

(IM) POSSIBILIDADE DE O INSTRUMENTO COLETIVO NEGOCIADO PROIBIR O USO DE SANITÁRIO PELOS EMPREGADOS TRANSGÊNEROS DE ACORDO COM SUA IDENTIDADE DE GÊNERO: LIMITES DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

IMPOSSIBILITY OF THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT PROHIBITING THE USE OF BATHROOMS BY TRANSGENDER EMPLOYEES ACCORDING TO THEIR GENDER IDENTITY: LIMITS OF THE PREVALENCE OF WHAT IS NEGOTIATED OVER WHAT IS LEGISLATED

Jairo Ramos Sento-Sé¹

RESUMO: Este artigo enfrentou a possibilidade de, mediante negociação coletiva, se determinar que os empregados transgêneros devam utilizar um sanitário específico, não podendo utilizar o banheiro do gênero que se identifica. O ensaio analisou se esta vedação de uso dos sanitários de acordo com sua identidade de gênero do/a trabalhador/a, prevista em norma coletiva, poderia prevalecer em detrimento da previsão constitucional, legal e normativa da matéria. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, coletando de dados a partir de artigos e livros científicos, bem como análise da jurisprudência dos Tribunais trabalhistas sobre o assunto. A conclusão alcançada é que o instrumento coletivo negociado não pode proibir o uso de banheiros por pessoas trans de acordo com o gênero que se identificam. Assim, este estudo investigou os limites da autonomia coletiva diante do Tema 1046 do STF.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Autonomia coletiva. Sanitário. Transgênero.

ABSTRACT: This article aims to address the possibility of, through collective negotiation, determining that transgender employees must use a specific bathroom, not being able to use the bathroom of the gender they identify with. The essay seeks to analyze whether this prohibition on the use of bathrooms according to the worker's gender identity, provided for in collective norms, could prevail to the detriment of the constitutional, legal and normative provisions of the matter. The methodology used was bibliographical research, collecting data from scientific articles and books, as well as analysis of the jurisprudence of the Labor Courts on the subject. Thus, this study investigates the limits of collective autonomy in the face of Theme 1046 of the STF.

Keywords: Collective bargaining. Collective autonomy. Restroom. Transgender.

1 INTRODUÇÃO

Antes de tudo, é preciso indicar que identidade de gênero é a experiência interna e individual que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no seu nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar

¹ Professor de Direito Processual do Trabalho. Mestre em Direito Público pela UFBA. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Advogado.

e maneirismos.

Quando a identidade de gênero da pessoa coincide com o sexo atribuído no seu nascimento, esta pessoa é considerada “cis”.

Por outro lado, quando não há coincidência entre a identidade de gênero e o sexo atribuído no nascimento, esta pessoa é considerada “trans”. Portanto, transgênero é a pessoa que não se identifica com o gênero que foi atribuído a ela no momento do nascimento.

Infelizmente, persistem, na vida real, violência, assédio, discriminação, exclusão, estigmatização, preconceito e discursos de ódio contra quem diverge da suposta “normalidade”² cisgênero, levando muitas pessoas a reprimirem sua identidade e a terem suas vidas marcadas por medo e invisibilidade.³

Para contextualizar o problema objeto deste artigo, é preciso pontuar que um dos problemas enfrentados pela comunidade trans é justamente o uso dos sanitários de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, inclusive no meio ambiente de trabalho.

No âmbito do trabalho, é necessário apurar a possibilidade de, mediante negociação coletiva, se proibir os empregados transgêneros de utilizar o banheiro de acordo com o gênero que a pessoa se identifica.

Assim, este ensaio investiga a possibilidade de o instrumento coletivo negociado (seja a convenção seja o acordo coletivo de trabalho) determinar que os

² Utilizamos a palavra normalidade entre aspas, pois evidentemente as pessoas transgêneros não são anormais. A heteronormatividade deve ser combatida. Heteronormatividade é um termo usado para descrever situações nas quais orientações sexuais diferentes da heterossexual são marginalizadas, ignoradas ou perseguidas por práticas sociais, crenças ou políticas. É um conceito sociológico e cultural que se refere à suposição de que a heterossexualidade é o padrão natural e desejável para todos os indivíduos, o que obviamente não se sustenta.

³ MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 220, p. 417-434, nov.-dez. 2021.

empregados transgêneros utilizem um banheiro específico, não podendo utilizar o sanitário do gênero que se reconhece.

Nesse sentido, a hipótese deste ensaio é investigar se os Sindicatos podem negociar sobre matéria desta natureza ou se haveria limites ao “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, previsto no art. 8º, § 3º, da CLT.

Dessa forma, o objetivo é analisar qual seria, então, o limite para que uma norma coletiva pudesse se sobrepôr às normas jurídicas vigentes no ordenamento jurídico brasileiro (previsão constitucional, legal e normativa). A finalidade deste ensaio é investigar os limites da autonomia coletiva diante do julgamento do Tema 1046 do STF.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, coletando de dados a partir de artigos e livros científicos, bem como análise da jurisprudência dos Tribunais trabalhistas sobre o assunto.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REFORMA TRABALHISTA

A negociação coletiva pode ser definida como “o complexo de entendimentos entre trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes.”⁴

Trata-se de um processo dialético de entendimento entre os atores representantes do capital e do trabalho⁵. Pode-se afirmar que a negociação coletiva é o procedimento que leva à criação de duas espécies de instrumentos normativos: a convenção coletiva de trabalho (CCT), que é firmada entre Sindicato patronal e Sindicato obreiro e o acordo coletivo de trabalho (ACT), que é firmado entre uma ou mais empresas com o Sindicato obreiro.

⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. São Paulo; LTr, 1998, p. 68.

⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Direito sindical. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi aprovada em 13 de julho de 2017 e vigente a partir de 11 de novembro de 2017, tendo alterado diversos dispositivos da CLT. Uma das principais mudanças foi a inserção do art. 611-A na CLT, consagrando a ideia de prevalência do negociado (em acordos ou convenções coletivas de trabalho) sobre o legislado.

3 PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA (RELATIVA) DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A busca pela prevalência do negociado sobre o legislado não se iniciou com a aprovação da Reforma Trabalhista. Na verdade, essa discussão já existe no Brasil há muitos anos. Em 2001, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso (FHC), apresentou um projeto de lei sobre o assunto, o PL 5.483/2001, que não obteve êxito à época, como recorda Carlos Henrique Bezerra Leite⁶.

O princípio da prevalência do negociado sobre o legislado consiste numa hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando conflitarem com as disposições legais.

O Luciano Martinez denomina este princípio de prevalência *relativa* do negociado sobre o legislado justamente porque há limites para a referida prevalência, pois o magistrado não deve impedir o lícito desejo dos contratantes coletivos, mas também não pode fechar os olhos para violações aos direitos fundamentais ou ainda aos direitos de terceiros.⁷

Este princípio também é conhecido como “princípio da adequação setorial negociada”, no magistério Maurício Godinho Delgado. Na sua visão, para que fosse

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 724.

⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 14a ed., São Paulo: Saraiva, 2023.

possível a norma coletiva reduzir ou restringir direitos previstos em lei, seria necessário observar dois critérios autorizativos essenciais.⁸

Primeiro critério: as normas coletivas devem implementar padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável (o clássico princípio da norma mais favorável, portanto).

Segundo critério: as normas autônomas devem transacionar parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). As normas coletivas não podem prevalecer, portanto, se concretizadas mediante ato estrito de renúncia (e não transação, bem como se concernentes a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88).

No caso brasileiro, esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição : art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro (referidas pelo art. 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho , normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).⁹

O caput do art. 611-A apresenta um rol exemplificativo de temas em que tal prevalência ocorre, tais como: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 1319-1321.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, dentre outros.

Por outro lado, o artigo subsequente, 611-B, lista os direitos que não poderão ser objetos de supressão ou redução por negociação coletiva, servindo como espécie de contraponto. Constata-se que tais disposições previstas no art. 611-B são, na verdade, reprodução do disposto no texto constitucional, em seu art. 7º, que elenca direitos de trabalhadores urbanos e rurais.

Com a valorização do negociado sobre o legislado, o papel dos Sindicatos torna-se ainda mais imprescindível. Contudo, é importante analisar se os Sindicatos têm autonomia para negociar sobre qualquer outro assunto que não esteja no rol, teoricamente taxativo¹⁰, do art. 611-B da CLT.

Convém esclarecer que o intuito deste trabalho não é analisar, de forma detalhada, cada um dos incisos dos arts. 611-A e 611-B da CLT. O objetivo deste ensaio é investigar se uma cláusula de CCT pode determinar que os empregados transgêneros devam utilizar um sanitário específico, não podendo utilizar o banheiro do gênero que se reconhece.

3.1 DECISÃO DO STF NO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL

Em 03.05.2019, o Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, de forma unânime, pelo reconhecimento de repercussão geral no Recurso

¹⁰ O art. 611-B refere que: Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]. Ao utilizar o termo “exclusivamente”, passa a ideia de que seria um rol taxativo, o que não nos parece correto.

Extraordinário com Agravo n. 1.121.633, de Goiás (ARE 1121633 RG/GO)¹¹, oportunidade em que se verificava a validade de cláusula de norma coletiva de trabalho que reduz ou suprime o direito dos trabalhadores ao cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho, em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017.

O Tema 1046 de repercussão geral do STF consistiu na “*Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente*”.

No dia 28.04.2023, o STF publicou o acórdão do julgamento do Tema n. 1.046 de repercussão geral, fixando a seguinte tese: “*São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*”.

Assim, o art. 611-A, § 2º, da CLT refere que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. O STF acolheu a referida ideia ao fixar a tese de repercussão geral e decidir que não seria necessária a *explicitação especificada de vantagens compensatórias*.

A aludida decisão do Tema 1046 afastou sua aplicabilidade para as cotas de pessoas com deficiência e as cotas de menor aprendiz, o que nos parece acertado. A proteção do trabalho da pessoa com deficiência e do menor aprendiz deve ser fomentada através das políticas públicas de inclusão (cotas), como assertivamente defendeu o Min. Relator Gilmar Mendes em seu voto.

A prevalência do negociado sobre o legislado abre margem para flexibilização de direitos trabalhistas outrora já consolidados em vasta legislação infraconstitucional.

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral. ARE 1121633 RG/GO – Distrito Federal. Relator: Gilmar Ferreira Mendes. Pesquisa de Jurisprudência. Acórdãos, 02 maio 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/>. Acesso em: 10 set. 2022.

Inclusive, Everaldo Gaspar e Ariston Costa¹² sustentam que a prevalência não é do legislado sobre o negociado e, muito menos, do negociado sobre o legislado, mas da norma jurídica mais favorável e que aponta para a condição mais benéfica, conforme desenho teórico formulado originariamente por Américo Plá Rodríguez (1978)¹³.

Todavia, a decisão do STF aponta para um caminho diferente: a norma coletiva pode pactuar limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas previstos em lei, desde que respeitados os *direitos absolutamente indisponíveis*.

Nesse sentido, não é possível admitir livres e arbitrárias flexibilizações em detrimento de direitos fundamentais, especialmente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Com a valorização da negociação coletiva, abre-se a discussão sobre importante tema: os limites da autonomia negocial coletiva. Ora, os sindicatos possuem plena liberdade negocial?

Nos parece que não. Existem muitos limites à negociação coletiva, mesmo depois da fixação da tese de repercussão geral no Tema 1046 do STF, sendo o principal limite justamente o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

No referido julgamento, o relator, Min. Gilmar Mendes, destaca o princípio da equivalência entre os negociantes, que faz com que o princípio da proteção perca incidência nas relações coletivas, porque os dois sindicatos têm as mesmas forças, estando com paridades de armas. Em outras palavras, o Sindicato obreiro pode ceder a respeito de determinado direito para conseguir obter outra melhoria para sua categoria.

No entanto, a negociação coletiva está suscetível a limites, principalmente o patamar civilizatório mínimo, que é composto pelas normas constitucionais, pelas

¹² ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; COSTA, Ariston Flávio Freitas da. O significado da negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, a partir das fontes do direito do trabalho: para refutar a falsa “prevalência” do negociado sobre o legislado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, n. 3, p. 201-214, jul./set. 2023.

¹³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. LTr, 3a ed, 1978.

normas de direito internacional incorporadas ao Direito Brasileiro, com status de supralegalidade; bem como pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas aos trabalhadores.

3.2 LIMITES DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Os limites da negociação coletiva precisam ser investigados com vistas a proporcionar um ambiente de autonomia coletiva saudável e salutar para todos os convenientes, inclusive a categoria profissional.

A convenção e o acordo coletivo de trabalho são negócios jurídicos contratuais dotados de eficácia normativa. Como sabido, a liberdade de contratar e a obrigatoriedade dos negócios jurídicos não são absolutas, devendo atender às normas imperativas e às restrições decorrentes do sistema jurídico em seu todo, conforme art. 2.035, parágrafo único, do Código Civil, que refere que nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública¹⁴

Nesse sentido, entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, encontram-se a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, assim como constituem objetivos fundamentais do Estado brasileiro a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos.

Não se está defendendo a aplicação do princípio da proteção (em suas três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica) na formação dos instrumentos coletivos negociados. Em sentido contrário, há autores defendendo a aplicação do princípio da proteção na formação dos instrumentos de negociação coletiva.¹⁵

¹⁴ DINIZ, Maria Helena. Código civil anotado. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 1.484.

¹⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; COSTA, Ariston Flávio Freitas da. O significado da negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, a partir das fontes do direito do trabalho: para refutar a falsa “prevalência” do negociado sobre o legislado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, n. 3, p. 201-214, jul./set. 2023. FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Aspectos da prevalência do negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 127-165, jan./jun. 2018.

Todavia, é preciso rememorar a exceção prevista na tese do STF: “*desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*”. Evidentemente, dentre os direitos absolutamente indisponíveis, encontra-se o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da Constituição Federal), à liberdade, à privacidade (artigo 5º, caput e X, da CF/88), à igualdade (art. 5º da CF/88), à não discriminação (Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão), dentre outros.

Nesse contexto, a previsão normativa de proibir o uso de banheiro de empregado transgênero conforme sua identidade de gênero seria constitucional? Ou usurparia o limite da autonomia coletiva negocial? Essa questão será explorada adiante.

4 CONTEXTO DAS PESSOAS TRANSGÊNERO

Infelizmente, persistem, na vida real, violência, assédio, discriminação, exclusão, estigmatização, preconceito e discursos de ódio contra quem diverge da suposta “normalidade” cisgênero, levando muitas pessoas a reprimirem sua identidade e a terem suas vidas marcadas por medo e invisibilidade.¹⁶

Utilizamos a palavra normalidade entre aspas, pois evidentemente as pessoas transgêneros não são anormais. A heteronormatividade deve ser combatida. Heteronormatividade é um termo usado para descrever situações nas quais orientações sexuais diferentes da heterossexual são marginalizadas, ignoradas ou perseguidas por práticas sociais, crenças ou políticas. É um conceito sociológico e cultural que se refere à suposição de que a heterossexualidade é o padrão natural e desejável para todos os indivíduos, o que obviamente não se sustenta.

Nessa linha, Luna Leite defende que pessoas trans se encontram em verdadeiro *estado inconstitucional de existência*¹⁷, condição que exige das autoridades

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

¹⁷ Fazendo analogia ao estado de coisas inconstitucional, termo cunhado pela Corte Constitucional Colombiana e reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal, nos autos da Arguição por Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 347/DF (2015), na qual foram denunciadas diversas violações a direitos fundamentais no sistema penitenciário brasileiro.

administrativas, legislativas e jurisdicionais mudanças estruturais no tratamento então dispensado a essa parcela da população.¹⁸

4.1 DIFERENÇA ENTRE SEXO E GÊNERO

O “sexo” diz respeito ao conjunto das características que diferenciam, numa espécie, os machos e as fêmeas e que lhes permite reproduzirem-se.

Assim, o sexo está relacionado às particularidades anatômicas e biológicas que conduzem à certificação de alguém como homem, mulher ou intersexo¹⁹. O sexo é, portanto, um *atributo biológico*²⁰. Sexo é algo relacionado a fatores biológicos. Uma pessoa com cromossomos XX possui órgãos sexuais e reprodutivos femininos e, portanto, é designada como do sexo feminino. Por sua vez, alguém com cromossomos XY possui órgãos sexuais e reprodutivos masculinos e é, por isso, designada como do sexo masculino²¹.

Por outro lado, o “gênero” designa a construção psicológica, cultural e social do sexo biológico. O gênero está associado à forma como uma pessoa se percebe e como ela quer ser vista pela sociedade. Extrai-se do gênero uma experiência subjetiva de alguém a respeito de si mesmo e das suas relações com outros gêneros. *O gênero é, por isso, uma questão sociocultural; um assunto de pertencimento social e cultural.*²²

¹⁸ LEITE, Luna. Direito constitucional ao uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-12/direito-constitucional-ao-uso-de-banheiros-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-de-pessoas-trans/> Acesso dia 15.08.2024

¹⁹ Intersexo é a pessoa que naturalmente desenvolve características sexuais que não se encaixam nas noções típicas de sexo feminino ou sexo masculino e que não se desenvolve completamente mulher ou homem, ou que desenvolve naturalmente uma combinação feminina e masculina.

²⁰ MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

²¹ GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024.

²² MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

Gênero está vinculado aos fatores comportamentais da pessoa, de modo que quando o sexo e a identidade de gênero estão alinhados, fala-se em pessoas cisgênero (ou apenas “cis”).²³

Além disso, quando a pessoa “sente” que o sexo que, biologicamente, lhe foi atribuído no seu nascimento é diferente da sua identidade de gênero, fala-se em transexuais ou transgêneros (ou apenas “trans”).

O fato é que, sendo a noção de “sexo” algo unicamente biológico, não há qualquer colisão de direitos quando uma pessoa trans busca seu direito de usar o banheiro do seu gênero de identificação, afinal é seu gênero que corresponde ao seu comportamento e não ao seu sexo.

Portanto, quando uma mulher trans (sexo masculino e gênero feminino) utiliza o banheiro destinado ao gênero feminino, não há, com relação às mulheres “cis” (sexo feminino e gênero feminino), nenhuma diferença comportamental que justifique o ilusório argumento da colisão de direitos.

4.2 DIFERENÇA ENTRE ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Vale pontuar a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero.

Orientação sexual é a capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.

Por outro lado, identidade de gênero é a experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função

²³ GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024.

corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos.

Este ensaio focará sua atenção na discussão acerca da “*identidade de gênero*”, e não na orientação sexual, pois a identidade de gênero influencia na escolha de qual banheiro o empregado irá utilizar dentro do ambiente de trabalho, ao passo que a orientação sexual é irrelevante no momento de escolha do sanitário.

5 O USO DE SANITÁRIOS POR EMPREGADOS TRANSGÊNEROS

O Luciano Martinez investigou o trabalho das pessoas transgênero e suas peculiaridades sob diversos aspectos, dentre eles: o desafio da superação das entrevistas de emprego, a inexistência de uma política pública de reserva de vagas, o direito ao uso do nome social no trabalho (da ficha de registro ao crachá funcional), o *dress code* e o respeito à transgeneridade e o uso de sanitários e vestiários dentro do ambiente de trabalho, inclusive transbordando seu estudo para o Direito Previdenciário, ao estudar sobre a aposentadoria, os critérios diferenciados de idade e de tempo de contribuição e a sua aplicação à pessoa transgênero.²⁴

No entanto, este ensaio se limita ao estudo da situação específica do uso de banheiros por empregados transgêneros dentro do ambiente de trabalho.

O STF reconheceu a repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário 845.779/SC, em que se discute se impedir pessoa trans de utilizar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero configura conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade. Todavia, o processo segue aguardando julgamento há muitos anos.

A comunidade de pessoas transgêneros buscam utilizar o banheiro correspondente ao gênero com o qual se identificam, e não aquele que lhes foi designado no momento do nascimento em decorrência do corpo sexual. No entanto,

²⁴ MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

são recorrentes os casos em que o empregado trans é impedido de usar o banheiro do gênero com o qual se identifica.

A questão investigada é: poderia a convenção coletiva de trabalho estabelecer que os empregados trans de determinada categoria profissional são impedidos de utilizar o banheiro do gênero que se identifica? Poderia o instrumento negocial coletivo, ainda, determinar a instalação de um banheiro específico para empregados transgêneros?

A resposta é clara: a convenção coletiva de trabalho não pode impedir os empregados trans de determinada categoria profissional de utilizar o banheiro do gênero que se identifica, muito menos determinar a instalação de um banheiro específico para empregados transgêneros.

A instalação de banheiro específico para empregados transgêneros é uma solução que causa ainda mais problemas, pois estimula a negação de sua identidade de gênero às pessoas trans (a própria pessoa – mulher trans - se questiona se realmente é uma mulher, pois não está sendo autorizada a utilizar o banheiro feminino).

A disforia de gênero, muitas vezes chamada de disforia trans, é um termo usado para descrever o desconforto ou sofrimento significativo que uma pessoa pode sentir devido a um descompasso entre seu gênero vivido e o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. Esse termo é frequentemente associado a pessoas trans.

Ademais, a criação de banheiro específico para pessoas trans fomenta ainda mais a discriminação e a exclusão das pessoas trans dos ambientes comuns, ao tirar delas o direito de igual acesso ao mesmo banheiro frequentado pelas pessoas cis, criando, assim, uma espécie de subcategoria dentro do gênero feminino ou masculino.

Além disso, a instalação de um terceiro banheiro acabaria por destacar, mais ainda, eventuais empregados trans de determinada empresa, sendo que muitos deles

preferem ter uma vida pessoal discreta, inclusive não publicizando²⁵ sua condição de pessoa trans, o que é facilitado se a pessoa tiver “passabilidade”.

A “passabilidade”, sob a perspectiva trans, é a qualidade de ostentar aparência e caracteres que permitem que a pessoa transgênero seja reconhecida socialmente como alguém do gênero ao qual se entende pertencente, sem que sua condição seja notada ou descoberta, garantindo-lhe a possibilidade de “transitar tranquilamente na multidão” sem que a sua condição de transgeneridade seja apontada como fator de exclusão social, discriminação ou preconceito. Com isso se pode afirmar que quanto mais for reconhecida segundo a sua identidade de gênero maior será a sua passabilidade e, em sentido contrário, quanto mais fácil for se constatar que se trata de uma pessoa trans, menor será essa passabilidade.²⁶

5.1 APARENTE COLISÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS. CULTURA DO RESPEITO E A ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

Diante de um pedido de um empregado trans em utilizar o banheiro do gênero que se identifica, há, comumente, a alegação de existir uma colisão de direitos fundamentais, sob o argumento de que o direito da pessoa trans de utilizar o sanitário do gênero que se identifica colide com o direito da pessoa que se identifica com seu sexo biológico de não dividir espaços íntimos com pessoas de “outro sexo”.

No entanto, como bem ensina Danilo Gaspar, trata-se de aparente colisão de direitos fundamentais, pois quando uma mulher trans (sexo masculino e gênero feminino) utiliza o banheiro destinado ao gênero feminino, não há, com relação às mulheres “cis” (sexo feminino e gênero feminino), nenhuma diferença comportamental que justifique o ilusório argumento da colisão de direitos. Ademais, a criação de banheiros para “pessoas trans” (que inclusive é vedado pela portaria 1.036 do MPT) é

²⁵ Não se trata de esconder sua transexualidade por uma questão de vergonha, mas apenas registrar que as pessoas trans tem o direito de não ter sua transexualidade publicizada para todos os colegas de trabalho.

²⁶ CUNHA, Leandro Reinaldo da. Além do gênero binário: repensando o direito ao reconhecimento legal de gênero. Tradução de texto original de THEILEN, Jens T.. por Revista Direito e Sexualidade, Salvador, v. 1, n. 1, p. 1-16, jan./jun. 2020, p. 8.

prática discriminatória que não concilia o aparente conflito.²⁷

Como ensina Luciano Martinez, a “cultura do respeito” refere-se a um sentimento social crescente de tratar o outro como a si mesmo, de dar-lhe a atenção que se espera receber diante de eventual diferença, particularidade ou características peculiares. A cultura do respeito envolve, portanto, não apenas dar respeito, mas também exigir respeito, difundir o respeito e entender natural que assim todos ajam.²⁸

Nesse sentido, Wallace Corbo aponta que é justamente diante da opressão e da dominação social que deve emergir a adaptação razoável, “uma válvula de escape, gerando uma exceção à regra geral com o objetivo de adequar a realidade ou procedimentos incidentalmente discriminatórios, para que se promova a inclusão e o respeito à diferença historicamente negados a estes grupos”.²⁹

Assim, Luciano Martinez refere que a adaptação razoável pode ser exigida de imediato, inclusive judicialmente e independentemente de atuação legislativa prévia; tanto em face do poder público quanto em face de particulares cujas medidas, atos ou normas produzam efeitos discriminatórios contra minorias³⁰.

5.2 JURISPRUDÊNCIA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No âmbito da Justiça do Trabalho, já é possível encontrar decisões sobre o tema objeto do presente texto.

Primeiro caso: processo 000093977.2012.5.09.0003, julgado no âmbito do TRT da 09ª Região, no qual se debatia o caso de uma empregada trans impedida de usar o banheiro feminino e obrigada a utilizar o banheiro masculino. Foi deferida uma

²⁷ GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024.

²⁸ MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

²⁹ CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. RFD – Revista da Faculdade de Direito da UERJ, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018.

³⁰ MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) à autora da ação.

Segundo caso: pode também ser destacado o processo 0003365-15.2013.5.02.0038, julgado no âmbito do TRT da 02ª Região, envolvendo um caso de uma empregada trans que era obrigada a usar o banheiro de pessoas com deficiência. Ao final do julgamento, foi deferida uma indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) à autora da ação.

Terceiro caso: o julgamento do processo 0010043-62.2017.5.18.0005, julgado no âmbito do TRT da 18ª Região, envolvendo um caso de uma empregada trans impedida de usar o banheiro feminino e obrigada a utilizar o banheiro masculino. Ao fim do julgamento, concluiu-se pela indenização por danos morais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

5.3 (IMP) POSSIBILIDADE DE O INSTRUMENTO COLETIVO NEGOCIADO PROIBIR O USO DE BANHEIROS POR PESSOAS TRANS DE ACORDO COM O GÊNERO QUE SE IDENTIFICAM. LIMITES DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A legislação federal em sentido estrito é omissa quanto a essa questão específica: uso do banheiro por pessoas transgênero (se seria de acordo com o sexo biológico, de acordo com o gênero que a pessoa se identifica ou criação de um terceiro banheiro).

Apesar de não existir legislação federal que reconheça expressamente o referido direito, uma interpretação constitucionalmente fundamentada revela a absoluta necessidade de garantia do uso de banheiros por pessoas trans de acordo com sua identidade de gênero³¹, pois isso consubstancia o direito mais elementar de

³¹ Nesse sentido, MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. Revista de Direito do Trabalho, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434. GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024. LEITE, Luna. Direito constitucional ao uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero. In:

todos: a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88).

Logo, eventual cláusula de convenção coletiva que proíba o uso de banheiros por pessoas trans de acordo com o gênero que se identificam, evidentemente, não prevalece em detrimento de todo o ordenamento jurídico brasileiro: normas constitucionais, internacionais, legais e infralegais.

No âmbito constitucional, cabe destacar que são objetivos fundamentais da República “construir uma sociedade livre, justa e solidária” e “promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, conforme artigo 3º, inciso I e IV, da CRFB/88, em consonância com a dignidade da pessoa humana, fundamento previsto no artigo 1º, III, da CRFB/88.

Nesse contexto, a aludida cláusula convencional viola o princípio da proibição de retrocesso social, o qual pode ser definido como “toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público, com destaque para o legislador e o administrador, que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais, ou não)”.³²

No plano internacional, o direito decorre da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, incorporada no âmbito interno pelo Decreto nº 4.377/2002, a qual prevê o compromisso dos Estados-Partes de adoção de todas as medidas para eliminar a discriminação contra a mulher, entendida como toda distinção, exclusão ou restrição que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento de direitos humanos e liberdades fundamentais (artigo 1).

<https://www.conjur.com.br/2024-abr-12/direito-constitucional-ao-uso-de-banheiros-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-de-pessoas-trans/> Acesso dia 15.08.2024

³² SARLET, Ingo Wolfgang. A assim designada proibição de retrocesso social e a construção de um direito constitucional comum latinoamericano. Revista Brasileira de Estudos Constitucionais - RBEC. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, jul./set. 2009.

Cumpra mencionar que, na Opinião Consultiva nº 24, a Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a igualdade e a não discriminação de pessoas trans como direitos também protegidos pela Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica).

Ainda podem ser citados os “Princípios de Yogyakarta”, documento confeccionado em conferência na Indonésia por especialistas em legislação internacional de direitos humanos relativos à orientação sexual e à identidade de gênero, em especial o Princípio 2, que trata do direito à igualdade e à não discriminação.

Não se pode olvidar que a Suprema Corte (ADO 26 e MI 4.733) equiparou a transfobia aos crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, previstos na Lei nº 7.716/89, considerando o racismo em sua dimensão social. Dentre as condutas consideradas crime pela Lei, estão previstas diversas ações relacionadas ao impedimento de acesso a locais abertos ao público. Nesse sentido, o impedimento discriminatório de pessoa trans ao uso de banheiro, além de configurar ilícito civil, pode ser considerado crime.

Caso haja eventual reação das próprias mulheres “cis” ao uso, por mulheres “trans”, do banheiro feminino, há, em essência, uma indevida confusão entre “sexo” e “gênero”, confusão essa, contudo, que, se mantida, pode violar frontalmente os direitos fundamentais das pessoas trans, seja com a negativa do uso do banheiro do gênero que se identifica, seja com criação de banheiros para “pessoas trans” (vedado, como se viu, inclusive, pela Portaria 1.036 do MPT), seja até mesmo com a imposição de que as pessoas trans utilizem os banheiros destinados às pessoas com deficiência, “solução” última que, além de violar os direitos das pessoas trans, prejudica a acessibilidade das pessoas que efetivamente possuem alguma deficiência.³³

³³ GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024.

No plano infralegal, existe, desde 2015, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), normatização acerca do tema. A portaria 1.036, de 01/12/2015, além de tratar da questão do uso do nome social, trata, de maneira específica, no art. 4º, acerca do uso dos banheiros por pessoas trans, registrando que “deve ser garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa”.

A norma do MPT garante o direito ao uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa. Em seu parágrafo único, o aludido art. 4º veda a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas travestis e transexuais, solução equivocada que comumente é adotada por empregadores.

Além disso, existem diversos normativos que preveem o direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero de pessoas trans, a exemplo da Portaria Conjunta nº 3/2017 do governo do Distrito Federal e da Portaria nº 7/2018 do Ministério Público da União, que regulamentam a matéria no âmbito interno da administração pública.

Em 2018, o Ministério Público da União – MPU, por meio da Portaria PGR/MPU nº 104, de 12 de dezembro de 2018, que alterou a Portaria PGR/MPU Nº 7, de 01º de março de 2018, em seu art. 5º-A, seguiu a mesma linha do MPT.

A materialização da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CRFB/88) somente será materializada se for garantido pelo empregador o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada pessoa.

Essa é, no contexto em questão, a única solução capaz de concretizar os direitos fundamentais dos seres humanos, tanto aqueles que possuem sua identidade

de gênero alinhada ao seu sexo biológico, quanto aqueles que possuem sua identidade de gênero distinta do seu sexo biológico.³⁴

O que rege a conduta humana são comportamentos. Por isso, são os comportamentos (e não as questões meramente biológicas) que devem servir de balizas para os relacionamentos interpessoais, inclusive no mundo do trabalho.

Diante do exposto, não pode a norma coletiva de trabalho impedir o empregado/a transgênero de utilizar o banheiro do gênero com o qual se identifique, pouco importando se a pessoa realizou (ou não) a cirurgia de redesignação de gênero³⁵ ou alterou o registro civil.

5.4 POSSÍVEIS SOLUÇÕES ACERCA DO USO DO BANHEIRO POR EMPREGADOS TRANS

Como explicado, a cláusula coletiva é inconstitucional e não deve ser cumprida pelo empregado e empregador, pois viola diversas normas do ordenamento jurídico brasileiro, não podendo prevalecer a norma coletiva em detrimento da Constituição e demais previsões normativas apontadas.

Assim, deve o empregador, com base no dever de acomodação razoável, oferecer duas opções a seus empregados trans para resolver a questão do uso dos banheiros.

Primeira opção: disponibilização de banheiro agênero (ou seja, sanitário que pode ser utilizado por quaisquer pessoas, independentemente do gênero). Basta que no ambiente íntimo, destinado a fazer necessidades fisiológicas, haja privacidade de forma individual, como ocorre nos sanitários femininos.

³⁴ GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024.

³⁵ Sobre esse ponto, o STF já reconheceu o direito à identidade de gênero independentemente de cirurgia de transgenitalização ou de tratamentos hormonais ou patologizantes, conforme decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.275/DF.

Segunda opção: direito da pessoa trans utilizar o banheiro de acordo com seu gênero (forma como se sente) e não com seu sexo (biologicamente atribuído à pessoa).

Independentemente de qual opção selecionar, o empregador deve promover conscientização coletiva dos seus empregados da necessidade de respeitar as diferenças de todas as ordens, inclusive dos transgêneros.

Demais disso, o empregado que se sentir desrespeitado pelo instrumento coletivo negociado, pode ajuizar uma ação anulatória de cláusula da convenção ou acordo coletivo de trabalho, hipótese em que será obrigatória a presença (litisconsórcio necessário) de todos os sindicatos subscritores do instrumento coletivo negociado (art. 611-A, § 5º, da CLT), sem prejuízo de pleitear danos morais, em face do empregador que tenha adotado tal prática (proibir uso do banheiro de acordo com sua identidade de gênero e/ou instalação de banheiro para pessoas transgêneros) e também em face dos próprios Sindicatos convenientes (tanto da categoria profissional como da categoria econômica).

6 CONCLUSÃO

Este artigo analisou a decisão do STF no tema 1.046 de repercussão geral, que consagrou o princípio da prevalência (relativa) do negociado sobre o legislado.

A partir desta decisão, o ensaio buscou analisar um caso concreto, qual seja, a possibilidade de o instrumento coletivo negociado, firmado entre Sindicato profissional e Sindicato econômico, estabelecer que o uso de banheiro dos empregados transgêneros deveria ocorrer conforme seu sexo biológico, e não conforme seu gênero. E, ainda, a possibilidade de a convenção coletiva determinar a instalação de um sanitário específico para uso dos empregados transgêneros.

O estudo concluiu que a aludida previsão normativa não prevalece em detrimento de todo o ordenamento jurídico brasileiro, que consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, sendo este um limite à autonomia negocial coletiva.

Este ensaio constatou que a referida cláusula coletiva é inconstitucional e não deve ser cumprida pelo empregado e empregador, pois viola diversas normas do ordenamento jurídico (constitucionais, internacionais, legais e infralegais).

Assim, deve o empregador, com base no dever de acomodação razoável, oferecer duas opções a seus empregados trans para resolver a questão do uso dos banheiros. Primeira opção: disponibilização de banheiro agênero (ou seja, sanitário que pode ser utilizado por quaisquer pessoas, independentemente do gênero). Basta que no ambiente íntimo, destinado a fazer necessidades fisiológicas, haja privacidade de forma individual, como ocorre nos sanitários femininos. Segunda opção: direito da pessoa trans utilizar o banheiro de acordo com seu gênero (forma como se sente) e não com seu sexo (biologicamente atribuído à pessoa).

Independentemente de qual opção selecionar, o empregador deve promover conscientização coletiva dos seus empregados da necessidade de respeitar as diferenças de todas as ordens, inclusive dos transgêneros.

Por fim, o empregado que se sentir desrespeitado pelo instrumento coletivo negociado, pode ajuizar uma ação anulatória de cláusula da convenção ou acordo coletivo de trabalho, hipótese em que será obrigatória a presença (litisconsórcio necessário) de todos os sindicatos subscritores do instrumento coletivo negociado (art. 611-A, § 5º, da CLT), sem prejuízo de pleitear danos morais, em face do empregador que tenha adotado tal prática (proibir uso do banheiro de acordo com sua identidade de gênero e/ou instalação de banheiro para pessoas transgêneros) e também em face dos próprios Sindicatos convenentes (tanto da categoria profissional como da categoria econômica).

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; COSTA, Ariston Flávio Freitas da. O significado da negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista, a partir das fontes do direito do trabalho: para refutar a falsa

“prevalência” do negociado sobre o legislado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, n. 3, p. 201-214, jul./set. 2023.

ANSELL, Christopher; BARTEN-BERGER, Martin, “Varieties of experimentalismo”. *Ecological Economics*, 2016, v. 130, p. 65.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CAIRO Jr., José. *Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. 13. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

COSTA, Eduardo José da Fonseca. A execução negociada de políticas públicas em juízo. *Revista de Processo*. São Paulo: RT, 2012, p. 25-56.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. *RFD – Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018.

CUNHA, Leandro Reinaldo da. Além do gênero binário: repensando o direito ao reconhecimento legal de gênero. Tradução de texto original de THEILEN, Jens T.. por *Revista Direito e Sexualidade*, Salvador, v. 1, n. 1, p. 1-16, jan./jun. 2020, p. 8.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, Maria Helena. *Código civil anotado*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FERNANDES, Marília Costa Barbosa. Aspectos da prevalência do negociado sobre o legislado e sua afronta aos direitos fundamentais conforme a teoria de Robert Alexy. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 127-165, jan./jun. 2018

GASPAR, Danilo Gonçalves. Uso de sanitários no trabalho de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-17/uso-de-sanitarios-no-local-de-trabalho-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-do-trabalhador/> Acessado dia 12.08.2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 1.032 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Princípios da autonomia privada coletiva e a atuação do Ministério Público do Trabalho. In: NETO, Manoel Jorge e Silva (Org.). *Desafios à autonomia negocial coletiva*. ESMPU: Brasília, 2021, p. 73 - 95.

LEITE, Luna. Direito constitucional ao uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero. In: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-12/direito-constitucional-ao-uso-de-banheiros-de-acordo-com-a-identidade-de-genero-de-pessoas-trans/> Acesso: 15 ago.2024

MARTINEZ, Luciano. O trabalho das pessoas transgênero e as suas peculiaridades. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 220, nov-dez de 2021, p. 417-434.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14a ed., São Paulo: Saraiva, 2023.

MEIRELES, Edilton. Trabalho negociado e legislado – normas de mesma hierarquia. *Revista LTr*, 80-10/94, out. 2016.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende; CARMO, Thiago Gomes do. “Administração Pública experimental: licitação e contratação de soluções inovadoras.” *Soluções Autorais*, ano 6, n. 62, maio/2023, p. 37-49.

PASCUAL, Gabriel Doménech. “Los experimentos jurídicos”. *Revista de Administración Pública*, n. 164, 2004, p. 149.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Negociação coletiva e reforma trabalhista no Brasil. In: NETO, Manoel Jorge e Silva (Org.). *Desafios à autonomia negocial coletiva*. ESMPU: Brasília, 2021, p. 97-111.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

RANCHORDÁS, Sofia Hiná Fernandes da Silva. *Sunset clauses and experimental legislation: blessing or curse for innovation?* Tese (Doutorado). Tilburg: Tilburg University, 2014, p. 93.

SABEL, Charles F.; ZEITLIN, Jonathan. “Experimentalist Governance”. In: LEVI-FAUR, David (ed.). *The Orforx handbook of Governance*. Nova York: Oxford University Press, 2012, p. 175.

SARLET, Ingo Wolfgang. A assim designada proibição de retrocesso social e a construção de um direito constitucional comum latinoamericano. *Revista Brasileira de Estudos Constitucionais - RBEC*. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, jul./set. 2009.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. Autonomia negocial coletiva: aspectos constitucionais e interdisciplinares acerca do tema n. 1.046. In: SILVA NETO, Manoel Jorge e. (org.). *Desafios à autonomia negocial coletiva*. ESMPU: Brasília, 2021, p. 195-206.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Curso de direito constitucional*. 10. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021, 1.292 p.

TEIXEIRA, Sérgio Torres Teixeira. MOURA, Juliana Cristina Ferraz de. A prevalência do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. *Cadernos de graduação Ciências Humanas e Sociais*. Recife. v. 4, n.2, p. 81-98, Julho 2019, periodicos.set.edu.br

UNGER, Roberto Mangabeira. “A constituição do experimentalismo democrático”. *Revista de Direito Administrativo*, 257, 2011, p. 59.