

**O DIREITO DE PESSOAS  
TRANSGÊNERAS AO USO DO  
BANHEIRO EM AMBIENTE LABORAL:  
CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS SOBRE  
ACÓRDÃOS DAS CORTES LABORAIS  
DA 9.<sup>a</sup> E 18.<sup>a</sup> REGIÕES**

*Hidemberg Alves da Frota*<sup>207</sup>

**RESUMO:** O presente artigo científico examinou, no tocante ao direito de pessoas transgêneras ao uso do banheiro em ambiente laboral, quatro acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região e outros quatro acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 18.<sup>a</sup> Região. As considerações críticas tecidas a respeito dos julgados de ambas as Cortes Regionais do Trabalho lastrearam-se em aportes da literatura especializada em Psicologia, Psiquiatria e Sociologia, bem como em balizas hauridas da doutrina jurídica estadunidense e brasileira, além de pronunciamentos judiciais oriundos da jurisdição constitucional das Supremas Cortes brasileira e indiana. Constatou-se que assiste às trabalhadoras transgêneras femininas o direito de utilizarem, a seu alvedrio, o banheiro feminino ou o banheiro de gênero neutro, tal como assiste aos trabalhadores transgêneros masculinos o direito de usarem, a seu talante, o banheiro masculino ou o banheiro de gênero neutro, da mesma forma que assiste aos trabalhadores transgêneros sem identificação com os gêneros masculino e feminino o direito de escolherem o banheiro de acesso coletivo da sua preferência, seja o banheiro masculino, seja o banheiro feminino, seja o banheiro de gênero neutro. Inferiu-se também que cabe às

<sup>207</sup> Especialista em Direitos Humanos e Questão Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Especialista em Psicologia Positiva: Ciência da Autorrealização e do Bem-Estar, pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Direito do Trabalho (PUCRS). Especialista em Direito

organizações em geral, nos setores público e privado, não só o dever de elas formularem e implementarem políticas e diretrizes internas de inclusão dos trabalhadores transgêneros no cotidiano organizacional, valendo-se de serviços especializados nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, Clínica, Social e do Trabalho, Direito do Trabalho e Direitos Humanos, em que se inserem programas de formação e educação em valores e direitos humanos, bem assim de atendimento psicológico individual e em grupo, como também o múnus de adaptarem suas dependências sanitárias, de sorte que os banheiros masculinos e femininos sejam acrescidos de compartimentos que aperfeiçoem quer a preservação do direito à intimidade e à vida privada tanto de pessoas cisgêneras quanto de pessoas transgêneras, quer a disponibilidade de mecanismos de segurança pessoal em benefício de todos os usuários e usuárias de recintos sanitários, a exemplo de botões de emergência, além da obrigação de que seja franqueado o uso, a critério de cada pessoa, de banheiros de gênero neutro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empregados transgêneros. Uso de banheiro em ambiente laboral. Jurisprudência trabalhista.

**ABSTRACT**

*This article examined four decisions issued by the 9th Regional Labor Court and four by the 18th Regional Labor Court on the right of transgender people to use the bathroom at the workplace. The critical considerations about such decisions were based on literature specializing in psychology, psychiatry, and sociology, on the legal doctrines in place in the*

Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Especialista em Direito Público: Constitucional e Administrativo, pelo Centro Universitário de Ensino Superior do Amazonas (CIESA). E-mail: alvesdafrota@gmail.com.

*United States and in Brazil, and on decisions issued by the Supreme Courts of Brazil and India. It was found that female transgender workers have the right to use both the women's bathroom and the gender-neutral bathroom at their own discretion, just as male transgender workers are granted the right to use the men's bathroom or the gender-neutral bathroom as they wish. Likewise, transgender workers that identify neither as male nor female have the right to choose any public bathroom they prefer, be it men's, women's, or gender-neutral. The article also established that the responsibilities of organizations in general, both public and private, in this matter are threefold: devising and implementing transgender-inclusive internal policies and guidelines in their everyday operations, by means of specialized services from HR, organizational, social, clinical and labor psychology, labor rights, and human rights—which include training and educational programs addressing human values and rights, as well as individual and group psychological care; adapting restrooms, by adding partitions that improve the privacy of both cisgender and transgender people as well as the availability of personal safety mechanisms that benefit all users, such as emergency buttons; and allowing people to at their own discretion use gender-neutral bathrooms.*

**Keywords:** *Transgender employees. Bathroom use at the workplace. Labor case law.*

## 1. INTRODUÇÃO

O uso de banheiros por trabalhadores transgêneros em ambientes laborais configura uma complexa e desafiadora questão de ordem jurídica, social, psicológica e organizacional ainda carecedora quer de orientação jurisprudencial uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, quer de jurisprudência

predominante de Tribunais Regionais do Trabalho, ante o reduzido número de decisões de mérito a respeito, emanadas da Justiça do Trabalho de 2.º Grau.

O presente artigo jurídico examina oito acórdãos lavrados na década de 2010, isto é, quatro arestos proferidos do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região (Justiça do Trabalho de 2.º Grau no Estado do Paraná) e outras quatro decisões colegiadas alinhavadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18.ª Região (Justiça do Trabalho de 2.º Grau no Estado de Goiás).

Analisa-se as peculiaridades de cada caso concreto acima referido, enfrentado por ambas as Cortes Regionais Laborais, a fim de que sejam tecidas considerações críticas sobre o posicionamento de mérito firmado pela Justiça do Trabalho de 2.º Grau em tais circunstâncias, à luz da salvaguarda da integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores transgêneros e dos demais obreiros envolvidos nas contexturas fáticas correspondentes, com supedâneo em subsídios colhidos da literatura especializada em Psicologia, Psiquiatria e Sociologia, bem como da doutrina jurídica estadunidense e brasileira, além de pronunciamentos judiciais oriundos da jurisdição constitucional das Supremas Cortes brasileira e indiana.

Com vistas a evitar a exposição pública das partes litigantes e das testemunhas e dos informantes respectivos, tais pessoas serão referidas, ao longo do desenvolvimento do

*paper*, pelas siglas que identificam os seus respectivos nomes civis e/ou sociais.

## 2. ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18.<sup>a</sup> REGIÃO

### 2.1 Processo TRT – RO – 0010043-62.2017.5.18.0005

Nos autos do Processo TRT – RO – 0010043-62.2017.5.18.0005, a 3.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18.<sup>a</sup> Região, em 29 de abril de 2019, em votação unânime, capitaneada pelo voto do Desembargador do Trabalho Daniel Viana Júnior, concluiu que a empresa reclamada fora omissa, seja porque não impedira o assédio moral que a trabalhadora transgênera<sup>208</sup> sofrera nas dependências do banheiro masculino, pelos seus colegas empregados, seja porque não promovera ações

---

<sup>208</sup> *Pessoa transgênera* ou *pessoa não conforme de gênero* concerne ao conjunto de indivíduos cuja identidade ou expressão de gênero difere daquela tradicionalmente associada ao sexo biológico de nascimento (ELIAS, 2017, p. 44; HERMAN, 2013, p. 65). Independentemente de haver ou não se submetido à cirurgia de redesignação sexual e de gênero, define-se, em regra, a *mulher transgênera*, como a pessoa que, nascida com o sexo biológico masculino, repousa sua identidade social e psíquica no gênero *feminino*, ao passo que o *homem transgênero*, em regra, concerne à pessoa que, nascida com o sexo biológico feminino, radica sua identidade social e psíquica no gênero *masculino*, ressalvada a parcela de pessoas transgêneras que não se reconhece nem como homem nem como mulher, ou seja, que não se vê enquadrável nas tradicionais categorias masculina e feminina (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451; ELIAS, 2017, p. 44). Por outro lado, *cisgênera* é a

de conscientização direcionadas a seus empregados acerca da transexualidade (BRASIL, 2019d).

Na tessitura fática em apreço, as empregadas transexuais<sup>209</sup> foram proibidas, pela empresa reclamada, de fazer uso do vestiário e dos banheiros femininos, a ponto de serem retiradas de tais recintos por funcionárias do setor de recursos humanos, a elas restando usar o vestiário e os banheiros masculinos, já que o único banheiro sem sinalização de gênero era de uso exclusivo do pessoal lotado no setor de RH (BRASIL, 2019d).

Entretanto, as trabalhadoras transexuais, ao usarem o vestiário e os banheiros masculinos, sofriram reiterados constrangimentos pelos seus colegas, a exemplo de gritos, assobios e apalpadas, sem que a empresa reclamada, mesmo ciente, por meio de seus líderes e coordenadores, (a) tivessem planejado e

pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo biológico de nascimento, de maneira que a pessoa *não transgênera* é *cisgênera* (DAVIDSON, 2016, p. 2).

<sup>209</sup> As pessoas *transexuais* integram o dilatado espectro das pessoas transgêneras: sendo os transgêneros o conjunto de pessoas “que, de forma transitória ou persistente, se identificam com um gênero diferente do de nascimento”, os *transexuais* constituem a parcela de pessoas transgêneras “que busca ou que passa por uma *transição social* de masculino para feminino ou de feminino para masculino, o que, em muitos casos (mas não todos), envolve também uma transição somática por tratamento hormonal e cirurgia genital (*cirurgia de redesignação sexual*)” (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451, grifos nossos e originais).

implementado medidas destinadas a prevenir e a coibir situações dessa natureza ou (b) conscientizado os seus empregados sobre a transexualidade (BRASIL, 2019d).

Da leitura do referido acórdão emanado do TRT/18.<sup>a</sup> Região, afigura-se possível que profissionais do Direito, *verbi gratia*, advogados que prestam assessoria jurídica a organizações que apresentam (ou venham a apresentar) circunstâncias similares, indaguem, então, quais seriam as medidas de conscientização que o empregador poderia materializar em conjunturas fáticas semelhantes, inclusive a título de advocacia preventiva, ante o propósito de evitar ou minorar demandas judiciais a respeito.

Inspirando-se em balizas hauridas da literatura de Psicologia e Sociologia especializada na questão dos empregados transgêneros no ambiente laboral (DIETERT; DENTICE, 2009, p. 137-139; TARANOWSKI, 2008, p. 472-475), elencam-se as seguintes sugestões:

(1) A edição de políticas e diretrizes corporativas que, voltadas ao acolhimento e à inclusão de empregados transgêneros, inclusive aqueles em processo de reorientação de sexo e de gênero, não só orientem os gestores da organização a apoiarem os empregados transgêneros, como também delineiem conjunto

de procedimentos concretos destinados a assisti-los.

(2) A designação de funcionário da organização, atribuindo-lhe o encargo de propiciar assistência individualizada ao empregado transgênero, no tocante ao enfrentamento dos problemas, dificuldades e desafios que por acaso surgirem no cotidiano organizacional.

(3) O desenvolvimento de rotinas administrativas direcionadas a propiciarem congruência entre os elementos formais de identificação do empregado transgênero e sua identidade de gênero<sup>210</sup>, tais quais o crachá, o correio eletrônico corporativo e os arquivos do setor de recursos humanos, isto é, a criação e a execução de determinado protocolo, pelos setores envolvidos (como os setores de recursos humanos e de tecnologia da informação), para as situações em que for recrutado trabalhador transgênero ou quando dado empregado da organização estiver em processo psicológico e médico de redesignação sexual e de gênero.

(4) O atendimento psicológico individual ou em grupo não só a empregados transgêneros, como também àqueles trabalhadores que evidenciam (ou venham a evidenciar) dificuldades de conviver com pessoas transgêneras.

---

<sup>210</sup> A *orientação sexual* relaciona-se à atração de ordem física, romântica ou emocional direcionada a pessoas do mesmo sexo ou do sexo oposto. Sob o prisma da orientação sexual, uma pessoa transgênera pode se identificar como heterossexual, homossexual, bissexual ou assexuada. Já a

*identidade de gênero* é a identidade social e psíquica de si mesma, ao se enxergar como homem, mulher ou pessoa de categoria distinta da classificação binária (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451; ELIAS, 2017, p. 44).

(5) A implementação de programas de treinamento, com a atuação de facilitadores que sejam profissionais especializados na matéria, os quais possam, com a presença ou não dos empregados transgêneros daquela organização (escolha de livre alvedrio de cada trabalhador transgênero), esclarecer aos seus colegas de trabalho (a) o que é a *disforia de gênero*<sup>211</sup>, (b) a importância, em termos de ética e valores humanos e corporativos, assim como do bem-estar na ambiência organizacional, de que sejam os trabalhadores transgêneros tratados com respeito e dignidade, (c) as questões psicológicas, médicas e sociais que as pessoas transgêneras enfrentam ao longo do percurso existencial que culmina com o processo psicológico e/ou médico-cirúrgico de redesignação sexual e de gênero (*exempli gratia*, incompreensões no ambiente familiar, educacional e laboral, bem como as crises e angústias existenciais que atravessam e as dificuldades, inclusive de cunho financeiro, de obter tratamento psicológico e médico especializados), bem como (d) a políticas e diretrizes organizacionais de apoio a esses trabalhadores e as normas disciplinares da respectiva organização pertinentes à violação da integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores transgêneros, em que se devem

---

<sup>211</sup> *Disforia de gênero* diz respeito ao sofrimento de relevância clínica por que passa a pessoa transgênera em função da discordância entre o gênero correspondente ao seu sexo biológico de nascimento

inserir considerações sobre assédio moral e sexual.

(6) Estender tais iniciativas a clientes do empregador com os quais o empregado transgênero interaja diretamente, externando à clientela a chancela do empregador à atuação do seu funcionário transgênero, mas também elucidando que o fato do serviço contratado vir a ser prestado pela pessoa transgênera em nada afetará a qualidade do atendimento ao cliente do empregador (pontuando-se à clientela, em outras palavras, que o serviço será prestado com a mesma qualidade, independentemente da identidade de gênero do empregado designado para atender o cliente).

## **2.2 Processo TRT 18 – PJE – RO – 011140-30.2013.5.18.0008**

Nos autos do TRT 18 – PJE – RO – 011140-30.2013.5.18.0008, a 3.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18.<sup>a</sup> Região, em 5 de fevereiro de 2014, assentou o entendimento majoritário, ventilado pela Desembargadora do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque (vencidos parcialmente, nessa controvérsia de mérito, os Desembargadores do Trabalho Geraldo Rodrigues do Nascimento e Eugênio José Cesário Rosa), segundo o qual não restara

e o gênero com o qual tal indivíduo se identifica social e psiquicamente (ARCHIBALD, 2016, p. 15-16).

comprovado que a trabalhadora transgênera teria sido forçada pelos seus superiores hierárquicos a usar os banheiros masculinos da empresa (BRASIL, 2019b).

Tal voto preponderante da Desembargadora do Trabalho Bomtempo de Albuquerque frisou que, conquanto a situação fática em tela fosse, de fato, delicada e se afigurasse compreensível que a reclamante tenha se sentido constrangida, seria necessário ponderar o difícil impasse em que se encontrava a empresa reclamada, que “em momento algum hostilizou a reclamante e até procurou achar uma solução, consultando o departamento jurídico” (BRASIL, 2019b).

Contudo, duas provas testemunhais corroboram que a reclamante fora impedida por seguranças da empresa de utilizar o banheiro feminino (BRASIL, 2019b):

(1) A testemunha F. A. S. S. declarou que “presenciei um segurança pedir para a reclamante sair do banheiro feminino porque não sabia definir qual era seu sexo”, ocasião em que “a reclamante estava acompanhada de uma outra colega transexual e tiveram que sair do banheiro, mas o segurança não indicou qual banheiro deveriam utilizar”, recordando que “os seguranças recebiam ordens através de ponto eletrônico da central que acompanhava o movimento dos funcionários”.

(2) A testemunha S. V. S. recordou que “proibiram a reclamante de usar banheiro feminino e o segurança queria que usasse o masculino”, afirmou “que presenciou um segurança impedindo um transexual que estava de vestido, que necessitava utilizar o banheiro, impedindo-o de entrar”, e que, diante disso, “o transexual estava chorando e o segurança exigia que fosse para o [banheiro] masculino”.

Por outro lado, a testemunha N. M. O. M. A. asseriu “que no início as mulheres ficavam incomodadas com a presença de transexuais no banheiro”, motivo por que “acionaram a ouvidoria e os seguranças na portaria”, de maneira que, “quando o ocorrido foi levado ao conhecimento da coordenação, acionaram o jurídico em São Paulo, que determinou que utilizassem o banheiro que achassem melhor” (BRASIL, 2019a).

Em face de conjunturas fáticas dessa índole, Stephen Rushin, da Universidade Loyola de Chicago<sup>212</sup>, e Jenny Carrol, da Escola de Direito da Universidade do Alabama<sup>213</sup>, prelecionam que a proibição de que pessoas transgêneras possam escolher o banheiro condizente com a sua identidade de gênero significa que têm de realizar escolhas entre duas opções que lhes são desfavoráveis (RESTAR; REISNER, 2017, p. 1.935; RUSHIN; CARROL, 2017, p. 12, 41):

---

<sup>212</sup> Loyola University Chicago.

<sup>213</sup> University of Alabama School of Law.

(1) Caso utilizem o banheiro congruente com o sexo biológico de nascimento, estarão sujeitando a si próprias ao risco de sofrerem humilhação, constrangimento e violência física, principalmente se houver uma discrepância entre a aparência física e a identidade de gênero.

(2) Por outro lado, se usarem o banheiro coerente com a sua identidade de gênero, podem vir a incorrer em conduta ilícita, ante a campanha promovida pelos movimentos políticos conservadores, nos Estados do Alabama, Kansas, Minnesota, Carolina do Sul, Carolina do Norte, Texas, Virgínia e Washington, para vedar, via diplomas legislativos estaduais, o uso de banheiros públicos em desconformidade com o sexo biológico originário do usuário do recinto sanitário.

### **3. ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9.<sup>a</sup> REGIÃO**

#### **3.1 Processo TRT – RO – 28352-2015-029-09-00-7 (RO) – CNJ: 0001275-95.2015.5.09.0029 e Processo TRT – RO – 08818-2012-084-09-00-7 (RO) – CNJ: 0000402-32.2012.5.09.0084**

Nos autos do Processo TRT – RO – 28352-2015-029-09-00-7 (RO) – CNJ: 0001275-95.2015.5.09.0029, a 4.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região, em 22 de fevereiro de 2017, em votação unânime, capitaneada pelo voto do Relator, Juiz do

Trabalho Convocado Marcus Aurelio Lopes, considerou discriminatória e contrária ao princípio da dignidade da pessoa humana a criação de banheiro unissex específico para uma única pessoa transexual (BRASIL, 2019e).

Inferiu que “a orientação de uso de um terceiro tipo de banheiro, ‘unissex’, por causa da condição de transexual da parte autora”, não havia colaborado com a sua inserção na ambiência laboral, e sim para “aumentar a discriminação em relação à sua pessoa” (BRASIL, 2019e).

Consignou que, caso outras empregadas tenham reclamado “que a autora estava utilizando o banheiro feminino”, incumbia à empresa reclamada “esclarecê-las quanto à patologia que acomete a parte autora, zelando para que todos respeitassem sua condição de transexual” (BRASIL, 2019e).

Acresceu que competia à empresa ré “orientar seus funcionários quanto ao tratamento que deveria ser ofertado à parte autora no trato pessoal, obrigação da qual se descuidou” (BRASIL, 2019e).

Salientou, ainda, que “a medida não precisava ser direcionada a determinada pessoa ou grupo de pessoas específico, bastando que fossem tomadas medidas no âmbito da empresa para coibir o comportamento discriminatório” (BRASIL, 2019e).

Antes, nos autos do Processo TRT – RO – 08818-2012-084-09-00-7 (RO) – CNJ: 0000402-32.2012.5.09.0084 –, o mesmo Órgão

Fracionário do TRT/9.<sup>a</sup> Região, em 14 de outubro de 2015, em votação unânime, capitaneada pelo voto do Relator, Desembargador do Trabalho Célio Horst Waldraff, já havia esposado a compreensão de que o estabelecimento de banheiro específico para empregada transexual consiste em medida discriminatória a colidir com o princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 2019f).

O posicionamento sufragado pela 4.<sup>a</sup> Turma do TRT/9.<sup>a</sup> Região coaduna-se com a linha de raciocínio abraçada pela jurista norte-americana Daniella A. Schmidt, para quem o advento de banheiros de gênero neutro reforça a estigmatização das pessoas transgêneras, transmitindo-se a mensagem subjacente de que consistem em pessoas estranhas à sociedade, que precisam ser isoladas da coexistência com os homens e as mulheres cisgêneros (pessoas, lembre-se, cuja identidade de gênero corresponde ao sexo biológico) (SCHMIDT, 2017, p. 185).

Em mesmo sentido o magistério de Maria Eugenia Bunchaft, docente do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), a realçar que os banheiros de gênero neutro, em realidade, destinam-se apenas a pessoas transexuais, de sorte que constitui prática a reforçar estigmatizações afrontosas ao princípio da

dignidade da pessoa humana e a inspirar uma discriminação de cariz inconstitucional, por meio da qual se concretiza uma subordinação de *status* (BUNCHAFT, 2016, p. 230).

Embora ambos os arestos do TRT/9.<sup>a</sup> Região vislumbrem como providência incompatível com a dignidade da pessoa humana a existência de banheiros unissex em ambientes organizacionais e, de outra banda, Schmidt e Bunchaft neles divisem mais um fator de discriminação negativa, deletéria às pessoas transgêneras, denota-se plausível questionar se porventura a facultatividade (e não a obrigatoriedade) do uso do banheiro unissex não seria, ao menos no curto prazo, a única alternativa que, no dia a dia laboral, tenha, em muitos casos concretos, o condão de impedir a trabalhadora transgênera feminina (sexo biológico masculino e identidade psíquica feminina) de sofrer constrangimentos quer da parcela das colegas mulheres cisgêneras que não se sente confortável com a sua presença em banheiros e vestiários femininos, quer da parcela dos colegas homens cisgêneros que pratica assédio moral e sexual, quando se depara com pessoas transgêneras em banheiros e vestiários masculinos.

Na Espanha, a Federação de Serviços de Cidadania das Comissões Obreiras<sup>214</sup> e a

---

<sup>214</sup> *Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras* (FSC CCOO).

Federação Estatal de Lésbicas, Gays, Transexuais e Bissexuais<sup>215</sup> (congrega mais de 50 associações congêneres), em que pese reconhecerem que os banheiros unissex são de grande utilidade para se evitarem possíveis tensões entre pessoas transgêneras e colegas de trabalho femininos e masculinos que compartilhem das instalações sanitárias, ressalvam que, em nenhum caso, deverão, as dependências sanitárias unissex ser de uso obrigatório para as pessoas transgêneras (FELGTB, 2016, p. 10). Cuida-se de solução que oferece, pois, meio-termo viável.

Por outro lado, como alternativa à do banheiro de gênero neutro, desponta a proposta concebida pelo jusfilósofo Vincent J. Samar, do *Chicago-Kent College of Law*, instituição vinculada ao Instituto de Tecnologia de Illinois<sup>216</sup>, de que as pessoas transgêneras possam utilizar o banheiro congruente com a sua identidade de gênero, mediante adaptações em tais dependências, com o desiderato de contemplar preocupações de pessoas não transgêneras com a sua privacidade<sup>217</sup> (*in exemplis*, cortinas para *box* de banheiro e toaletes com portas) e segurança pessoal (*ad exemplum*, botão de emergência, mais conhecido no Brasil

como “botão do pânico”) (SAMAR, 2016, p. 58).

Também na busca de soluções conciliatórias, na doutrina brasileira, Roger Raupp Rios e Alice Hertzog Resadori enumeram estas alternativas plausíveis (RIOS; RESADORI, 2015, p. 218):

(1) “dois banheiros separados por gênero, com liberdade de utilização sem discriminação por identidade de gênero”;

(2) “instalações de banheiros de utilização individual, acessíveis a todos, sem distinção de sexo ou identidade de gênero”;

(3) “instalação de um único banheiro, de utilização coletiva e universal, com cabines individuais internas sem distinções”.

### **3.2 Processo TRT – RO – 21076-2012-003-09-00-0 (RO). CNJ: 0000939-77.2012.5.09.0003**

Já, nos autos do Processo TRT – RO – 21076-2012-003-09-00-0 (RO) – CNJ: 0000939-77.2012.5.09.0003, a 1.<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região, em 28 de outubro de 2014, em votação unânime, capitaneada pelo voto da Relatora, Desembargadora do Trabalho Neide Alves dos Santos, reputou razoável e ponderada a decisão

<sup>215</sup> *Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bissexuales* (FELGTB).

<sup>216</sup> *Illinois Institute of Technology*.

<sup>217</sup> Conquanto *privacidade* constitua, na atualidade, vocábulo de consagrado e corriqueiro emprego na

linguagem jurídica lusófona, consiste em *anglicismo* proveniente da palavra inglesa *privacy* que, consoante se depreende da ensinância de Paulo José da Costa Jr., deveria ser substituído, em respeito ao vernáculo, pelo termo *privatividade*, relacionado ao que é *privativo* (COSTA JR., 2007, p. 17).

da empregadora de proibir a empregada transexual de utilizar o banheiro feminino, por vislumbrar, como de maior calibre jurídico naquele panorama fático, a proteção do direito à intimidade das empregadas que utilizam o banheiro e o vestiário feminino em questão, em prejuízo do direito à intimidade da reclamada (BRASIL, 2019d).

A despeito de o indigitado Órgão Fracionário do TRT/9.<sup>a</sup> Região haver reconhecido o direito fundamental da reclamante de se identificar “por gênero diferente daquele que lhe foi outorgado naturalmente” e “de viver e ser aceita como do sexo feminino”, ressaltou que, “por possuir aparência masculina, o exercício ou a realização do seu direito fundamental à intimidade”, quanto à “utilização do banheiro/vestiário feminino, em conformidade com [o] seu sentimento próprio de pertencer ao gênero feminino”, resulta em “consequências negativas sob o mesmo direito fundamental das empregadas da reclamada”, pertinente à “utilização de banheiro/vestiário feminino sem a presença de pessoa do sexo masculino” (BRASIL, 2019d).

Sopesando o direito fundamental à intimidade da trabalhadora transexual, em contraste com o direito fundamental à intimidade das empregadas cisgêneras, houve por bem assegurar “a prevalência do direito da coletividade de empregadas sobre o direito individual da parte reclamante” (BRASIL, 2019d).

Por consequência, a 1.<sup>a</sup> Turma do TRT/9.<sup>a</sup> Região corroborou a sentença definitiva prolatada da 3.<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Curitiba, em relação ao indeferimento do pleito de indenização por danos morais relativamente à imposição, pela empresa reclamante, de que sua empregada transexual utilizasse somente o banheiro e o vestiário masculinos (BRASIL, 2019d).

No entanto, em contraponto a essa argumentação de base constitucional, a qual, no tocante ao uso de banheiros de acesso coletivo, confere maior densidade jurídica à intimidade das mulheres cisgêneras, em detrimento da intimidade das pessoas transgêneras femininas, os psiquiatras Brian S. Barnett, Ariana E. Nesbit e Renée M. Sorrentino (BARNETT; NESBIT; SORRENTINO, 2018, p. 238) arguem:

(1) os banheiros públicos já são projetados para proteger a privacidade, por meio das cabines individuais;

(2) as normas sociais preconizam que as pessoas, em banheiros públicos, direcionem o seu olhar para si mesmas;

(3) não se cuida de resguardar a vida privada propriamente dita, e sim de a mulher cisgênera não querer ser vista, no banheiro feminino, por pessoa de gênero diverso.

Esteados em tais ponderações, concluem que negar acesso a pessoas transgêneras a banheiros condizentes com a sua identidade de gênero é uma medida desproporcional no que se refere ao intento de se

resguardar a privacidade das mulheres cisgêneras (BARNETT; NESBIT; SORRENTINO, 2018, p. 238).

Chegam a igual inferência Rios e Resadori, ao resplenderem que, “em matéria de privacidade e direito à utilização de banheiros, mesmo que estivesse presente hipótese em que a privacidade das demais usuárias recomendasse a restrição contra as transexuais femininas, tal medida” – ressaltam – “seria desproporcional e injusta em face dos direitos à saúde e à honra de transexuais femininas” (RIOS; RESADORI, 2015, p. 216).

Cotejando “o direito de uso de banheiro feminino de acesso ao público por parte de transexual feminina” com “o direito de privacidade das mulheres (cisgênero)”, o Ministro-Relator Luís Roberto Barroso, em suas anotações para o voto oral nos autos do Recurso Extraordinário n.º 845.779/SC<sup>218</sup> (cujo julgamento, iniciado pelo Órgão Plenário do Supremo Tribunal Federal em 11 de novembro de 2015, ainda não se encerrou<sup>219</sup>), (a) constatou que “o suposto constrangimento às demais mulheres seria limitado, tendo em vista que as situações mais íntimas ocorrem em cabines privativas, de acesso reservado a uma única

pessoa”, e (b) destacou aspecto central da realidade fática, qual seja, “a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, *não é comparável* àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino” (BRASIL, 2019a, grifos nossos).

Arrematou: “Pedindo licença às pessoas por citar os seus nomes e condição, imagine-se o grau de desconforto que sentiriam, por exemplo, Roberta Close ou Rogéria se fossem obrigadas a utilizar um banheiro masculino.” (BRASIL, 2019a)

Com posição similar, o atrás citado ensinamento de Bunchaft afirma que se cuida de uma “violação ao direito fundamental à autodeterminação”, alicerçada nestas duas refutações (BUNCHAFT, 2016, p. 219):

(1) Enfatiza a ausência de “evidências efetivas que demonstrem ameaças concretas ou violência às demais usuárias do banheiro”, pontuando que, em verdade, subjaz a esse discurso de proteção da segurança feminina “autocompreensões assimétricas e estigmatizantes decorrentes de estruturas de poder atreladas ao dismorfismo heteronormativo que estabelecem a subordinação de *status*”.

---

<sup>218</sup> Correspondente ao Tema de Repercussão Geral n.º 778 (“Possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente.”) Na sessão plenária de 19 de novembro de 2015, o Ministro-Relator Roberto Barroso propôs seja assentada esta Tese de

Repercussão Geral: “Os transexuais têm direito a serem tratados socialmente de acordo com a sua identidade de gênero, inclusive na utilização de banheiros de acesso público.” (BRASIL, 2019a)

<sup>219</sup> Artigo finalizado em 9 de agosto de 2020.

(2) De outro lado, contesta a alegada proteção ao direito à privacidade, “uma vez que violaria, igualmente, o referido direito fundamental a proposta de compelir o/a transexual a frequentar o banheiro que não condiga com sua identidade de gênero”.

Rios e Resadori, por sua vez, estruturam quatro eixos argumentativos contrários à alegação de que se vulnera “o direito à privacidade de usuárias utilizarem banheiros sem observação, intrusão ou interferência de quem quer que seja, em especial, sem a presença de pessoas do sexo biológico oposto” (RIOS; RESADORI, 2015, p. 215-218):

(1) Entendem que se trata de discurso vazio, insuficiente e simplista, seja porque ignora a “multiplicidade dos critérios definidores dos sexos masculino e feminino (gonadais, genitais, cromossômicos, pela aparência, psíquicos, sociais)”, seja porque olvida que a ausência de “conformidade aos padrões tradicionais de gênero, em si mesma, não é mórbida nem doentia, como registra inclusive a literatura biomédica (DSM V, 2013)<sup>220</sup>”.

---

<sup>220</sup> Na perspectiva do DSM-5 ou DSM-V, que consubstancia a quinta edição do *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais*, editado pela Associação Americana de Psiquiatria, a *disforia de gênero* diz respeito “ao sofrimento que pode acompanhar a incongruência entre o gênero experimentado ou expresso e o gênero de uma pessoa”, tendo-se em mente que, conquanto “essa incongruência não cause desconforto em todos os indivíduos, muitos acabam sofrendo se as intervenções físicas desejadas por meio de hormônios e/ou de cirurgia não estão disponíveis”, e, lado outro, considerando-se também que a locução empregada pelo DSM-5, *disforia de gênero*, consiste

(2) Obtemperam que a presença de pessoa transgênera em banheiro feminino não consiste na intrusão de espaço privativo feminino por “pessoas do sexo biológico oposto”, já que (a) “tanto do ponto de vista biomédico, como do ponto de vista sociocultural<sup>221</sup>, transexuais femininas são pessoas cuja identidade de gênero é feminina, não masculina”, e, ademais, (b) não apenas possuem “convicção quanto ao seu sentimento de pertença ao gênero feminino, como também atitudes e reações tipicamente associadas ao gênero feminino (DSM V, 2013)”.

(3) Advertem que, “a pretexto de proteger a privacidade de certas usuárias, expõem-se transexuais femininas” ao risco de serem vítimas, em banheiros masculinos, de “lesão e danos graves, concretos e comprovados de violência”, lembrando que “são de conhecimento público os episódios de violência desferida contra transexuais femininas em banheiros masculinos”.

(4) Alertam, ainda, (a) “o prejuízo à saúde, que abarca o direito de realizar

em termo “mais descritivo que o termo anterior *transtorno de identidade de gênero*, do DSM-IV”, enfocando o fenômeno sob o ângulo de um problema clínico que pode ou não estar associado a transtornos, tais quais o transtorno do desenvolvimento sexual, o transtorno travéstico, o transtorno dismórfico corporal e transtornos psicóticos (ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA, 2015, p. 451-460, grifos originais).

<sup>221</sup> Citação adaptada à Reforma Ortográfica brasileira de 2009.

necessidades fisiológicas” não só “em ambientes apropriados”, mas também “livre de discriminação”, (b) conjugado com a probabilidade de “exposição pública vexatória e desrespeitosa à honra, à imagem e à vida privada das transexuais”, ilustrada pela “perda de controle e na excreção nas próprias fezes, em espaço público, sob o olhar de transeuntes”, caso relatado nos autos do retrocitado RE n.º 845.779/SC.

Em sentido diverso, situa-se a Suprema Corte da Índia, no caso *National Legal Services Authority v. Union of India and Others* (ÍNDIA 2014), em 15 de abril de 2014, que, ao reconhecer o direito das milenares comunidades transgêneras tradicionais indianas a um plexo de políticas públicas de âmbito administrativo e legislativo dotadas de nítido feitio de ações afirmativas, determinou o advento de banheiros públicos e outras instalações específicas para esse segmento da sociedade indiana, levando em conta que a sua ausência deixava tais pessoas transgêneras vulneráveis à violência e ao assédio sexuais, por exemplo, em banheiros masculinos (interpretação conjunta dos parágrafos 54, 55 e 129, item 6, do acórdão em liça)<sup>222</sup>.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A obrigatoriedade de que pessoas transgêneras femininas usem banheiros

masculinos de acesso público têm sido o estopim de graves violações de direitos humanos, inclusive na ambiência laboral, e servido de ensejo para reiteradas situações de assédio moral e sexual, bem assim de violência moral, psicológica e física, até estupros, conforme se depreende, a título exemplificativo, do cenário fático observado no Brasil, nos Estados Unidos e na Índia.

Daí se infere que a necessidade de se prevenirem os riscos fundados à integridade física, psíquica e moral das pessoas transgêneras, caso negada a possibilidade de usarem banheiros conforme a sua identidade de gênero, *sobrepuja*, em envergadura jurídica e sob o prisma da vulnerabilidade social, o desconforto apresentado por mulheres cisgêneras em compartilharem instalações sanitárias coletivas com transgêneras femininas (sexo biológico masculino e identidade psíquica feminina), sem que haja plausibilidade científica e verossimilhança fática de que as transgêneras femininas teriam a propensão de se valerem do uso de banheiros femininos como expediente para afrontarem a dignidade sexual tampouco para adentrarem a intimidade e a vida privada de mulheres cisgêneras.

Nessa ordem de ideias, assiste às trabalhadoras transgêneras femininas o direito de utilizarem, a seu alvedrio, o banheiro feminino

---

<sup>222</sup> Para comentários aprofundados sobre o referido acórdão da Suprema Corte da Índia, confira-se Frota (2017, p. 885-904).

ou o banheiro de gênero neutro, tal como assiste às pessoas transgêneras masculinas (sexo biológico feminino e identidade psíquica masculina) o direito de usarem, a seu talante, o banheiro masculino ou o banheiro de gênero neutro.

As pessoas transgêneras masculinas em processo de transição de gênero têm o direito de optarem também pelo banheiro feminino enquanto estiverem com a aparência e a compleição físicas femininas. Do mesmo modo, as pessoas transgêneras femininas em processo de transição de gênero têm o direito de optarem também pelo banheiro masculino enquanto estiverem com a aparência e a compleição físicas masculinas.

Por sua vez, assiste aos trabalhadores transgêneros sem identificação com os gêneros masculino e feminino o direito de escolherem o banheiro de acesso coletivo da sua preferência, seja o banheiro masculino, seja o banheiro feminino, seja o banheiro de gênero neutro.

São escolhas personalíssimas que cabe a cada pessoa transgênera livremente realizar em sua ambiência laboral.

Esse direito subjetivo dos trabalhadores transgêneros deflui (a) da isonomia material, (b) da discriminação positiva em favor de minorias sexuais e de gênero (tradicionalmente relegadas à margem da sociedade, cobertas por manto de invisibilidade, bem como de preconceitos, mitos e estereótipos negativos, a exemplo das pessoas transgêneras, cuja presença na ambiência laboral

é acompanhada por olhares explícitos ou velados, por superiores hierárquicos, colegas e clientes, de censura, antipatia e zombaria e mesmo de atos expressos de agressão moral e sexual) e (c) da essencialidade de que seja assegurado o exercício dessas faculdades jurídicas, para que tais obreiros possam desempenhar suas atividades laborais em condições basilares de saúde integral, inclusive sob a óptica tanto da homeostase na regulação fisiológica quanto do bem-estar psicológico, em respeito à sua incolumidade física, moral e psíquica, bem assim ao direito fundamental à autodeterminação, à identidade sexual e de gênero, à honra, à imagem, à intimidade e vida privada, ao seu projeto de vida e a tratamento laboral congruente com o padrão mínimo de respeito à dignidade da pessoa humana.

Cabe às organizações em geral, vinculadas aos setores público e privado, o dever jurídico (a) de elas não só formularem e implementarem políticas e diretrizes internas de inclusão dos trabalhadores transgêneros no cotidiano organizacional, valendo-se de serviços especializados nas áreas de Gestão de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional, Clínica, Social e do Trabalho, Serviço Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos, em que se devem inserir programas de formação e educação em valores e direitos humanos, bem assim de atendimento psicológico individual e em grupo, (b) como também de adaptarem suas dependências sanitárias, de sorte que os

banheiros masculinos e femininos sejam acrescidos de compartimentos que aperfeiçoem quer a preservação do direito à intimidade e à vida privada tanto de pessoas cisgêneras quanto de pessoas transgêneras (como cabines e banheiros individuais), quer a disponibilidade de mecanismos de segurança pessoal em benefício de todos os usuários e usuárias de recintos sanitários (tais quais botões de emergência), além de franquearem o uso, a critério de cada pessoa, de banheiros de gênero neutro.

## REFERÊNCIAS

ARCHIBALD, Catherine Jean. Transgender bathroom rights. **Duke Journal of Gender Law & Policy**, Durham, v. 24, n. 1, p. 1-31, Fall 2016. Available at: <<https://scholarship.law.duke.edu/djglp/>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM V**. Tradução de Maria Inês Corrêa Nascimento, Paulo Henrique Machado, Regina Machado Garcez, Régis Pizzato e Sandra Maria Mallmann da Rosa. Revisão técnica de Aristides Volpato Cordioli, Christian Kieling, Cristiano Tschiedel Belém da Silva, Ives Cavalcante Passos e Mário Trenago Barcellos. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 948 p.

BARNETT, Brian S.; NESBIT, Ariana E.; SORRENTINO, Renée M. The transgender bathroom debate at the intersection of politics, law, ethics, and science. **Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law**, Bloomfield, v. 46, n. 2, p. 232-241, Jun. 2018. Available at: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/>

15555240802540186>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Tratamento social a ser dispensado a transexuais: anotações para o voto oral do Ministro Luís Roberto Barroso. Recurso Extraordinário n.º 845.779/SC. Tema de Repercussão Geral n.º 778. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 19 de novembro de 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/voto-ministro-barroso-stf-questao.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (Primeira Turma). Processo TRT 18 – PJE – RO – 011140-30.2013.5.18.0008. Relator do processo: Desembargador Federal do Trabalho Eugênio José Cesário Rosa. Relatora designada para a redação do acórdão: Desembargadora do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque. Goiânia, 5 de fevereiro de 2014, votação, no mérito, por maioria, vencidos os Desembargadores do Trabalho Geraldo Rodrigues do Nascimento e Eugênio José Cesário Rosa. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (Terceira Turma). Processo TRT – RO – 0010043-62.2017.5.18.0005. Relator: Desembargador do Trabalho Daniel Viana Júnior. Goiânia, 29 de abril de 2019, votação unânime. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (Primeira Turma). Processo TRT – RO – 21076-2012-003-09-00-0 (RO). CNJ: 0000939-77.2012.5.09.0003. Relatora: Desembargadora do Trabalho Neide Alves dos Santos. Curitiba, 28 de outubro de 2014, votação, no mérito, por maioria, vencida, parcialmente, a Relatora (quanto aos danos morais). Disponível em:

<<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (Quarta Turma). Processo TRT – RO – 28352-2015-029-09-00-7 (RO). CNJ: 0001275-95.2015.5.09.0029. Relator Convocado: Juiz do Trabalho Marcus Aurelio Lopes. Curitiba, 22 de fevereiro de 2017, votação unânime. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região (Quarta Turma). Processo TRT – RO – 08818-2012-084-09-00-7 (RO). CNJ: 0000402-32.2012.5.09.0084. Relator: Desembargador do Trabalho Célio Horst Waldraff. Curitiba, 14 de outubro de 2015, votação unânime. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Curitiba, 27 out. 2015. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 11 ago. 2019f.

BUNCHAFT, Maria Eugenia. Transexualidade e “o direito dos banheiros” no STF: uma reflexão à luz de Post, Siegel e Fraser. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, DF, v. 6, n. 3, p. 214-234, dez. 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/4112>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

COSTA JR., Paulo José da. **O direito de estar só: tutela penal da intimidade**. 4. ed. São Paulo: RT, 2007. 128 p.

DAVIDSON, Skylar. Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. **Cogent Social Sciences**, London, v. 2, n. 1, p. 1-12, 22 Sept. 2016. Available at: <<https://www.cogentoa.com/journal/social-sciences/articles>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

DIETERT, Michelle; DENTICE, Dianne. Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. **Journal of Workplace Rights**, London, v. 14, n. 1, p. 121-140, Jan.-Mar. 2009. Available at:

<<https://us.sagepub.com/en-us/nam/journal-of-workplace-rights/journal202427>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

ELIAS, Nicole M. Rishel. Constructing and implementing transgender policy for public administration. **Administration & Society**, Blacksburg, v. 49, n. 1, p. 20-47, Jan. 2017. Available at: <<https://journals.sagepub.com/home/aas>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC CCOO); FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAIS, TRANSEXUALES Y BISEXUALES (FELGTB). **Personas trans en el ámbito laboral: Guía para el proceso de transición**. Madrid: FSC CCOO; FELGTB, 2016. Disponible en: <<http://www.felgtb.org/realidadestrans/documentacion/i/11927/240/personas-trans-en-el-ambito-laboral-guia-para-el-proceso-de-transicion>>. Acceso en: 18 ago. 2019.

FROTA, H. A. da. Os direitos fundamentais das minorias sexuais e de gênero: análise de viradas paradigmáticas no panorama jurídico da Índia, Paquistão e Nepal. **O Direito**, Lisboa, v. 149, n. 4, p. 885-904, 2017.

HERMAN, Jody L. Gendered restrooms and minority stress: The public regulation of gender and its impact on transgender people’s lives. **Journal of Public Management and Social Policy**, Houston, v. 19, n. 1, Jan.-Jul. 2013. Available at: <<http://www.jpmsp.com/>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

ÍNDIA. Supreme Court of India. Civil original jurisdiction. National Legal Services Authority v. Union of India and Others. Writ Petition (Civil) No. 400 of 2012 with Writ Petition (Civil) No. 604 of 2013. Available at: <[https://www.refworld.org/cases,IND\\_SC,5356279d4.html](https://www.refworld.org/cases,IND_SC,5356279d4.html)>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

RESTAR, Arjee J.; REISNER, Sari L. Protect trans people: gender equality and equity in action. **The Lancet**, New York, v. 390, n. 10.106, p. 1.933-1.935, 28 Oct. 2017. Available at:  
<[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(17\)31823-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(17)31823-8/fulltext)>.  
Retrieved on: 18 Aug. 2019.

RIOS, Roger Raupp; RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Direito & Praxis**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 196-227, set.-dez. 2015. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/issue/view/1117/showToc>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

RUSHIN, Stephen; CARROLL, Jenny. Bathroom laws as status crimes. **Fordham Law Review**, New York, v. 86, n. 1, p. 1-46, Oct. 2017. Available at:  
<<http://fordhamlawreview.org>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.

SAMAR, Vincent J. The right to privacy and the right to use the bathroom. **Duke Journal of Gender Law & Policy**, Durham, v. 24, n. 1, p. 33-59, Fall 2016. Available at:  
<<https://scholarship.law.duke.edu/djglp>>.  
Retrieved on: 18 Aug. 2019.

SCHMIDT, Daniella A. Bathroom bias: making the case for trans rights under disability law. **Michigan Journal of Gender and Law**, Ann Arbor, v. 20, n. 1, Jan.-Jun. 2013. Available at:  
<<https://repository.law.umich.edu/mjgl/>>.  
Retrieved on: 18 Aug. 2019.

TARANOWSKI, Chester J. Transsexual employees in the workplace. **Journal of Workplace Behavioral Health**, London, v. 23, n. 4, p. 467-477, Jan.-Dec. 2008. Available at:  
<<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1555240802540186>>. Retrieved on: 18 Aug. 2019.