

TozziniFreire.

Inclusão em perspectiva: deveres e possibilidades para efetivação dos direitos de pessoas trans

2025

Parceiro:



Apoiador:



INCLUSÃO EM PERSPECTIVA: DEVERES E POSSIBILIDADES PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DE PESSOAS TRANS

Tozzinifreire Advogados

1ª Edição – São Paulo: TozziniFreire Advogados, 2025. Com apoio de Volkswagen do Brasil e Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

Publicação em: 21 ago. 2025.

Sumário

ASPECTOS CONCEITUAIS	4
Identidade de gênero e sexo biológico	4
Direitos das pessoas trans: fundamentos legais e decisões dos tribunais	5
Direitos das pessoas trans: o que dizem os sistemas regional e internacional de proteção aos direitos humanos?	7
DIREITOS ASSEGURADOS A PESSOAS TRANS	8
Não discriminação e direito à identidade (ou autodeterminação) e expressão de gênero	8
Direito ao nome	10
Direito à privacidade e intimidade	12
Direito à inclusão social	13
Direito à saúde	14
Direito ao trabalho e à igualdade de oportunidades	16
Direito de constituir família e de acessar todos os direitos decorrentes da entidade familiar	17
Direito de acesso à justiça	19
Quais penalidades são aplicadas em caso de violações a esses direitos?	20
DICAS PRÁTICAS	24
Caso seja vítima	24
Presencie violações a direitos de pessoas trans	24
Comunicação respeitosa: o que fazer e o que evitar	24

ASPECTOS CONCEITUAIS

Identidade de gênero e sexo biológico

Cada pessoa tem diferentes características e atributos. Entre eles, cada pessoa teria seu sexo biológico e gênero¹.

O sexo biológico poderá ser feminino, masculino ou intersexo. O gênero poderá ser feminino, masculino ou não binário. Explicamos abaixo:

Identidade de gênero é a expressão utilizada para designar o gênero com o qual cada pessoa se identifica. A pessoa pode se identificar com o gênero atribuído no nascimento – e será, portanto, uma pessoa cisgênero; ou não se reconhecer no gênero atribuído no nascimento – e será, portanto, uma pessoa transgênero.

De acordo com a Campanha Livres & Iguais da Organização das Nações Unidas (ONU), identidade de gênero é “Geralmente definida como um sentimento interno e profundamente vivenciado do próprio gênero. Ela pode ou não estar alinhada com o sexo designado no nascimento. A maioria das pessoas tem uma identidade de gênero, a qual faz parte de sua identidade como um todo”²:

No mesmo sentido define o Ministério Público do Trabalho (MPT), em cartilha sobre o tema: a “identidade de gênero está incluída no infinito espectro da diversidade humana e abrange o sentimento exclusivo que cada pessoa tem sobre seu próprio corpo e/ou outras expressões desse corpo”³.

Com relação à identidade de gênero, as pessoas podem se identificar como:

- **Pessoas cisgênero (cis)**, aquelas pessoas cuja identidade de gênero se alinha com o sexo ou gênero que lhes foi atribuído no nascimento
- **Pessoas transgênero (trans)**, aquelas pessoas cuja identidade de gênero não se alinha com o sexo ou gênero que lhes foi atribuído no nascimento.
- **Travesti**, é uma identidade de gênero política e feminina própria do contexto brasileiro e latino-americano, e que pode ser adotada por aquelas pessoas designadas como homens no nascimento e que se identificam com o gênero feminino.

Você sabia?

Travesti é sempre uma identidade **feminina**. Assim, **não** existe “o” travesti e **sim** a travesti.

- **Pessoas não binárias**, aquelas pessoas cuja identidade de gênero foge das características binárias masculino-feminino. Esse termo pode abranger uma grande variedade de experiências de gênero, incluindo pessoas com uma identidade de gênero específica que não é exclusivamente homem ou mulher, pessoas que se

1 No continente americano, existe um sistema de direitos humanos chamado Interamericano. Um dos principais órgãos é a Corte Interamericana de Direitos Humanos, que emite decisões e opiniões consultivas que são de cumprimento obrigatório para todos no Brasil (Decreto nº 4.463/2002 e Recomendação CNJ nº 123/2022). A Corte detalhou esses conceitos na Opinião Consultiva nº 24/2017, determinando o respeito aos direitos das pessoas LGBTI+. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf

2 Disponível em: <https://www.unfe.org/pt/know-the-facts/definitions/>.

3 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha de atendimento do MPT à população LGBTIQ+. Brasília: MPT, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/atendimento-do-mpt-a-populacao-lgbqi/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 11 jun. 2025.

identificam com dois ou mais gêneros (bigênero, pangênero ou poligênero), pessoas que oscilam entre se identificar com o gênero feminino e masculino (gênero fluido) e pessoas que não se identificam com nenhum gênero (agênero).

A intersexualidade, por sua vez, se refere ao sexo biológico e a características sexuais, hormonais e físicas inerentes à pessoa. Segundo a nota informativa da ONU – “Violações de Direitos Humanos das Pessoas Intersexo”⁴ –, “a palavra ‘intersexo’ é um termo abrangente usado para descrever uma ampla gama de variações corporais das características sexuais inatas. Pessoas intersexo nascem com características sexuais que não se encaixam nas definições tipicamente disponíveis para corpos masculinos ou femininos, podendo incluir características da anatomia sexual, órgãos reprodutivos, padrões hormonais e/ou cromossômicos”.

A ficha informativa da ONU Livre e Iguais⁵ indica, de acordo com especialistas, que entre 0,05% e 1,7% da população mundial nasce com características de intersexo. Vale destacar que a publicação informa que existe um espectro amplo e diversificado de características sexuais entre pessoas intersexuais, com mais de 40 variações documentadas. Essas características podem ser internas ou externas, podem ser aparentes no nascimento ou surgir na puberdade, ou não serem fisicamente aparentes. Por isso, há pessoas que podem passar a vida sem saber que são intersexo e outras que essa característica é identificada no nascimento ou ao longo do seu desenvolvimento.

Segundo a Alícia Kruger, presidente da Associação Brasileira pela Saúde Integral de Travestis, Transexuais e Intersexos (Abrasitti) a intersexualidade pode se manifestar tanto no cariótipo (exame dos cromossomos) quanto no fenótipo (características externas) da pessoa. “Não necessariamente a intersexualidade será manifestada pelo órgão genital. Há casos em que a pessoa tem apenas a alteração cromossômica”⁶.

Dessa forma, cabe ressaltar que identidade de gênero e intersexualidade não designam as mesmas experiências e existências, sendo distintas.

Direitos das pessoas trans: fundamentos legais e decisões dos tribunais

A Constituição Federal (CF) define como objetivos fundamentais da República em seu artigo 3º, I e IV: “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”, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF) e da igualdade (art. 5º, CF). Nesse sentido, a ordem constitucional brasileira reconhece que pessoas trans são sujeitos de direitos, proibindo a discriminação e garantindo o tratamento em condições de igualdade.

Em decisão histórica de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu que o direito à igualdade sem discriminações inclui a identidade e a expressão de gênero (Ação Direta de Inconstitucionalidade, ADI 4275)⁷. A Corte afirmou que a identidade de gênero é parte da personalidade humana e que ao Estado cabe reconhecê-la, sem impor condições como cirurgia ou autorização judicial.

4 Violações de Direitos Humanos das Pessoas Intersexo: Nota Informativa - https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/discrimination/lgbt/BackgroundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople_PR.pdf

5 Pessoas Intersexo – Ficha Informativa da ONU LIVRES E IGUAIS - <https://www.unfe.org/pt/pt/know-the-facts/challenges-solutions/intersex>

6 [https://veja.abril.com.br/brasil/justica-determina-nome-e-genero-de-crianca-intersexo-de-3-anos#:~:text=Segundo%20a%20farmac%C3%AAutica%20Al%C3%ADcia%20Kr%C3%BCger,\(caracter%C3%ADsticas%20externas\)%20da%20pessoa.](https://veja.abril.com.br/brasil/justica-determina-nome-e-genero-de-crianca-intersexo-de-3-anos#:~:text=Segundo%20a%20farmac%C3%AAutica%20Al%C3%ADcia%20Kr%C3%BCger,(caracter%C3%ADsticas%20externas)%20da%20pessoa.)

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4275, Distrito Federal. Relator: Min. Marco Aurélio. Brasília, DF, 1 mar. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI4275VotoGMTransgneros.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2025.

Essa decisão, interpretada em conjunto com o dever de respeito a direitos humanos atribuído às entidades privadas⁸, consolidou o entendimento de que empresas e instituições têm o dever de respeitar a diversidade e promover os direitos humanos de pessoas trans.

Isso significa que, em todos os espaços (incluindo em empresas), todas as pessoas devem ser livres para:

- autodeterminar seu gênero;
- acessar espaços e direitos de acordo com sua identidade de gênero;
- se vestir como se sentirem confortáveis;
- se relacionar com quem desejarem, sem sofrer discriminação.

Além da ADI 4275, outras decisões importantes incluem:

- **Recurso Extraordinário (RE) 670.422 (2018):** o STF estabeleceu a possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo⁹. Essa decisão é conhecida como aquela que autorizou a retificação de nome e gênero nos documentos de pessoas trans.
- **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e Mandado de Injunção (MI) 4733 (2019):** o STF equiparou a LGBTfobia, incluindo a transfobia, ao crime de racismo, com base na Lei nº 7.716/1989¹⁰.
- **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 787 (2024):** o STF determinou que documentos como a Declaração de Nascido Vivo (DNV) devem usar termos inclusivos, e que o Sistema Único de Saúde (SUS) deve garantir atendimento de saúde adequado às pessoas trans, respeitando suas necessidades fisiológicas¹¹.
- **ADI 5668 (2024):** o STF afirmou que escolas públicas e privadas devem combater a discriminação por identidade de gênero e orientação sexual¹².
- **STJ – Recurso Especial (REsp) 1.977.124/SP:** o STJ reconheceu que mulheres trans têm direito à proteção da Lei Maria da Penha, afastando critérios exclusivamente biológicos e reforçando a proteção com base na identidade de gênero¹³.

Direitos das pessoas trans: o que dizem os sistemas regional e internacional de proteção aos direitos humanos?

Tanto o Sistema Interamericano de Direitos Humanos quanto a ONU reconhecem que a identidade de gênero e a orientação sexual são protegidas pelo direito à não discriminação.

8 Conforme orientam os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNPGs) da ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos: implementação do marco das Nações Unidas "proteger, respeitar e remediar". Nova York e Genebra: ONU, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf Foi produzida versão traduzida pela Secretaria Nacional de Proteção Global (SNPG), do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH). Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/disponibilizada-a-cartilha-referente-aos-principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos> . Acesso em: 11 jun. 2025.

9 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 670.422, Rio Grande do Sul. Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4192182&numeroProcesso=670422&classeProcesso=RE&numeroTema=761> . Acesso em: 11 jun. 2025.

10 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 26, Distrito Federal. Relator: Min. Celso de Mello. Brasília, DF, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf> ; BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção n. 4733, Distrito Federal. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010> . Acesso em: 11 jun. 2025

11 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 787, Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 17 out. 2024. Disponível em: <https://stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF787.SUSparapessoastransrev.LCFSP.pdf> . Acesso em: 11 jun. 2025.

12 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5668, Distrito Federal. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, 28 jun. 2024. Disponível em: https://stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5668.DiscriminaodegeronasescolasRev.FSP_liberado2.pdf . Acesso em: 11 jun. 2025.

13 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.977.124/SP. Relator: Min. Rogério Schietti Cruz. Brasília, DF, 22 abr. 2022. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202103918110&dt_publicacao=22/04/2022 . Acesso em: 11 jun. 2025.

No âmbito internacional, os Princípios de Yogyakarta¹⁴ dispõem sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Tais princípios estabelecem que:

- a identidade de gênero é protegida pelo direito internacional dos direitos humanos;
- o reconhecimento legal da identidade de gênero deve ser baseado na autodeterminação, sem exigência de cirurgia, diagnóstico ou autorização judicial (Princípio 31);
- Estados devem adotar medidas para garantir o acesso igualitário a todos os direitos, incluindo saúde, educação, trabalho e segurança.

No plano regional (América Latina e Caribe), o Brasil é signatário da Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância¹⁵, de 2013 (ainda não ratificada), e da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância¹⁶, ratificada pelo Brasil em 2022.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) publicou em 2020 relatório sobre os direitos das pessoas trans¹⁷ no qual aponta que os Estados devem garantir o reconhecimento da identidade e expressão de gênero para acesso igualitário a serviços básicos, como os de saúde – estritamente vinculados ao direito à vida e à integridade pessoal¹⁸.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (que brasileiro é o órgão jurisdicional do sistema interamericano, com decisões que obrigam o Brasil) reconheceu que mulheres trans estão protegidas pela Convenção de Belém do Pará (também denominada Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher) e determinou que os Estados devem adotar leis que abordem identidade de gênero e políticas de reparação para vítimas de violência e discriminação (Vicky Hernández vs. Honduras; 2021)¹⁹.

Além disso, a Opinião Consultiva nº 24/2017 da Corte Interamericana reforça que a identidade de gênero é protegida pelo direito internacional e que os Estados devem garantir o reconhecimento legal da identidade de gênero com base na autodeterminação, sem exigências médicas ou judiciais²⁰. A Corte determinou que o respeito à identidade de gênero inclui ao menos: (i) o direito à igualdade e não discriminação; (ii) o direito à identidade. Ao nome e à identidade de gênero, com direito à adequação dos dados e documentos de acordo com o gênero autopercebido.

A ONU, por meio de publicações e resolução do Conselho de Direitos Humanos²¹, também afirma que a discriminação contra pessoas LGBTI+ viola tratados como o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos²²

14 PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta, 2007. Tradução oficial. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2009. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspuihandle/192/10895>. Acesso em: 11 jun. 2025.

15 ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-69_Convencao_Interamericana_discriminacao_intolerancia_POR.pdf.

16 ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Adotada em 5 de junho de 2013, na Guatemala. Disponível em: https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025. A aplicabilidade desta convenção a casos de LGBTfobia é reforçada pelo já mencionado entendimento do STF brasileiro, que equiparou a homofobia e a transfobia aos crimes de racismo, nos julgamentos da ADO 26 e do MI 4733 (2019). Assim, os compromissos assumidos pelo Brasil no âmbito da Convenção também se estendem à proteção de pessoas LGBTQIA+ contra todas as formas de discriminação e intolerância.

17 Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>.

18 Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/jsForm/?File=/pt/cidh/prensa/notas/2025/064.asp>

19 Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_38_2021_port.pdf

20 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinião Consultiva OC-24/17 de 24 de novembro de 2017. Identidade de gênero, igualdade e não discriminação a casais do mesmo sexo. San José, Costa Rica, 2017. Disponível em: https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025.

21 1. Nota que aborda a Resolução 17/19 do Conselho de Direitos Humanos da ONU (2011). ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Conselho de Direitos Humanos. Resolução 17/19: Direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero. Genebra, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/FactSheets/UNFFactSheet_IHRL_and_Sexual_Orientation_and%20Gender%20Identity%20PT.pdf. 2. "Nascidos Livres e Iguais" (2012): ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos. Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no direito internacional dos direitos humanos. Nova York e Genebra: ONU, 2012. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Ficha informativa sobre igualdade e não discriminação (2020): ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos. Igualdade e não discriminação: orientação sexual e identidade de gênero. Genebra, 2020. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/FactSheets/UNFFactSheetEquality_and_non_discrimination_SOGI_PT.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025.

22 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm.

e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher²³. As recomendações incluem a adoção políticas, leis e práticas que garantam o respeito à diversidade, à igualdade de direitos e à reparação de injustiças históricas.

DIREITOS ASSEGURADOS A PESSOAS TRANS

Não discriminação e direito à identidade (ou autodeterminação) e expressão de gênero

Toda pessoa tem o direito de ser quem é — de usar o nome e os pronomes com os quais se identifica, de se vestir, falar e se expressar de acordo com sua identidade de gênero — e de ser respeitada por isso.

A CF²⁴ e diversos tratados internacionais de direitos humanos²⁵ asseguram o direito à não discriminação. Isso significa que ninguém pode ser tratado de forma desigual por causa de sua raça, cor, gênero, religião, origem, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade ou qualquer outra característica protegida por lei.

Na prática, isso quer dizer que pessoas trans, travestis e não binárias têm o direito de viver sua identidade com dignidade e segurança — em casa, no trabalho, na escola e em todos os espaços.

Interpretação dos tribunais e base legal

Em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu que a identidade de gênero é parte da personalidade humana e deve ser respeitada em todos os contextos (ADI 4275). Em 2019, o STF decidiu que a LGBTfobia, incluindo atos discriminatórios como os de transfobia, deve ser tratada como crime de racismo, com base na Lei nº 7.716/1989 (ADO 26 e MI 4733).

Para além de possíveis consequências criminais, a transfobia (ou seja, a discriminação contra pessoas trans com base em sua identidade de gênero) pode ter consequências civis (como o dever de indenizar), trabalhistas²⁶ e administrativas.

A discriminação negativa²⁷ direcionada a qualquer pessoa é um ato ilícito. Discriminar alguém por ser trans é crime, além de outras penalidades possíveis que abordaremos mais para frente.

23 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm.

24 O direito à não discriminação é extraído das disposições do Art. 3º, inciso IV: Estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”; Art. 5º, caput e inciso XLI: Garante a igualdade de todos perante a lei e prevê punição para atos discriminatórios: Caput - “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” e Inciso XLI: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.” BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

25 Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância etc.

26 Nesse sentido, veja-se, por exemplo, o artigo 461, §§ 6º e 7º, da CLT, com redação dada pela Lei 14.611/2023: “§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. § 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.”

27 A Nota Técnica nº 01/2018 do MPT define discriminação positiva como um “tipo de discriminação que tem como finalidade selecionar pessoas que estejam em situação de desvantagem tratando-as desigualmente e favorecendo-as com alguma medida que as tornem menos desfavorecidas”. Já a discriminação negativa, por ser distinção baseada em um estigma, se contrapõe à inclusão e é ilícita ao promover injusta exclusão ou preferência com base em marcadores sociais, como os de raça e gênero, exige atenção e prevenção para garantir a igualdade de direitos. BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica nº 01/2018 do Grupo de Trabalho Raça: possibilidade de contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra. Brasília: MPT, 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 13 jun. 2025.

Mas o que é discriminação?

A discriminação **negativa** é a prática com intuito ou resultado de prejudicar, excluir ou negar os direitos de uma pessoa por ser quem é – em razão de suas características ou marcadores sociais²⁸. Pode acontecer de várias formas:

- **Direta:** quando a ofensa é explícita e direcionada. Por exemplo, utilizar termos pejorativos, como: “traveco”, proibir o uso de banheiros femininos por mulheres trans etc.
- **Indireta:** quando normas ou práticas aparentemente neutras resultam em efeitos desproporcionais sobre determinados grupos sociais. Por exemplo, elaborar um formulário que impeça que uma pessoa indique um gênero diferente do que consta na certidão de nascimento (sexo biológico) ou restringir o uso de elevadores com base em características de uma pessoa²⁹.
- **Recreativa:** quando a discriminação ocorre por meio de piadas ou brincadeiras. Por exemplo, fazer “brincadeiras” sobre a aparência ou identidade de uma pessoa trans ou piadas indicando que uma pessoa cis se parece com uma pessoa trans de maneira pejorativa. O artigo 20-A da Lei nº 14.532/2023 prevê aumento de pena para atos discriminatórios cometidos com “intuito de diversão ou recreação”³⁰.
- **No esporte:** a mesma lei (artigo 20, §2º-A) criminaliza (tipifica) atos discriminatórios cometidos em eventos esportivos, incluindo reclusão de 2 a 5 anos e proibição de frequentar estádios ou arenas por até 3 anos³¹.

Por outro lado, quando o assunto é a inclusão de grupos vulnerabilizados, o tópico das ações afirmativas é recorrente. Em um contexto de desigualdades sociais, ações afirmativas são uma espécie de discriminação positiva. A legislação, ratificada pelo entendimento dos Tribunais³², não apenas autoriza, como incentiva o desenvolvimento de ações que buscam reduzir desigualdades e gerar igualdade material (de acesso e oportunidades) para grupos que foram histórica, cultural, social e economicamente desfavorecidos. Isso inclui:

- processos seletivos exclusivos para pessoas trans;
- políticas e iniciativas de inclusão no trabalho e para desenvolvimento pessoal e profissional, como metas de diversidade, mentorias, bolsas de estudo, entre outras;
- programas de apoio e acolhimento.

Tais ações são exemplos de formas legítimas de corrigir desigualdades e promover justiça social.

28 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Nova York, 21 dez. 1965. Disponível em: https://legal.un.org/avl/pdf/ha/cerd/cerd_e.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025. O texto do tratado faz menção a “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou por resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.” Embora o foco da convenção seja a discriminação racial, essa definição tem sido amplamente utilizada como base interpretativa para outras formas de discriminação, inclusive por identidade de gênero e orientação sexual, especialmente em contextos de jurisprudência internacional e regional (como na Corte Interamericana de Direitos Humanos).

29 A Lei Municipal nº 11.995/1996, de São Paulo, é um exemplo de enfrentamento dessa prática ao proibir qualquer forma de discriminação no acesso a elevadores em edifícios públicos e privados, incluindo por motivo de raça, sexo, condição social ou deficiência. Embora a lei não mencione expressamente pessoas trans e travestis, a interpretação sistemática (contemplando outras leis e dispositivos constitucionais) permite abranger essas identidades de gênero, especialmente diante de práticas que, sob o pretexto de regras de uso, restringem o acesso ao elevador social com base na aparência ou identidade de gênero, configurando uma forma de exclusão intencional e indireta. Disponível em: <https://app-plpconsulta-prd.azurewebsites.net/Forms/MostrarArquivo?ID=14800&TipArq=1>

30 BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial e prever penas específicas para o racismo religioso, recreativo e praticado por funcionário público. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14532.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

31 Idem.

32 São precedentes paradigmáticos: ADPF 186 (2012) – Reconheceu a constitucionalidade do sistema de cotas raciais nas universidades públicas. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186, Distrito Federal. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 26 abr. 2012. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691269>; RE 597.285 (2012) – Repercussão Geral (Tema 203): Tratou da reserva de vagas para negros em concursos públicos, reafirmando a constitucionalidade das ações afirmativas. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 597.285, Santa Catarina. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, DF, 9 maio. 2012. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2662983>. Acesso em: 11 jun. 2025.

Direito ao nome

‘Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome’ (Artigo 16, Código Civil)

Direito de uso do nome social

Pessoas trans têm o direito de serem reconhecidas e tratadas de acordo com sua identidade de gênero, inclusive com o uso do nome social — aquele que reflete como a pessoa se identifica, independentemente do nome registrado ao nascer (nome civil)³³.

Esse direito foi formalizado em diversas normas e é reconhecido pelo STF³⁴. Como exemplo, no âmbito federal o Decreto nº 8.727/2016 garante o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero em órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Esse direito também deve ser respeitado por instituições privadas. O nome social deve ser respeitado em:

- crachás e identificações funcionais;
- e-mails e sistemas internos;
- placas de identificação de salas;
- registros escolares, acadêmicos e profissionais;
- atendimento em serviços públicos e privados.

O princípio geral desse direito é que o nome social apareça em todos os documentos, sistemas e bancos de dados públicos e/ou acessíveis por terceiros. O nome de registro deve aparecer somente em sistemas ou documentos de acesso restrito e apenas quando essencial, em razão de exigências de autoridades públicas.

Outras normas específicas detalham o direito ao uso do nome social – e, portanto, o dever de respeito ao nome social – em diferentes órgãos e espaços. Por exemplo:

- Caixa Econômica Federal, INSS (qualquer benefício previdenciário, como bolsa família, aposentadoria etc.), Departamentos (como a Polícia Federal, Ministérios - Saúde, Educação, Justiça, entre outros), Secretarias (Receita Federal, Comunicação Social, entre outras), Denatran, Anvisa, Anatel, entre outros: Decreto Federal nº 8.727/2016.
- Qualquer juiz, fórum, Centro de Conciliação e Mediação, Varas, Juizado Especial, entre outros: Resolução nº 270/2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).
- Conta corrente, poupança, investimentos, pix, transferência bancária, comprovantes, cartão de débito e/ou crédito, assinaturas, entre outros: Instrução Normativa Banco Central do Brasil (BCB) nº 2 de 3 de agosto de 2020; Deliberação nº 55 da Febraban, art. 7º, §1º; nome social no Pix: Resolução BCB nº 79 de 18 de março de 2021; Consolidação das Normas de Autorregulação do Relacionamento com o Consumidor (CNRC) Febraban;
- Pacientes, em consultas, receitas médicas, cirurgias e tratamentos médicos. Inclui: clínicas, hospitais, médicos, enfermeiros, dentistas, psicólogos, DNV, entre outros: Portaria nº 2.836/2011 e Portaria nº 1.820/2019 do Ministério da Saúde; Resolução nº 634/2021 do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen); Resolução nº 001/2018 do Conselho Federal de Medicina (CFM); ADPF 787 - decisão do STF que garante o nome social dos pais na DNV.

33 BRASIL. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 29 abr. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

34 Como exemplo de decisão do STF em que reconhecido o direito ao uso de nome social e o dever de respeito ao nome social, veja-se ADPF 787. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=783158570>

- Seguro de saúde (Plano de Saúde), de vida, acidentes pessoais, de automóvel, residencial, patrimonial, plano odontológico e previdência privada: Ofício circular eletrônico nº 1/2024 da Superintendência de Seguros Privados; Resolução Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) nº 382/2020; Deliberação nº 55 da Febraban no art. 7º, no §1º.
- Escolas, faculdades, cursos técnicos, entre outros: Resolução do Conselho Nacional de Educação nº 1/2018; Resolução do Ministério da Educação nº 01/2019 ; Resolução do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania nº 02/2023.

Mesmo que a pessoa ainda não tenha feito a retificação do nome civil, ela tem o direito de ser chamada e identificada pelo nome social em todos os espaços. O desrespeito ao nome social pode configurar transfobia, com possíveis repercussões de responsabilidade criminal, cível, trabalhista e administrativa.

Direito de retificação de nome e gênero no registro civil

Desde 2018, com o julgamento da ADI 4275 pelo STF e a publicação do Provimento nº 73/2018³⁵ do CNJ, pessoas trans podem retificar seu nome e gênero diretamente no cartório de registro civil, sem necessidade de processo judicial, laudos médicos, comprovação de cirurgia de transgenitalização ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes – que trata como doença algo que não é.

Esse direito foi reforçado pela Lei nº 14.382/2022³⁶, que alterou os artigos 56 e 57 da Lei de Registros Públicos (Lei nº 6.015/1973). A nova redação permite que: “A pessoa registrada poderá, após ter atingido a maioridade civil, requerer pessoalmente e imotivadamente a alteração do seu prenome, independentemente de decisão judicial”. Assim, o direito à retificação de nome atualmente é aplicável a todas as pessoas que desejem alterar seus nomes (cis ou trans). Pela via extrajudicial (diretamente no cartório), a pessoa pode – uma única vez – alterar seu 1º nome (prenome) e/ou seu gênero.

Em 2023, o Provimento nº 149 do CNJ³⁷ atualizou e detalhou esse procedimento, garantindo:

- a possibilidade de alteração do prenome e do marcador de gênero por autodeclaração;
- a dispensa de apresentação de laudos médicos, psicológicos ou autorização judicial;
- a obrigatoriedade de os cartórios realizarem o procedimento de forma digna, sigilosa e sem constrangimentos;
- a possibilidade de nova alteração, desde que fundamentada e não haja má-fé.

A retificação assegura que todos os documentos civis (como RG, CPF, certidão de nascimento, título de eleitor e passaporte) reflitam a identidade de gênero da pessoa – inclusive com relação a pessoas não-binárias, para constar gênero neutro³⁸ –, promovendo o respeito à sua dignidade, segurança jurídica e inclusão social.

A retificação não “apaga” o histórico da pessoa. Ou seja, a retificação não é apta a impedir ou dificultar processos judiciais, nem apaga dívidas ou passivos. Precisamente para assegurar que a pessoa manterá seu histórico, o

35 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN). Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>. Acesso em: 11 jun. 2025.

36 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14382.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

37 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Provimento nº 149, de 30 de agosto de 2023. Institui o Código Nacional de Normas da Corregedoria Nacional de Justiça do Conselho Nacional de Justiça – Foro Extrajudicial (CNN/CN/Extra), que regulamenta os serviços notariais e de registro. Brasília, DF, 31 ago. 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5258>. Acesso em: 11 jun. 2025.

38 No sentido de prevalência no registro da identidade autopercebida pela pessoa, decisão recente proferida em maio de 2025 pela Terceira Turma do STJ, autorizou a retificação do registro civil para constar o gênero não-binário. A relatora, ministra Nancy Andrighi, destacou que o direito à identidade de gênero está ligado ao livre desenvolvimento da personalidade, conforme previsto no art. 12 do Código Civil. A decisão não elimina o campo de gênero do registro civil, mas permite que conste gênero neutro, respeitando a identidade autodeclarada da pessoa. O caso envolvia uma pessoa que já havia alterado nome e gênero, mas posteriormente se reconheceu como não-binária. Os dados do processo não foram divulgados em razão de sigilo de Justiça. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalep/Paginas/Comunicacao/Noticias/2025/09052025-Terceira-Turma-garante-direito-a-indicacao-de-genero-neutro-no-registro-civil.aspx>

procedimento de retificação exige a apresentação de uma lista de diversos documentos, como certidões de processos e de protesto, entre outros.

Direito à privacidade e intimidade

O direito à privacidade e à intimidade é um direito fundamental garantido pela CF de 1988 (art. 5º, X), que assegura a inviolabilidade da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Esse direito é especialmente relevante para pessoas trans, travestis e não binárias, que frequentemente enfrentam situações de exposição indevida, constrangimento ou violação de sua identidade.

Em nível internacional, o Princípio 6 dos Princípios de Yogyakarta reforça que a identidade de gênero é parte da vida privada da pessoa e deve ser protegida contra qualquer forma de exposição, vigilância ou questionamento indevido. Desse modo, ninguém pode ser forçado a revelar sua identidade de gênero, histórico de transição, nome de registro ou qualquer informação pessoal que não deseje compartilhar.

Especificamente sobre a governança de dados pessoais, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018)³⁹ estabelece que dados sobre identidade de gênero, orientação sexual e saúde são considerados dados pessoais sensíveis. Com isso, seu tratamento exige:

- consentimento explícito da pessoa titular;
- finalidade legítima, específica e informada;
- medidas de segurança para evitar vazamentos ou acessos indevidos;
- adoção de políticas internas de governança de dados, com foco em privacidade e não discriminação.

Assim, boas práticas de gestão e governança de dados incluem:

- coletar apenas os dados estritamente necessários e formalizar o consentimento;
- garantir que sistemas e cadastros respeitem o nome social e o gênero autodeclarado;
- treinar equipes de RH, TI e atendimento para lidar com dados sensíveis com ética e sigilo;
- estabelecer canais seguros para atualização de dados e denúncias de violações.

Direito à inclusão social

A inclusão social de pessoas trans, travestis e não binárias é garantida pela legislação nacional e internacional e reiterada em decisões de diversos Tribunais pelo país. Isso significa que o Estado, as instituições e a sociedade têm o dever de garantir acesso igualitário a espaços, serviços e oportunidades, sem discriminação.

Direito ao uso de banheiros compatíveis com sua identidade de gênero

Pessoas transgênero podem utilizar o banheiro de acordo com a sua identidade de gênero, aplicando-se também a vestiários ou outras áreas comuns separadas por gênero, de acordo com o STF (RE 845.779)⁴⁰. Isso significa que:

³⁹ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 845.779*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, julgado em 6 jun. 2024. Disponível em: <https://stfjus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE845.779.Banheiroporpessoatranssexualv.FSP21h46.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2025.

- considera-se uma boa prática ter, nas instalações corporativas, banheiros de gênero neutro, mas pessoas trans podem utilizar os banheiros e instalações compatíveis com seu gênero;
- mulheres trans e travestis devem poder usar banheiros femininos;
- homens trans devem poder usar banheiros masculinos;
- nenhuma pessoa pode ser constrangida, questionada ou impedida de acessar esses espaços.

Esse direito é parte relevante do respeito à dignidade, à privacidade e à não discriminação e não deve ser subjugado.

Combate à discriminação nas escolas

Escolas públicas e privadas têm a obrigação de combater discriminações por gênero, identidade de gênero e orientação sexual. O STF determinou (ADI 5668)⁴¹ que o Estado deve adotar políticas públicas educativas e preventivas para promover a igualdade e o respeito à diversidade – o que inclui:

- uso do nome social em registros escolares;
- acesso a banheiros e uniformes conforme a identidade de gênero;
- prevenção e combate ao bullying e à violência.

Doação de sangue

Grande parte da luta é sobre a possibilidade de exercer cidadania de forma livre e ativa. Nesse sentido, em 2020, o STF julgou a ADI 5543⁴² e declarou inconstitucionais as normas que restringiam a doação de sangue por pessoas LGBTI+, por considerá-las discriminatórias. Desse modo, pessoas trans e LGBTI+ têm o direito de doar sangue, com base em critérios técnicos e não em estigmas ou preconceitos.

Tratamento equânime e aplicação da Lei Maria da Penha

O STJ, no REsp 1.977.124/SP, reconheceu que a Lei Maria da Penha é aplicada a mulheres transgênero vítimas de violência doméstica ou familiar⁴³. Acompanhando a evolução do entendimento de famílias e entidades familiares, a proteção deve ser baseada na identidade de gênero e na situação de vulnerabilidade, e não apenas em critérios biológicos. Esse entendimento assegura:

- acesso a medidas protetivas;
- atendimento especializado;
- possibilidade de afastamento do ambiente de trabalho com manutenção do vínculo empregatício por até 6 meses, conforme o art. 9º, §2º, II da Lei Maria da Penha.

Direito à saúde

O direito à saúde é garantido a todas as pessoas pela CF (art. 6º e art. 196), e vincula um dever do Estado e de instituições privadas de assegurar acesso universal, igualitário e adequado aos serviços de saúde, sem discriminação por identidade de gênero.

41 Veja-se em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/dia-da-visibilidade-trans-decisoes-do-stf-garantem-direitos-de-travestis-e-transexuais/>

42 Veja-se em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=443015&ori=1>. Acesso em: 11 jun. 2025.

43 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.977.124/SP. Relator: Min. Rogério Schietti Cruz. Brasília, DF, 22 abr. 2022. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202103918110&dt_publicacao=22/04/2022. Acesso em: 11 jun. 2025.

De acordo com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o termo “saúde”, no trabalho, contempla a ausência de doenças e os elementos físicos e mentais que afetam pessoa e estejam diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho (art. 3, alínea e)⁴⁴.

Nesse sentido, a saúde psicossocial — que envolve o bem-estar emocional, mental e relacional das pessoas — é protegida tanto pelo ordenamento jurídico brasileiro, quanto por normas internacionais de direitos humanos e do trabalho. Sua proteção da saúde psicossocial demanda a adoção de medidas de prevenção e repressão à violência e ao assédio — seja psicológico, físico, sexual ou moral — especialmente quando essas práticas afetam a dignidade, a identidade e a integridade de pessoas trans, travestis e não binárias no ambiente de trabalho⁴⁵.

Para assegurar o direito ao trabalho com saúde, o trabalho deve ser:

- livre de discriminação e assédio;
- acolhedor e seguro para todas as identidades de gênero;
- um espaço de valorização da diversidade e promoção da saúde mental;
- um ambiente onde os direitos da personalidade — como nome, imagem, identidade e privacidade — sejam plenamente respeitados.

SUS e Planos de Saúde

Em 2024, o STF, no julgamento da já mencionada ADPF 787, decidiu que o SUS deve garantir às pessoas transexuais e travestis acesso pleno a serviços e ações de saúde compatíveis com suas necessidades fisiológicas, inclusive quando essas estiverem relacionadas ao sexo biológico⁴⁶. Isso significa que:

- homens trans que mantêm o aparelho reprodutor feminino devem ter acesso a ginecologistas e obstetras;
- mulheres trans devem ter acesso a urologistas e outras especialidades compatíveis com seu corpo;
- os sistemas de agendamento e atendimento do SUS devem ser adaptados para garantir esse acesso sem constrangimentos;
- documentos como a DNV devem usar termos inclusivos como “parturiente” e “responsável legal”.

A negativa de cobertura com base na identidade de gênero pode configurar discriminação e violação do Código de Defesa do Consumidor (CDC). Além disso, a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS)⁴⁷ determina que os planos de saúde devem garantir cobertura para:

- acompanhamento multidisciplinar no processo de redesignação sexual (psicologia, endocrinologia, psiquiatria, ginecologia, urologia, entre outros);
- tratamento hormonal conforme protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas;

44 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

45 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Conjunta nº 08/2020 – PGT/Coordigualdade/Conalis. Brasília, DF, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade-1.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2025.

46 <https://stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF787SUSparapessoastransrevLCFSP.pdf>

47 Nos termos do Parecer Técnico nº 26/GEAS/GGRAS/DIPRO/2021, processo transexualizador, também denominado redesignação sexual, transgenitalização, mudança de sexo ou afirmação de gênero, é compreendido como um conjunto de procedimentos clínicos e cirúrgicos realizados no âmbito do atendimento a pessoas transgênero ou com incongruência de gênero. De acordo com a RN nº 465/2021, e conforme interpretado no parecer, os planos devem garantir: Acompanhamento multidisciplinar, incluindo psicologia, psiquiatria, endocrinologia, ginecologia, urologia, entre outras especialidades; Tratamento hormonal, conforme protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas; Acompanhamento de saúde reprodutiva, respeitando as necessidades fisiológicas da pessoa, independentemente do gênero registrado. Disponível em: https://www.gov.br/ans/pt-br/arquivos/acesso-a-informacao/transparencia-institucional/pareceres-tecnicos-da-ans/2020/parecer_tecnico_no_26_2021_processo_transexualizador.pdf. Este conjunto de procedimentos encontra-se disciplinado pela Portaria GM/MS 2803/2013 (disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html) e pela Resolução CFM n.º 2.427/2025 (disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2025/2427>).

- acompanhamento de saúde reprodutiva e gestão de cuidados de acordo com as necessidades fisiológicas da pessoa.

O Ministério da Saúde mantém, desde 2008, a Política Nacional de Saúde Integral LGBT, que prevê a criação e manutenção de ambulatórios especializados para o cuidado de pessoas trans, com foco em:

- acompanhamento hormonal;
- apoio psicológico;
- encaminhamento para cirurgias de afirmação de gênero (quando desejadas);
- acolhimento humanizado e livre de discriminação.

O CFM orienta o atendimento integral à saúde que considere as necessidades específicas da pessoa, assegurando o acesso a cuidados básicos, especializados e de urgência e emergência. Esse atendimento deve ser pautado pelo acolhimento, escuta qualificada, ambiente de confiança e garantia de confidencialidade. Além disso, tais serviços devem estar disponíveis em todas as regiões do país, com profissionais capacitados e infraestrutura adequada, de modo a promover o cuidado digno, equitativo e humanizado⁴⁸.

Direito ao trabalho e à igualdade de oportunidades

O direito ao trabalho digno, sem qualquer tipo de violência e discriminação e com igualdade de oportunidades, é garantido pela CF de 1988 (art. 5º e art. 7º), pela Convenção nº 111⁴⁹ (sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação) e nº 190⁵⁰ (sobre eliminação da violência e do assédio no trabalho) da OIT, pela Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, e pelos Princípios de Yogyakarta, que reconhecem o direito de todas as pessoas de viver e trabalhar com dignidade, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Pessoas trans têm direito a:

- acesso igualitário a vagas de emprego;
- condições de trabalho seguras e respeitadas;
- oportunidades de crescimento profissional;
- proteção contra assédio, violência e discriminação no ambiente de trabalho.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias na contratação e permanência no emprego⁵¹. Além disso, a Nota Técnica nº 02/2020 da Coordigualdade/MPT orienta que empresas e instituições adotem medidas concretas para garantir a inclusão e a proteção de pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho⁵².

48 CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução CFM nº 2.427, de 8 de abril de 2025. Revisa os critérios éticos e técnicos para o atendimento a pessoas com incongruência e/ou disforia de gênero e dá outras providências. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2025/2427>. Acesso em: 11 jun. 2025. A Resolução CFM nº 2.427/2025 atualiza os critérios éticos e técnicos para o atendimento de pessoas com incongruência ou disforia de gênero, reforçando a necessidade de um cuidado integral, humanizado e baseado na escuta qualificada. O texto orienta que o atendimento deve garantir acesso a cuidados básicos, especializados e de urgência, com respeito à identidade de gênero e confidencialidade, e que os serviços devem estar disponíveis em todas as regiões do país, com profissionais capacitados e estrutura adequada.

49 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao>. Acesso em: 11 jun. 2025.

50 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/eliminar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do-trabalho-convencao-190>. Acesso em: 11 jun. 2025.

51 BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 11 jun. 2025. A lei faz menção à proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros – abrange, portanto, a dimensão de identidade de gênero.

52 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica nº 02/2020 – Coordigualdade. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2021/1/070dd0c8315e98_nota-tecnica.pdf. Acesso em: 11 jun. 2025.

Vagas afirmativas

As vagas afirmativas são uma estratégia legítima e recomendada para corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos vulnerabilizados, como pessoas trans e travestis. Iniciativas como essas:

- estão amparadas pelo princípio da igualdade material;
- são reconhecidas como boas práticas pelo STF e pelo MPT;
- devem ser acompanhadas de ações de acolhimento e permanência no ambiente de trabalho.

Mentorias específicas

Programas de mentoria e desenvolvimento profissional voltados a pessoas trans são exemplos de boas práticas para:

- apoio na adaptação ao ambiente de trabalho;
- fortalecimento de habilidades técnicas e interpessoais;
- criação de redes de apoio e pertencimento.

Destinação de recursos para desenvolvimento

A alocação de recursos específicos para o desenvolvimento profissional de pessoas trans e LGBTI+ é uma medida de equidade e justiça social. Pode incluir:

- bolsas de estudo e capacitação;
- apoio a negócios liderados ou que incluam pessoas trans;
- financiamento de programas de inclusão e diversidade internos.

Além disso, está em tramitação o Projeto de Lei (PL) nº 2.640/2023, que busca instituir o Selo Empresa Amiga da Diversidade e tem como objetivo reconhecer e valorizar empresas que adotem práticas inclusivas voltadas à população LGBTI+, com especial atenção às travestis e outras pessoas trans⁵³. O selo funcionará como um instrumento de incentivo e visibilidade para organizações comprometidas com a promoção da igualdade de direitos e oportunidades no ambiente de trabalho.

Direito de constituir família e de acessar todos os direitos decorrentes da entidade familiar

O direito de constituir família é garantido a todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Em 2011, o STF reconheceu que as uniões homoafetivas são entidades familiares, com os mesmos direitos e deveres das uniões heteroafetivas⁵⁴.

53 Será concedido a empresas que cumprirem ao menos dois dos seguintes critérios: reservar no mínimo 2% do quadro de pessoal para a contratação de travestis e pessoas trans; implementar práticas educativas e de prevenção à LGBTfobia; promover programas de capacitação e sensibilização sobre diversidade sexual e de gênero; e adotar medidas de inclusão e acessibilidade, como o respeito ao nome social e o tratamento adequado em documentos internos e externos. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2363013#:~:text=PL%202640%2F2023%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do%20Selo%20Empresa%20Amiga%20da%20Diversidade.&text=Cria%C3%A7%C3%A3o%20LGBT%2C%20diretrizes>.

54 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132. Relator: Ministro Ayres Britto. Brasília, DF, julgado em 5 maio 2011. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931&ori=1>. Acesso em: 11 jun. 2025.

Esse entendimento foi reforçado por normas como a Resolução nº 175/2013 do CNJ, que obriga cartórios a realizarem casamentos civis entre pessoas do mesmo sexo⁵⁵. Isso garante a casais homoafetivos direitos como:

- casamento civil e união estável;
- sucessão em caso de falecimento do(a) cônjuge;
- inclusão do(a) parceiro(a) como dependente em Plano de Saúde (Súmula Normativa nº 12 da ANS⁵⁶);
- folga por casamento (art. 473, II da CLT)⁵⁷;
- adoção conjunta de crianças e adolescentes;
- acesso a todos os direitos decorrentes da maternidade e paternidade.

A já mencionada ADPF 787, julgada em 2024 pelo STF, ao tratar sobre o direito à saúde, também reconhece elementos relevantes para a dignidade e planejamento familiar das pessoas trans⁵⁸, ao dispor que:

- homens trans que mantêm o aparelho reprodutor feminino devem ter acesso a ginecologistas e obstetras;
- mulheres trans devem ter acesso a urologistas e outras especialidades compatíveis com seu corpo;
- documentos como a DNV devem usar termos inclusivos como “parturiente” e “responsável legal”.

Planejamento familiar

A Lei nº 9.263/1996 assegura o direito ao planejamento familiar a todas as pessoas, sem discriminação. Casais LGBTI+ têm direito a:

- acesso a métodos contraceptivos e reprodutivos;
- atendimento em serviços de reprodução assistida;
- acompanhamento médico e psicológico no SUS e na rede privada.

Adoção

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) permite a adoção por qualquer pessoa maior de 18 anos, independentemente de seu estado civil (artigo 42)⁵⁹. A adoção é regida por critérios de idade e condições de acolhimento, sem discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero⁶⁰. São assegurados:

- registro da criança com o nome de ambos os pais/mães;
- direito à licença parental;
- proteção integral da família formada.

Ou seja, a pessoa trans (assim como as demais pessoas) poderá contar com a adoção como uma das vias para seu planejamento e composição familiar.

55 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013*. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil e de conversão de união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>. Acesso em: 11 jun. 2025.

56 AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). *Súmula Normativa nº 12, de 4 de maio de 2010*. Dispõe sobre o reconhecimento da união estável entre pessoas do mesmo sexo para fins de inclusão como dependente em planos privados de assistência à saúde. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/ans/2010/sum0012_04_05_2010.html. Acesso em: 11 jun. 2025.

57 BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

58 https://stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF787_SUSparapessoastransrevLCFSP.pdf

59 BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

60 Nesse sentido, foi editada a Resolução nº 532/2023 do CNJ para determinar a tribunais e magistrados(as) o dever de zelar pelo combate a qualquer forma de discriminação à orientação sexual e à identidade de gênero, ficando vedadas, nos processos de habilitação de pretendentes e nos de adoção de crianças e adolescentes, guarda e tutela, manifestações contrárias aos pedidos pelo fundamento de se tratar de casal ou família monoparental, homoafetivo ou transgênero, e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5342>

Licenças maternidade e paternidade (equiparado a casais homoafetivos)

Os entendimentos atuais sustentam que a proteção à parentalidade deve considerar o papel desempenhado no cuidado com a criança, e não apenas a gestação ou o gênero. A CLT garante 120 dias de licença-maternidade para gestantes ou adotantes (arts. 392 e 392-A) e 5 dias de licença-paternidade, prorrogáveis por mais 15 dias em empresas cidadãs (art. 473, III e ADCT, art. 10, §1º).

O STF reconheceu, em 2024, o direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas, com base na proteção à criança e na igualdade entre diferentes configurações familiares. A decisão tem efeito vinculante e se aplica ao setor público e privado⁶¹.

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Bahia garantiu a licença-maternidade a uma médica que, embora não tenha gestado, participou ativamente da amamentação da filha gerada por sua companheira. A Corte entendeu que negar o benefício com base em critérios biológicos perpetua desigualdades e desconsidera o vínculo afetivo e parental⁶².

A princípio, a pessoa trans terá direito à licença compatível com seu gênero (ou seja, licença-maternidade para mulheres trans e paternidade para homens trans). Exceções poderão ocorrer em caso de homens trans que tenham engravidado, os quais poderão requerer a concessão do período de licença compatível com a licença-maternidade⁶³.

Direito de acesso à justiça

O acesso à justiça é um direito fundamental, conforme estipulado no art. 5º, inciso XXXV da CF, que assegura que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Para pessoas trans, travestis e não binárias — que muitas vezes enfrentam diversas barreiras sociais, econômicas e institucionais — esse direito se torna essencial para garantir a efetivação de outros direitos. A ideia de um acesso à justiça que seja universal, acessível e acolhedor requer esforços para superar obstáculos e promovê-lo com respeito à identidade de gênero e à dignidade de cada indivíduo.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, reconhece a necessidade de atenção à identidade de gênero no acesso à justiça⁶⁴.

Assessoria jurídica gratuita

As Defensorias Públicas Estaduais são as principais instituições quando o assunto é a assistência jurídica gratuita a pessoas em situação de vulnerabilidade. A atuação contempla:

- retificação de nome e gênero;
- assistência jurídica gratuita em ações por discriminação, assédio ou violência;
- acompanhamento em processos judiciais e administrativos;
- orientação jurídica e acolhimento especializado.

61 Veja-se em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-03/stf-reconhece-licenca-maternidade-nao-gestante-em-uniao-homoafetiva>

62 Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/casal-lesbico-tem-direito-licenca-maternidade-garantido-para-cada-mae>

63 O tema ainda não foi tratado de forma ostensiva pela jurisprudência, havendo, no entanto, notícias que relatam a concessão de período compatível com licença-maternidade para homens trans. Por exemplo, vide: <https://agenciamural.org.br/licenca-paternidade/>

64 <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>

Mobilização institucional e apoio jurídico interno

Empresas, organizações e instituições públicas ou privadas também podem atuar para garantir o acesso à justiça em casos de discriminação contra pessoas trans. O apoio poderá ser viabilizado por meio de:

- acionamento do setor jurídico interno para apuração e responsabilização de condutas discriminatórias;
- destinação de recursos para contratação de assessoria jurídica externa especializada, especialmente em casos que envolvam violência, assédio ou violação de direitos humanos;
- apoio à vítima com orientação jurídica, acompanhamento e medidas protetivas, inclusive com base na Lei Maria da Penha, quando aplicável.

Tais medidas se alinham com as recomendações da Nota Técnica nº 02/2020 da Coordigualdade/MPT que abordam a dimensão positiva dos princípios da igualdade e não discriminação mediante a prática de ações concretas para promover a igualdade e inclusão de grupos vulnerabilizados no ambiente de trabalho.

Quais penalidades são aplicadas em caso de violações a esses direitos?

Violações aos direitos de pessoas trans podem gerar responsabilidades e penalidades em diversas esferas — trabalhista, cível, administrativa e penal. A depender da conduta e do local em que a conduta for praticada, a responsabilização pode recair sobre indivíduos, empresas, instituições públicas ou privadas.

Além das eventuais penalidades jurídicas, os riscos de danos reputacionais são cada vez mais relevantes, com casos de impactos negativo à imagem de empresas, com campanhas de boicote e desincentivo ao consumo até impactos no preço de ações⁶⁵.

Dimensão trabalhista

Como já destacado a CLT e a Lei nº 9.029/1995⁶⁶, proíbe práticas discriminatórias na contratação, manutenção e desligamento de trabalhadores – o que se aplica a identidade de gênero ou orientação sexual. Quem pratica esse tipo de conduta se expõe a:

- multas administrativas⁶⁷;

⁶⁵ Casos recentes em domínio público relacionados a discriminação e assédio envolvendo pessoas trans, mulheres e outros grupos vulnerabilizados têm gerado condenações judiciais e forte repercussão pública, com impactos diretos na reputação das empresas envolvidas. Ex-funcionárias trans relataram constrangimentos, demissões discriminatórias e impedimentos de uso de banheiros, resultando em indenizações por danos morais para duas varejistas de fast fashion. Uma atriz trans também denunciou tratamento transfóbico durante um voo, o que gerou ampla mobilização nas redes sociais. Em outro caso, uma ex-diretora de uma grande empresa de tecnologia denunciou uma cultura organizacional marcada por abuso e discriminação de gênero. Além disso, uma empresa do setor industrial foi condenada ao pagamento de R\$ 40 milhões por manter práticas sistemáticas de assédio moral coletivo e discriminação contra trabalhadores com deficiência ou em reabilitação, incluindo isolamento físico e exclusão de oportunidades.

⁶⁶ Na ocorrência de rompimento da relação de trabalho por discriminação, o artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 prevê a possibilidade de direito à reparação pelo dano moral, sendo facultado ao empregado optar pela reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm.

⁶⁷ Para casos de discriminação com repercussões/prejuízos ao salário, a CLT também estabelece multas para práticas consideradas discriminatórias, tais como discriminação salarial (artigo 510) e discriminação contra a mulher (art. 401). É previsto que o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto (artigo 461, § 6º). Além disso, o §7º prevê multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#c510

- indenizações por danos morais⁶⁸;
- reintegração ao emprego⁶⁹;
- responsabilização por assédio⁷⁰;
- ações civis públicas movidas pelo MPT⁷¹.

Nesse sentido, a Nota Técnica nº 02/2020 da Coordigualdade/MPT orienta que empresas adotem medidas para prevenir discriminação, como uso do nome social, acesso a banheiros conforme identidade de gênero e adoção de medidas de combate ao assédio.

Dimensão cível

Com base no Código Civil, quem violar direito de outra pessoa e causar dano prática ato ilícito (art. 186) e tem a obrigação de reparar (art. 927) – reparação que será medida e estabelecida na medida do dano causado (944)⁷². Desse modo, havendo o reconhecimento da prática discriminatória, a violação de direitos de personalidade (como nome, imagem, identidade e dignidade) pode gerar:

- ações de indenização por danos morais⁷³ e/ou patrimoniais;
- obrigação de retratação pública e demais medidas de satisfação e justiça⁷⁴;
- medidas de não repetição (como treinamentos, revisão de políticas e procedimentos, entre outros);
- eventuais outras medidas determinadas em juízo para a reparação integral.

68 Um precedente relevante que referendou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, lançado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e tem como objetivo orientar a magistratura a analisar casos com a lente da igualdade e não discriminação, envolve uma colaboradora trans foi dispensada em dezembro de 2022, durante período de atestado médico recusado por constar apenas o nome social e não o de registro. A Justiça do Trabalho condenou a empresa ao pagamento de R\$ 20 mil por danos morais, destacando a violação da dignidade da pessoa humana e a prática de transfobia institucional. Para julgamento do caso, foram aplicadas as diretrizes do Protocolo para Julgamento em Perspectiva de Gênero, no que se refere a valoração das provas e identificação dos fatos. A sentença determinou que “na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da discriminação normalmente se dá de forma oculta, não ostensiva, de modo que é comum que apenas as vítimas sejam as testemunhas diretas”. Isso significa que, nesses casos, o depoimento da vítima pode ganhar um peso especial, assim como provas indiretas ou indícios, como testemunhos, documentos ou comportamentos que ajudem a mostrar o que aconteceu, mesmo que não haja uma prova direta. BRASIL. Justiça do Trabalho (9. Região). Processo nº 0000025-03.2023.5.09.0011. 11ª Vara do Trabalho de Curitiba. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe/processo/0000025-03.2023.5.09.0011/1#fadf57e>

69 A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região determinou a reintegração de um bancário demitido aos 51 anos, após reconhecer o caráter discriminatório da dispensa motivada por idade e estado de saúde. O trabalhador, com mais de 35 anos de serviço e que estava doente no momento da dispensa, foi alvo de piadas e substituído por colegas mais jovens, em um padrão recorrente na empresa. O caso evidencia que a dispensa de pessoas em razão de suas características ou estado de saúde, quando não justificada de forma objetiva, pode configurar discriminação e gerar consequências jurídicas e reputacionais para o empregador. Disponível em: <https://www.trt17.jus.br/web/comunicacao/w/n1061-bancario-demitido-apos-sofrer-etarismo-discriminacao-por-idade-sera-reintegrado>

70 Além disso, há precedentes em que a aplicação de multa não decorreu de dispensa discriminatória. Em decisão unânime, a 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou uma montadora ao pagamento de R\$ 40 milhões por dano moral coletivo, após constatar práticas sistemáticas de assédio e discriminação contra trabalhadores lesionados. Os empregados eram isolados fisicamente, excluídos de promoções e alocados em um grupo denominado “divergentes”, em um contexto de evidente capacitismo institucional. A decisão impôs multas diárias de até R\$ 100 mil por descumprimento das obrigações impostas, evidenciando a gravidade das condutas e os riscos reputacionais associados à violação de direitos fundamentais no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/11a-camara-do-trt-15-condena-montadora-em-r-40-milhoes-por-discriminar-trabalhadores>

71 Em decisão da 36ª Vara do Trabalho de Salvador, a Justiça do Trabalho acolheu Ação Civil Pública (ACP) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e condenou uma empresa ao pagamento de R\$ 300 mil por dano moral coletivo, em razão de práticas discriminatórias contra trabalhadores baianos. A ação teve como base relatos de ofensas reiteradas com estigmas regionais, como “preguiçosos” e “lerdos”, proferidas por superiores hierárquicos. A sentença reconheceu a violação à dignidade da pessoa humana e à igualdade de tratamento, determinando também a adoção de medidas preventivas para coibir novas práticas discriminatórias. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/empresa-condenada-r-300-mil-discriminacao-contr-os-baianos>

72 BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

73 A 5ª Turma Recursal dos Juizados Especiais do Paraná reconheceu o direito à reparação por danos morais em razão da prática de transfobia, reafirmando que pessoas físicas ou jurídicas que promovem ou toleram condutas discriminatórias devem ser responsabilizadas civilmente. No caso, uma mulher trans foi tratada de forma desrespeitosa por ter o nome morto exposto por banco em transações realizadas via PIX, que causou constrangimento e sofrimento, expondo-a a discriminação e preconceito. No julgamento, a relatora destacou que a utilização do nome de nascimento de uma pessoa transgênero, mesmo que sem a intenção de discriminar, constitui uma violação dos direitos de personalidade. Além disso, reconheceu que a transfobia, mesmo que não declarada, pode se manifestar em ações aparentemente neutras, mas que perpetuam o preconceito e a marginalização dessas pessoas. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/direito/Noticia/5a-Turma-Recursal-dos-Juizados-Especiais-reafirma-que-transfobia-institucional-gera#:~:text=As%20pessoas%20naturais%20ou%20jur%C3%ADdicas,cultura%20de%20respeito%20e%20igualdade>

74 O Ministério Público Federal ajuizou ACP contra um influenciador digital por divulgar conteúdos transfóbicos em suas redes sociais, especialmente voltados contra crianças e adolescentes trans. A ação, além de pleitear indenização por danos morais coletivos, requer a obrigação de retratação pública, com a publicação de um vídeo educativo e de pedido de desculpas em seus perfis. A medida visa não apenas reparar o dano causado à comunidade LGBTQIAPN+, mas também prevenir a repetição de condutas semelhantes, reafirmando que a liberdade de expressão não pode ser usada como escudo para discursos de ódio e discriminação. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2025-06/mpf-entra-com-acao-contr-a-influenciador-por-discurso-transfobico>

Dimensão administrativa

Órgãos públicos e empresas podem ser responsabilizados por práticas discriminatórias e pela exposição indevida de dados sensíveis, como a identidade de gênero. A LGPD considera a identidade de gênero um **dado pessoal sensível**. O tratamento inadequado desses dados pode gerar:

- instauração de procedimento administrativo para investigação por autoridades e determinação de medidas corretivas⁷⁵;
- responsabilização civil por danos morais⁷⁶.

A Lei nº 9.029/1995 (art. 3º) prevê para os empregadores que praticarem atos discriminatórios para fins de admissão ou permanência no emprego:

- multa administrativa equivalente a 10 vezes o valor do maior salário pago pela empresa, com acréscimo de 50% em caso de reincidência;
- proibição de acesso a empréstimos ou financiamentos junto a instituições financeiras oficiais.

Além disso, há estados e municípios em que previstas sanções administrativas específicas para casos de discriminação. No estado de São Paulo, a Lei Estadual nº 10.948/2001⁷⁷ prevê punições administrativamente para casos de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero e se aplica a casos de LGBTfobia, incluindo transfobia. Entre as sanções possíveis estão:

- Advertência
- Multa
- Suspensão ou cassação da licença de funcionamento de estabelecimentos

Adicionalmente, a Lei Estadual nº 14.187/2010, de São Paulo, dispõe sobre penalidades administrativas para atos de discriminação por motivo de raça ou cor, aplicáveis a pessoas físicas ou jurídicas, inclusive em ambientes de uso coletivo. A lei prevê punições para atos de discriminação, que vão de advertência e multas (de até 3.000 UFESPs – Unidade Fiscal do Estado de São Paulo – em caso de reincidência), até suspensão ou cassação da licença de funcionamento do estabelecimento⁷⁸.

No município de Recife, a Lei nº 17.025/2004 se propõe ao combate à discriminação contra pessoas homossexuais, bissexuais e transgênero. A norma prevê punições para atos atentatórios ou discriminatórios, como constrangimento, proibição de acesso a espaços públicos ou privados, e discriminação em serviços, hospedagem, trabalho e manifestações de afeto. As penalidades incluem advertência, multa e até suspensão da licença de funcionamento de estabelecimentos reincidentes⁷⁹.

75 Nesse sentido: <https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/noticias/anpd-conclui-processo-de-fiscalizacao-de-redes-de-farmacias-e-determina-ajustes-de-conduta-no-tratamento-de-dados-pessoais>

76 A 29ª Vara Cível de Belo Horizonte condenou uma empresa ao pagamento de R\$ 20 milhões por danos morais coletivos, em razão do vazamento de dados pessoais sensíveis de milhões de usuários, incluindo informações como nome, telefone, e-mail, gênero e religião. A decisão reconheceu que o incidente, ainda que decorrente de ataque hacker, configurou falha na prestação do serviço e violação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), por não terem sido adotadas medidas técnicas e administrativas adequadas à proteção dos dados. O juízo entendeu que o vazamento representou um risco inerente à atividade econômica da empresa, o que justifica a responsabilização objetiva e a reparação dos danos causados à coletividade. Veja-se em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/392981/multa-de-r-20-milhoes-por-vazamento-de-dados>

77 SÃO PAULO (Estado). Lei nº 10.948, de 5 de novembro de 2001. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2001/lei-10948-05.11.2001.html>. Acesso em: 11 jun. 2025.

78 SÃO PAULO (Estado). Lei nº 14.187, de 19 de julho de 2010. Dispõe sobre penalidades administrativas a serem aplicadas pela prática de atos de discriminação racial. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2010/lei-14187-19.07.2010.html>. Acesso em: 13 jun. 2025. Entre os precedentes envolvendo a Lei no TJSP, acórdão em apelação cível nº 1041985-69.2020.8.26.0053 manteve a aplicação de multa de até 3.000 UFESPs à empresa, destacando a ausência de política interna para acolher denúncias e prevenir práticas discriminatórias. SÃO PAULO (Estado). Tribunal de Justiça. Apelação Cível nº 1041985-69.2020.8.26.0053. Comarca de São Paulo, 3ª Vara da Fazenda Pública. Relatora: Maria Fernanda de Toledo Rodovalho. Julgado em 10 mar. 2023. 2ª instância. Voto nº 4.960. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Processos>. Acesso em: 13 jun. 2025.

79 RECIFE (Município). Lei nº 17.025, de 7 de janeiro de 2004. Pune, nos termos desta Lei, qualquer ato discriminatório aos homossexuais, bissexuais ou transgêneros, institui o dia 17 de abril como o Dia da Diversidade Sexual e dá outras providências. Disponível em: https://www2.recife.pe.gov.br/sites/default/files/lei_no_17.0252004.pdf. Acesso em: 13 jun. 2025.

São exemplos de possíveis sanções administrativas para violações a direitos de pessoas trans.

Dimensão penal

Desde 2019, com a decisão do STF, a LGBTfobia e a transfobia foram equiparadas ao crime de racismo, com base na Lei nº 7.716/1989. A lei prevê diferentes penas para diferentes condutas discriminatórias, como:

- reclusão;
- aumento de pena em casos de violência, humilhação pública ou discriminação em espaços coletivos (como escolas, empresas e eventos esportivos, conforme a Lei nº 14.532/2023);
- enquadramento do racismo recreativo enquanto crime.

Além disso, como mencionado, o STJ reconheceu a aplicação da Lei Maria da Penha em casos de violência contra mulheres trans.

Ação de regresso

Empresas e instituições que forem responsabilizadas por atos discriminatórios praticados por seus colaboradores podem, após indenizar a vítima, ajuizar ação de regresso contra o(s) responsável(is) direto(s), buscando o ressarcimento dos valores pagos. Tal medida é prevista no Código Civil (art. 934). A pessoa cujo direito foi violado poderá ingressar com ação contra o indivíduo que praticou a violação ou contra a empresa empregadora ou comitente (art. 932, III, do Código Civil).

DICAS PRÁTICAS

Caso seja vítima

- Reporte o caso a seu superior hierárquico ou ao departamento de Recursos Humanos.
- Formalize a denúncia por meio de unidades especializadas ou canais apropriados, tais como: Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher (DEAM), Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI) e o Disque 100 (possibilita o anonimato e a confidencialidade).

Presencie violações a direitos de pessoas trans

- Ofereça apoio, prezando pela segurança das pessoas envolvidas.
- Se a vítima autorizar, reporte o caso no canal de denúncias ou à pessoa responsável pelo tratamento dessas situações.
- Nunca incentive ou endosse o comportamento da pessoa agressora.

Comunicação respeitosa: o que fazer e o que evitar

Use

- O nome e os pronomes com os quais a pessoa se apresentou para você. Caso você inicie algum diálogo e tenha dúvida, não hesite em perguntar “como gostaria que eu chamasse você?” ou “quais pronomes você usa?”. Não tente supor.

- Termos como: pessoa trans, homem trans, mulher trans, pessoa não binária.
- Pratique a empatia. A população trans é historicamente um dos principais alvos da violência e de abusos.

Evite

- Termos ofensivos e dotados de preconceito, como “traveco”.
- Usar o nome antigo da pessoa (*deadnaming*).
- Perguntar sobre o corpo, cirurgias ou vida íntima ou comentar sobre sua aparência.
- Frases de conotação negativa a respeito da identidade de gênero, como: “você parece mulher/homem de verdade”, “você é bonito/a, nem parece que você é trans”.
- Julgamentos e ações com base na aparência (utilização de roupas, calçados, maquiagem, tatuagens, piercings, penteados e adereços).
- Se manifestar sobre demonstrações de afeto entre pessoas LGBTI+. É importante que a demonstração de afeto entre pessoas LGBTI+ seja recebida com a mesma aceitação que a troca de afeto entre pessoas heterossexuais.

TozziniFreire.