12/2024)

A decisão do TRT da 9ª Região evidencia que a negativa de acesso ao banheiro não constitui um episódio isolado, mas parte de um padrão estrutural de produção de desigualdades no ambiente de trabalho.

Ao reconhecer que impedir uma trabalhadora transexual de utilizar o banheiro feminino configura assédio moral e discriminação, o Tribunal reafirma que a violação não se limita ao constrangimento imediato, mas atinge a própria esfera dos direitos da personalidade e da dignidade humana, produzindo efeitos materiais, psicológicos e institucionais.

Esse precedente reforça a tese central deste artigo, qual seja: a transfobia no trabalho não opera apenas por atos individuais, mas por dispositivos cotidianos de gestão e controle de corpos — como o banheiro — que funcionam como tecnologias de exclusão.

A resposta judicial, embora importante, revela também seus limites quando atua caso a caso e não enfrenta de forma estrutural as raízes da desigualdade, o que exige, como argumentado ao longo deste estudo, abordagens sistêmicas e transformações culturais alinhadas à justiça social e aos compromissos previstos nos ODS 5 e 10.

Do ponto de vista material, negar o uso do banheiro conforme a identidade de gênero não é apenas humilhar; produz consequências mensuráveis: absenteísmo (visitas médicas, afastamentos por estresse), problemas de saúde (retenção urinária, infecções), perda de produtividade e risco aumentado de assédio e violência no local de trabalho. Esses efeitos

mostram que a questão é de saúde pública e de proteção integral do trabalhador, não de “conveniência” de terceiros.

A Nota Técnica nº 02/2020 do Ministério Público do Trabalho (Coordigualdade) prescreve exatamente isso: o uso do banheiro deve acompanhar a identidade de gênero do empregado, e a criação de espaços segregados exclusivamente para LGBTIQ+ é desaconselhada por reforçar estigmas.

Como imperativo de implicação prática, decisões judiciais e políticas internas devem tratar o acesso ao banheiro como medida de proteção à integridade física e moral do trabalhador, impondo obrigações de fazer (adaptação de espaços, reconhecimento de identidade) quando houver resistência patronal.

3.3 A negação do uso do banheiro como forma de abjeção institucional

Negar o banheiro conforme a identidade de gênero é um rito institucional de exclusão. Em um diagrama *agambeniano*, a instituição transforma o corpo trans em “vida nua”: preserva a força laboral, mas retira o *status* político do sujeito, deixando-o vulnerável. Num diagrama *butleriano*, a proibição funciona como operação de abjeção: o corpo é marcado como repulsivo e, por isso, expulso simbolicamente do espaço protegido. Essa união teórica explica por que a disputa sobre banheiros não é só sobre espaço físico, mas sobre reconhecimento existencial.

Empiricamente, rechaços sistemáticos ao uso do banheiro estão correlacionados com desligamentos, assédio e quebras de trajetória profissional. A narrativa utilizada por empregadores e setores conservadores — “proteção de terceiros”, “higiene”, “segurança” — age como fachada justificadora, sem que haja estudos que comprovem riscos reais decorrentes do acesso de pessoas trans a banheiros conforme sua identidade. Essa justificação retórica é usada para institucionalizar normas de segregação que, na cadeia causal, resultam em desemprego e exposição a atividades de risco, perpetuando o ciclo de vulnerabilidade que as estatísticas de violência materializam.

Em um contexto prático, reafirma-se que os tribunais devem exigir prova empírica e critérios objetivos sempre que o empregador alegar risco ou inconveniência para negar o acesso; argumentos genéricos de “conforto de terceiros” não podem prevalecer sobre direitos fundamentais sem lastro probatório.

3.4 O papel do Estado e das instituições trabalhistas na manutenção da exclusão

O Estado atua, paradoxalmente, tanto como promotor de direitos quanto como produtor de insegurança jurídica. A Nota Técnica do MPT recomenda garantias, mas sua eficácia depende de fiscalização, de atuação proativa do Ministério Público e de decisões judiciais que imponham obrigações concretas. O STF reconheceu a relevância constitucional do tema, mas a falta de uniformização tem permitido que tribunais e empregadores adotem soluções diversas, muitas vezes conservadoras.

Há, portanto, uma falha institucional dupla: (i) ausência de políticas públicas efetivas para inclusão laboral trans (programas de qualificação, cotas, incentivos) e (ii) fragmentação do controle judicial, que prefere remédios individuais (indenização) em vez de ordens estruturais (obrigação de adaptar espaços, planos de inclusão com cronograma e fiscalização). Essa dupla falha legitima a abjeção, porque converte a proteção normativa em retórica sem força transformadora.

O MPT, em atuação fiscal e ministerial, deve articular ações coletivas e termos de ajustamento de conduta com metas claras (reconhecimento de nome social, política de banheiros, indicadores de contratação).

O Judiciário trabalhista (e civil) deve adotar decisões estruturadas que imponham medidas de fazer — não apenas compensatórias — e condicionar a eficácia das sentenças à implementação verificada por perícia social ou acompanhamento institucional.

Assim, o debate sobre o uso do banheiro conforme a identidade de gênero, reduzido por vezes a uma disputa cultural, é na verdade uma luta jurídica e biopolítica pelo reconhecimento da existência trans. A negação desse direito opera como instrumento de abjeção institucional que retroalimenta a exclusão econômica, a vulnerabilidade social e a violência física que os dossiês documentam.

Em termos práticos e processuais, isso exige que o Direito do Trabalho: I) pare de tratar a questão como conflito entre particulares e a considere como problema de direitos fundamentais com dimensão coletiva; II) passe a aplicar remédios que transformem práticas institucionais (obrigação de fazer, acompanhamento e medidas afirmativas), e não apenas condenações pecuniárias; III) submeta justificativas de empregadores sobre “direitos de terceiros” a escrutínio probatório rigoroso; e IV) combine a tutela individual com instrumentos estruturais (ações coletivas, termos de ajustamento, processo estrutural) para garantir mudanças perenes.

A sequência natural da investigação é demonstrar como o processo estrutural (Tópico 4) pode operacionalizar essas medidas — convertendo decisões isoladas em programas de transformação institucional capazes de efetivar o direito ao uso do banheiro conforme a identidade de gênero e, assim, interromper a reprodução da abjeção no trabalho.

4. O PROCESSO ESTRUTURAL COMO POSSÍVEL SOLUÇÃO

A persistência da exclusão das pessoas trans no ambiente de trabalho revela que não se trata de um desvio pontual, mas de um modo de organização institucional que normaliza práticas de violência simbólica e material.

Quando a violação é produzida pela própria forma como a instituição funciona — seus fluxos, sistemas, rotinas e regras internas — a resposta jurídica não pode limitar-se à punição isolada de um agente ou ao pagamento de indenizações.

O que se exige é uma técnica capaz de intervir na estrutura que gera o problema, reorganizando-a de modo progressivo e verificável.

Justamente nesse horizonte que surge a pertinência do processo estrutural: um instrumento que permite ao Judiciário atuar não como reparador de danos já consumados, mas como indutor de transformações institucionais duradouras, aptas a impedir que a exclusão continue a se repetir como destino previsível. Nesse sentido:

“O processo estrutural é um processo coletivo no qual se pretende, pela atuação jurisdicional, a reorganização de uma estrutura burocrática, pública ou privada, que causa, fomenta ou viabiliza a ocorrência de uma violação pelo modo como funciona, originando um litígio estrutural.”
(VITORELLI, 2018, p. 333).

A ideia não é oferecer soluções grandiosas ou pretensamente redentoras — mas abrir espaço para mudanças concretas onde, de outro modo, apenas a retórica da igualdade continuaria existindo.

4.1 Fundamentos e características do processo estrutural

O processo estrutural⁷ emerge como um modelo de tutela jurisdicional voltado não apenas à reparação de danos individuais, mas à reorganização de estruturas públicas ou privadas que produzem ou reproduzem violações de direitos. Diferentemente das ações tradicionais, que miram condutas pontuais, o processo estrutural tem por finalidade transformar uma situação institucional de inconstitucionalidade ou de violação sistemática.

Como destacam Didier Jr., Zaneti Jr. e Oliveira (2020, p. 45), trata-se de um processo dialógico, complexo e policêntrico, no qual o juiz atua como mediador entre múltiplos atores — Poder Público, empresas, sindicatos, sociedade civil — e constrói soluções progressivas, acompanhadas por planos de cumprimento, fiscalização e monitoramento. Em vez de uma sentença declaratória ou condenatória, busca-se uma decisão estruturante, que redesenha a realidade institucional de forma incremental.

No âmbito trabalhista, essa forma de tutela encontra campo fértil. A Justiça do Trabalho lida com problemas coletivos reiterados, de base estrutural — assédio moral institucional, terceirização abusiva, fraudes contratuais, desigualdade de gênero. Assim, a violação de direitos de pessoas trans não é uma exceção: é parte de um arranjo estrutural que impede sua inclusão material, perpetuando práticas discriminatórias normalizadas sob o manto da “neutralidade organizacional”.

O processo estrutural, portanto, não se propõe a “resolver a vida trans” — isso seria, além de irreal, um gesto pedante de *sobrejuridificação* do sofrimento. Ele é apenas um instrumento possível, entre tantos, de ruptura mínima, capaz de reorganizar instituições que reproduzem exclusão. *A pretensão não é corrigir todos os males, mas abrir brechas no edifício normativo e administrativo que sustenta a abjeção cotidiana.*

4.2 Aplicabilidade do processo estrutural nas relações trabalhistas

A aplicabilidade do processo estrutural na seara trabalhista encontra fundamento direto no artigo 8º, §1º, da CLT, que autoriza o uso subsidiário do processo civil, bem como nos artigos 139, IV, e 497 do CPC, que consagram o poder judicial de impor medidas necessárias à efetividade dos direitos. Some-se a isso o art. 5º, XXXV, da Constituição, que garante a inafastabilidade da jurisdição, e tem-se o espaço jurídico suficiente para introduzir essa técnica processual.

⁷ A noção de processo estrutural surgiu nos Estados Unidos, a partir do ativismo judicial que marcou a atuação do Poder Judiciário norte-americano a partir da década de 1950. Trata-se de uma concepção de viés marcadamente pragmático, sem grandes preocupações com definição analítica rígida ou categorização sistemática desse tipo de atuação judicial (DIDIER JR.; ZANETI JR.; OLIVEIRA, 2020, p. 45; VITORELLI, 2020, p. 333).

A jurisprudência trabalhista, ainda que timidamente, já vem reconhecendo a dimensão coletiva e estrutural de certas violações, como nos casos de trabalho escravo, discriminação de gênero e acessibilidade de pessoas com deficiência. O passo seguinte é reconhecer que a exclusão das pessoas trans — expressa, entre outras práticas, na negação do uso do banheiro conforme a identidade de gênero — é também um problema estrutural, pois deriva de uma cultura institucional cisnormativa, e não de condutas individuais isoladas.

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho e sindicatos poderiam propor ações civis públicas estruturais, com pedidos não apenas indenizatórios, mas de obrigação de fazer, consistentes em: (i) elaboração e implementação de protocolos de inclusão trans nas empresas; (ii) adaptação física e simbólica dos espaços laborais (banheiros, vestiários, uniformes, sistemas cadastrais) para contemplar a identidade de gênero; (iii) criação de comissões internas de diversidade com poder consultivo; (iv) capacitação periódica de gestores e colegas de trabalho sobre diversidade e respeito à identidade de gênero.

Essas medidas, implementadas sob fiscalização judicial e acompanhamento técnico, configuram a essência do processo estrutural: a transformação gradual e institucionalizada de uma realidade de exclusão.

4.3 O processo estrutural como instrumento de efetivação dos direitos das pessoas trans

É importante reconhecer, com honestidade teórica e política, que o processo estrutural não é panaceia. Ele não dissolverá o preconceito, não reparará as violências passadas, não garantirá o reconhecimento existencial pleno. Mas pode — e deve — obrigar instituições a se reorganizarem para que a exclusão não seja regra e a dignidade não dependa da tolerância alheia.

Ao permitir que o Judiciário imponha planos de reestruturação institucional, o processo estrutural opera como contrapoder dentro do sistema de exclusão, tensionando as estruturas sem a pretensão de substituí-las. Na perspectiva agambeniana, ele não resgata o sujeito da “vida nua”, mas interrompe a normalização da matabilidade; na leitura butleriana, ele não elimina a abjeção, mas torna visível a fronteira que produz o abjeto, convertendo o silêncio institucional em campo de disputa política.

Nesse sentido, aplicar o processo estrutural a casos de discriminação contra pessoas trans no ambiente de trabalho é um gesto ético e político: ético, porque obriga o Estado e as empresas a reconhecerem o outro como legítimo; político, porque reafirma o direito à

existência como prioridade constitucional, antes mesmo do direito ao lucro ou à “tranquilidade organizacional”.

O futuro das relações de trabalho inclusivas depende menos da boa vontade individual e mais de mecanismos institucionais duradouros. O processo estrutural é uma dessas ferramentas. Não é o fim da luta — é apenas um método para que ela possa continuar dentro das instituições que por tanto tempo negaram voz, corpo e banheiro àqueles que ousaram existir fora da norma.

5. CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permite evidenciar que a exclusão das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro não é resultado de fracassos individuais, mas de uma *cidadania precária* (BENTO, 2014, p. 167) e estrutural de desumanização que atravessa as instituições, os espaços públicos e privados e as práticas sociais mais cotidianas.

Ao retomar a dignidade da pessoa humana como fundamento constitucional e categoria relacional, fica evidente que sua efetividade depende não apenas do reconhecimento formal de direitos, mas da criação de condições materiais e simbólicas que permitam que corpos generificados pela norma — e, sobretudo, corpos que dela desviam — possam existir de modo pleno.

A partir da articulação entre Butler (1990), Bento (2014) e Agamben (2002), observa-se que a transfobia estrutural opera por mecanismos que vão muito além da violência explícita: **ela se manifesta na gestão dos corpos, na distribuição desigual da vulnerabilidade e na constante produção de vidas consideradas menos dignas de proteção.**

O conceito de vida nua (AGAMBEN, 2002, p. 85), por exemplo, mostrou-se especialmente útil para compreender como, mesmo quando juridicamente reconhecidas, pessoas trans permanecem expostas ao risco, à precariedade e à eliminação — seja pela violência direta, seja pela negação sistemática de oportunidades, inclusive no ambiente de trabalho.

Os dados apresentados pela ANTRA, pelo IPEA e por veículos de imprensa, reforçam esse diagnóstico, revelando um país em que pessoas trans, especialmente travestis e mulheres trans negras, seguem tendo acesso quase inexistente ao mercado formal e permanecem submetidas a uma economia da marginalidade, na qual a sobrevivência depende da prostituição, de redes informais de apoio e de estratégias de resistência individuais.

O número reduzidíssimo de pessoas trans em contratos formais de trabalho — somado à violência letal que permanece em patamares alarmantes — evidencia a profundidade da exclusão.

Um aspecto emblemático desse processo é a disputa pelo acesso ao banheiro. Longe de ser uma questão trivial, trata-se de um campo simbólico onde se materializa a abjeção (BUTLER, 1990, p. 230): **impedir que uma pessoa trans utilize o banheiro correspondente à sua identidade de gênero é negar não apenas sua dignidade, mas sua própria humanidade, reforçando a lógica biopolítica de controle e segregação.**

O debate sobre o acesso ao banheiro revela-se mais do que um embate moral ou comportamental, trata-se de um indicador estrutural da qualidade democrática das instituições.

Quando empresas, escolas ou órgãos públicos negam o uso do banheiro correspondente à identidade de gênero, não apenas violam direitos; reafirmam a arquitetura de exclusão que organiza a vida social, reforçando a divisão entre quem pertence e quem deve permanecer à margem.

Assim, enfrentar a disputa em torno do banheiro, no plano normativo e institucional, significa desarticular um dos dispositivos centrais de produção da abjeção e, simultaneamente, abrir caminho para políticas concretas que reafirmem a igualdade material das pessoas trans.

A partir desse cenário, torna-se evidente que qualquer avanço significativo depende de ações articuladas em múltiplos níveis: jurídicas, sociais, econômicas e culturais.

Somente políticas públicas voltadas à inclusão laboral, programas de capacitação, mecanismos de fiscalização e educação em direitos humanos poderão enfrentar as raízes desse problema.

Diante do exposto, ao analisar o problema proposto — de que forma a transfobia estrutural, manifestada especialmente pela negação do uso do banheiro no ambiente de trabalho, opera como forma de violência institucional e mecanismo de exclusão material, simbólica e jurídica — conclui-se que essa prática não é episódica, mas expressão de uma racionalidade social que administra corpos, distribui precariedades e define quem pode ou não ocupar legitimamente o espaço de trabalho.

Por fim, os desafios e caminhos discutidos ao longo do texto encontram profunda sintonia com a agenda internacional de direitos humanos, especialmente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 10 (Redução das Desigualdades) oferecem um marco normativo global para orientar políticas inclusivas e combater a violência estrutural que afeta pessoas trans, reconhecendo que nenhuma sociedade

pode se considerar democrática enquanto parte de sua população permanece relegada à invisibilidade, à pobreza e ao risco permanente.

Assim, longe de pretender solucionar questões que são históricas, complexas e multifatoriais, este artigo busca contribuir para o debate, iluminando as articulações entre dignidade, biopolítica, reconhecimento e exclusão no contexto laboral.

Ao evidenciar que a marginalização de pessoas trans é produzida e reproduzida por práticas estatais, empresariais e sociais, espera-se fortalecer o compromisso acadêmico e político com a construção de um país que reconheça, proteja e celebre toda a diversidade das vidas humanas.

Somente assim será possível superar a abjeção e afirmar, na prática e na norma, a dignidade que a Constituição promete — mas que ainda não alcança a todos.

6. REFERÊNCIAS

AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer: o poder soberano e a vida nua I**. Trad. Luiz Paulo Horta. 3. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

ALMEIDA, Leticia Coêlho de. Processo estrutural: aplicação na Justiça do trabalho. **Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região**, Recife, v. 1, n. 1, p. 283-320, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/228542>. Acesso em: 30 nov. 2025.

ANTRA — Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras (Edições 2024/2025)**. Brasília: ANTRA, 2024/2025. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2025.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual**. 3. ed. Salvador: Editora Devires, 2017.

BENTO, Berenice. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. Contemporânea – **Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 4, n. 1, p. 165-175, 2014. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/197>. Acesso em: 30 nov. 2025.

BUTLER, Judith. Corpos que ainda importam. In: COLLING, Leandro (Org.). **Dissidências sexuais e de gênero**. Salvador: EDUFBA, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30169/1/dissidencias-sexuais-genero-repositorio.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 15. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 de nov. de 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma)**. Acórdão: 0000009-75.2024.5.09.0088. Relator(a): ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 10/12/2024. Juntado aos autos em 13/12/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ykWzPV>. Acesso em 30 nov. de 2025.

DIDIER JR, Fredie; ZANETI JR, Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. **Revista de Processo**, 2020, p. 45-81. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1606558/Fredie_Didier_jr_%26_Hermes_Zaneti_Jr_%26_Rafael_Alexandria_de_Oliveira.pdf. Acesso em: 30 nov. de 2025.

DUARTE, André. Sobre a biopolítica: de Foucault ao século XXI. **Revista Cinética**, v. 1, n. 1, p. 1-16, 2008. Disponível em: https://www.revistacinetica.com.br/cep/andre_duarte.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+; TO.GATHER. **Relatório sobre empregabilidade trans no Brasil. 2023**. Disponível em: <https://www.forumempresaslgbt.com>. Acesso em: 30 nov. de 2025.

G1. **Estudo revela que 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans**. G1 — Jornal das Dez, 15 maio 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/noticia/2024/05/15/estudo-revela-que-038percent-dos-postos-de-trabalho-no-pais-sao-ocupados-por-pessoas-trans.ghtml>. Acesso em: 30 jul. 2025.

IPEA — Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal**. Diretoria de Estudos e Políticas Sociais, Disoc, Ipea; Cavalcanti, F. M. S.; Pateo, F. V.; Silva Filho, A. L. A. Boletim Mercado de Trabalho, n. 80, 22 out. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=c4f145e9-b598-4fe0-a78f-ffd6d92b63eb>. Acesso em: 23 de novembro de 2025. Acesso em: 23 nov. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 02/2020** — Diretrizes para pessoas transexuais no trabalho. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_nota-tecnica.pdf. Acesso em: 30 jul. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 845.779**, Tema 778, Relator: Min. Roberto Barroso, julgamento em 13 nov. 2014, DJE 10 mar. 2015. Disponível

em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4657292&numeroProcesso=845779&classeProcesso=RE&numeroTema=778>. Acesso em: 30 nov. de 2025.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista de Processo**, v. 284, p. 333-369, out. 2018. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/items/8b9f9893-a8da-44ca-92aa-9b03070db7de>. Acesso em: 30 nov. 2025.