

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO

KELLY CRISTINA GALBIERI

**A DIFICULDADE DE INGRESSO E PERMANÊNCIA DA COMUNIDADE
LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE TRABALHO**

POUSO ALEGRE

2025

KELLY CRISTINA GALBIERI

A DIFICULDADE DE INGRESSO E PERMANÊNCIA DA COMUNIDADE
LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE TRABALHO

Dissertação apresentada à Banca de Defesa do
Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado
em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de
Oliveira

FDSM – MG
2025

FICHA CATALOGRÁFICA

G353a GALBIERI, KELLY CRISTINA
A DIFICULDADE DE INGRESSO E PERMANÊNCIA DA
COMUNIDADE LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE TRABALHO. /
KELLY CRISTINA GALBIERI. Pouso Alegre: FDSM, 2026.
107p.

Orientador: DR. PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA.
Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito do Sul de Minas,
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. COMUNIDADE LGBTQIAPN+. 2. MERCADO DE
TRABALHO. 3. DISCRIMINAÇÃO. 4. PRECONCEITO. I OLIVEIRA,
DR. PAULO EDUARDO VIEIRA DE. II Faculdade de Direito do Sul de
Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito. III Título.

CDU 340

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho ao meu amigo, professor e orientador, Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, pelo incentivo no ingresso deste Mestrado, pelas orientações sobre o tema, pelo auxílio na busca de literatura correlata, pela maneira com que me tranquilizou ao longo dos dois anos de curso, afirmando que o sucesso era certo.

Manifesto a mais profunda admiração pela minha filha Isabella Galbieri Agria, que, por tantas vezes, teve a paciência e o amor ao ler cada capítulo com o cuidado de sugerir, corrigir e incentivar a continuidade do trabalho.

Também à minha filha Giovanna Galbieri Burns-Agria, que desnudou este universo da diversidade sexual, me ensinando e mostrando coragem de mostrar ao mundo que o verdadeiro valor de uma pessoa está na sua essência.

Agradeço de forma especial à minha amiga Selma Helena Contesini Zugliani, que não mediu esforços para abrilhantar, através de sua música, o trabalho de inserção social realizado pelo meu grupo na instituição APAE de Pouso Alegre.

Aos amigos e professores que conheci nesta brilhante faculdade, que me motivaram, através das aulas e encontros mensais sair do meu estado natal em busca de novos conhecimentos e realização pessoal.

E, por fim, ao meu neto, Lucca Galbieri Ferro, que me inspira a ser melhor todos os dias. Luto para que ele viva em um mundo melhor, onde as diferenças deixem de ser empecilhos para conquistas pessoais e profissionais de todo brasileiro.

RESUMO

Ser membro da comunidade LGBTQIAPN+ traz, por si só, uma série de desafios a serem enfrentados no nosso país, como a aceitação familiar, a conclusão de cursos escolares, inclusão na sociedade e ingresso e permanência no mercado de trabalho. É bem verdade que os direitos que atingem essa comunidade têm avançado nos últimos anos, porém, a efetivação das leis criadas com este intuito ainda está aquém das necessidades dessas pessoas. Embora o Brasil tenha iniciado a luta contra o preconceito e a discriminação contra gays, lésbicas e travestis/transsexuais há quase quatro décadas, o que se percebe é uma sociedade culturalmente preparada para acolher somente pessoas heterossexuais e cisgêneras. Com a promulgação da Constituição Federal Brasileira, em 1988, documento legal elaborado buscando a justiça social e os direitos e garantias fundamentais, pretendia-se proteger os cidadãos contra abusos de poder e promover a inclusão e a igualdade social. Mas, na prática, além de outras desigualdades, a comunidade LGBTQIAPN+ sofre com a falta de políticas públicas e a necessidade de cobrança por parte de associações, organizações do mundo todo, inclusive do Judiciário, que, por vezes faz o papel do Poder Legislativo. As barreiras enfrentadas pelas pessoas heterocisdivergentes no mercado de trabalho escancaram os desafios para a efetivação da plena dignidade humana do empregado e sua família. Projetos de leis são apresentados no Brasil com o objetivo de suprimir direitos já conquistados ao longo dos anos, então o olhar atento de instituições é fundamental para sua manutenção. Enquanto isso, os Tribunais têm demonstrado que, ao serem acionados, não se furtam no combate à discriminação por gênero, raça, orientação sexual ou identidade de gênero, baseados também nas diretrizes de Direitos Humanos de vários países.

Palavras-chave: comunidade LGBTQIAPN+; mercado de trabalho; discriminação e preconceito.

ABSTRACT

Being a member of the LGBTQIAPN+ community means facing a series of challenges in our country, such as family acceptance, completion of educational courses, inclusion in society, and securing a position in the labor market. It is true that the rights that affect this community have advanced in recent years, but the effectiveness of the laws created for this purpose is still below the needs of these people. Even though Brazil has been fighting against prejudice and discrimination of gays, lesbians and transvestites/transsexuals for almost four decades, what is perceived is a society culturally prepared to welcome only heterosexual and cisgender people. The publication of the 1988 Brazilian Federal Constitution – a legal document developed seeking social justice and fundamental human rights – intended to protect citizens from abuse of power and promote inclusion and social equality. However, in practice and in addition to other inequalities, the LGBTQIAPN+ community suffers from the lack of public policies and support by associations and organizations around the world, including support from the judiciary branch, which often plays a legislative role. The barriers faced by non-heterosexuals and non-cisgenders in the labor market highlight and demonstrate the challenges and the lack of human dignity for the employee and their family. Draft laws are presented in Brazil with the aim of suppressing existing rights, so to preserve them, it is crucial that allied institutions watch closely. Meanwhile, when the courts are involved, they become allies in the fight against discrimination based on gender, race, sexual orientation or gender identity, and also the human rights guidelines of several countries.

Keywords: LGBTQIAPN+ community; labor market; discrimination and prejudice.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DA HETEROCISNORMATIVIDADE	10
1.1 A dignidade humana como direito fundamental e indisponível a todos.....	10
1.2 Início do reconhecimento e da visibilidade das minorias no Brasil	20
1.3 Definições que alicerçam a sigla LGBTQIAPN+	29
2 HISTÓRICO DE EXCLUSÃO DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+	41
2.1 Stonewall – O marco da virada nos EUA e o reflexo no Brasil	41
2.2 Dados da Organização das Nações Unidas – Direitos Humanos com foco na garantia de direitos da comunidade LGBTQIAPN+	43
2.3 Associações, organizações e movimentos na luta pela inserção da comunidade na sociedade	47
3 AS BARREIRAS ENFRENTADAS PELA COMUNIDADE LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE TRABALHO	51
3.1 Relação de Discriminação atinente ao Sexismo e à Comunidade LGBTQIAPN+	51
3.2 As diferentes formas de discriminação sofridas pela não conformidade com a heterocisnormatividade	58
3.3 Formas de intolerância sofrida pela comunidade LGBTQIAPN+ nas relações laborais	61
4 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA ENVOLVENDO A COMUNIDADE LGBTQIAPN+	64
4.1 Atuação do Estado em cada uma das funções dos três poderes.....	64
4.2 Projetos de lei brasileiros atinentes à comunidade LGBTQIAPN+	67
4.3 Projetos de lei americanos que envolvem a comunidade transexual	69
4.4 Posicionamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho em questões envolvendo a comunidade LGBTQIAPN+	71
CONCLUSÃO	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	93

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como metodologia a pesquisa descritiva, utilizando-se de livros, artigos, trabalhos acadêmicos que abordam o assunto e jurisprudências relacionadas ao tema, trazendo conhecimento para aplicações práticas dirigidas à solução de problemas específicos e descrevendo as características da população LGBTQIAPN+.

A comunidade LGBTQIAPN+, até a atualidade, enfrenta dificuldades na conquista de seu espaço junto ao Estado Brasileiro, especialmente no tocante ao gozo de direitos e garantias fundamentais que, segundo o Estado Democrático de Direito vigente no Brasil, deveria ser acessível a todos indistintamente.

Essa realidade segregativa resvala em todos os aspectos da vida dos integrantes dessas minorias e encontra uma profunda barreira no ambiente de trabalho, seja para adentrar nele, seja para conseguir se manter em um ambiente saudável devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Isso porque as raízes da nossa sociedade são heterocisnormativas¹ e, por elas, somente são considerados “normais” e “dignos” aqueles que estiverem em estrita conformidade com os padrões impostos por esta realidade, que são: ser heterossexual e cisgênero. Por essa linha, nota-se que, desde a organização do movimento LGBT há quase quarenta anos, toda e qualquer variação dessas diretrizes enfrenta tensão quando considerada a relação entre o Estado e a sociedade.

A heterocisnormatividade exclui as possibilidades de identidade de gênero e de orientação sexual e entende que ser heterossexual (atrair-se exclusivamente por pessoa do gênero oposto) e cisgênero (reconhecer-se com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer) como norma. Esta lógica exclui a população LGBTQIAPN+, uma vez que cria barreiras ao acesso à saúde, ao trabalho e a convivência em sociedade. A luta da comunidade LGBTQIAPN+ pelo seu reconhecimento e espaço no cenário brasileiro vem de antes da Ditadura Militar, período em que essa parcela da população era tratada como “inimigo interno”, ou seja, associava-se a homossexualidade a uma forma de degeneração e de corrupção da juventude², devendo ser combatida a qualquer custo, já que afrontava a moral e os bons costumes. Apesar de o regime militar no Brasil ter se findado em 1985, as mazelas enfrentadas por essa comunidade não se findaram junto com a queda do regime.

Verifica-se que, na contramão do que prevê a Constituição Federal de 1988, foi

¹ Heterocisnormativa – significa que a heterossexualidade e a cisgeneridade são compulsoriamente impostas, ou seja, há um sistema social que designa que todas as pessoas são heterossexuais e cisgêneros antes mesmo de nascer e que, quando foge deste padrão é considerado anormal, imoral, em algumas sociedades, ilegal.

² GREEN, James Naylor *et al.* *História do Movimento LGBT no Brasil*. 1.^a ed. São Paulo: Alameda, 2018, p. 22.

orquestrada e elaborada para ser inclusiva e não deixar o poder concentrado nas mãos de pessoas que pudessem excluir de suas proteções aqueles que delas mais necessitavam, a comunidade LGBTQIAPN+ permanece subjugada e fica à mercê de políticas públicas que têm sido incapazes de suprir as suas demandas.

Justamente por essa ausência de resposta às demandas sociais, existenciais e políticas enfrentadas pela comunidade LGBTQIAPN+, especialmente no ambiente de trabalho, todos os Poderes da República vem sendo acionados para tentar equalizar essa ineficiência estrutural do Estado.

A dificuldade que pessoas gays, lésbicas ou transexuais enfrentam para o ingresso no mercado de trabalho é variável, pois alguns deles têm a oportunidade de não serem reconhecidos como parte da comunidade LGBTQIAPN+, graças a sua maneira de vestir, andar ou conversar; porém outros não têm a mesma possibilidade, uma vez que não têm a mesma “passabilidade”.³³

Os integrantes da comunidade que têm a oportunidade de ingresso no mercado de trabalho encontram novas barreiras, agora relacionadas à dificuldade de permanência, pois algumas empresas não estão preparadas ou não preparam as equipes que recepcionarão os novos empregados. Vale dizer que as empresas que têm uma política inclusiva ainda encontram dificuldade no controle e combate das formas de preconceito e discriminação que ocorrem no ambiente laboral.

Enquanto a luta é travada diariamente, a comunidade LGBTQIAPN+ aumenta seu tamanho exponencialmente e se torna cada vez mais inclusiva, aumentando a sigla de sua denominação para que possa, na contramão da sociedade heterocisnormativa, integrar junto de si o máximo de pessoas que, assim como qualquer minoria, é estigmatizada e propiciada a desesperançar por uma sociedade inclusiva, justa e igualitária.

Dessa forma, a comunidade LGBTQIAPN+ tem sido direcionada a acionar Tribunais Superiores para ver seus direitos resguardados e para poder usufruir das garantias e das proteções que lhe são negadas e suprimidas em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero, conduta essa incompatível com as previsões da Constituição Federal de 1988 e com as normas e diretrizes de Direitos Humanos consagradas mundo afora.

³³ Passabilidade – termo utilizado para se referir ao quanto um homem ou uma mulher trans “passam por” um homem ou uma mulher cisgênero. INSTITUTO BRASILEIRO DE NEURODESENVOLVIMENTO. *O que significa o termo passabilidade?*, 27 dez. 2014. Disponível em: <https://www.ibnd.com.br/blog/o-que-significa-o-termo-passabilidade.html>. Acesso em: 12 jul. 2025.

1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DA HETEROCISNORMATIVIDADE

1.1 A dignidade humana como direito fundamental e indisponível a todos

A sociedade pós-moderna atual permanece a subjugar a diversidade humana nos aspectos como identidade de gênero e orientação sexual, cujas vítimas continuam sendo reféns de imposições sociais, preconceitos e marginalização na maioria dos temas da vida pública e privada.

Isso porque é imposto a todas as pessoas, independentemente de sua aceção pessoal, história, capacidades, peculiaridades e características, as mesmas condições que são tidas como “normais” e “corretas”, dando azo a não inclusão na sociedade das pessoas que fogem desses padrões.

Nesse sentido ensina Júlia Clara de Pontes e Cristiane Gonçalves da Silva no trabalho de pesquisa de Iniciação Científica sobre Cisnormatividade e Passabilidade realizado entre 2015 e 2016:

O gênero molda-se pela sociedade atendendo a demandas da heteronormatividade e cisnormatividade, sendo estas definidas como as normas sociais que ditam como ideal, respectivamente, a pessoa heterossexual e cisgênero, baseada em expectativas binárias para tal. Ambas designam critérios para corpos e identidades tidas como “naturais” ao ser humano, favorecendo a estigmatização e apontando como incongruência qualquer identificação que fuja a esse padrão heterocisnormativo. Essas expectativas reverberam também em normas para a expressão ou papel de gênero, caracterizado como a forma de se apresentar por meio de vestimentas e maneirismos, além de papéis sociais ditos como masculino/feminino, conceitos que independem de orientação sexual e identidade de gênero para sua determinação. A diversidade fora deste padrão segue marginalizada e não validada como legítima na sociedade, transpassando a vivência humana com preconceitos, estigmas e violências diversas.⁴

Entretanto, a dignidade humana não deve ser restrita a determinados grupos de pessoas, pelo contrário, qualquer pessoa, independentemente de suas características e atribuições pessoais, sociais e internas, merece a proteção constitucional do reconhecimento da dignidade como ser humano. Nesse sentido, a

⁴ PONTES, Júlia Clara de; SILVA, Cristiane Gonçalves. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. *Revista Periódicus*, [S. l.], v. 1, n. 8, p. 396–417, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/23211/15536>. Acesso em: 20 maio 2025.

dignidade constitui um valor-fonte do ordenamento jurídico, servindo de parâmetro para a interpretação e a aplicação dos direitos fundamentais.

A dignidade humana é um princípio fundamental e um direito indisponível consagrado pela Constituição Federal que, inclusive, foi intitulada como Constituição Cidadã justamente por versar sobre temas que, até sua promulgação, não ostentavam relevância constitucional de regulamentação. Foi a partir de sua promulgação que alguns direitos sociais e garantias fundamentais passaram a ser considerados indisponíveis e passíveis de cobrança.

Sobre o tema ensinam Patrícia Brasil Massmann e Isabella Galbieri Agria:

A Constituição leva consigo a designação de “Constituição Cidadã”, pois, em tendo sido elaborada e instituída em um momento de redemocratização, pela primeira vez na história nacional o texto constitucional passou a prever direitos e garantias à sociedade com vistas à retomada plena do processo democrático nacional, ainda com base no reconhecimento de plenos direitos civis, políticos e sociais, sob os quais se erguem as bases da nova sociedade que se inaugurava.⁵

Não é razoável, portanto, que em uma sociedade regulamentada por uma Carta Magna a qual, por princípio, abarca e acolhe todo e qualquer ser humano, independentemente de quaisquer características ou atributo, os princípios fundamentais de determinado grupo de pessoas sejam violados ou indignos de proteção por razões, inclusive, que fogem à racionalidade ou à escolha de seus integrantes.

Não bastasse, os direitos humanos são universais por pertencerem a todos os seres humanos indistintamente, em qualquer cultura ou época, não havendo que se excluir de nenhum grupo quaisquer tipos de proteção ou asilo, seja jurídico, social, político ou existencial.

O Direito não deve se limitar a reproduzir as estruturas de poder e exclusão social existentes, mas deve atuar como instrumento de transformação e garantia da justiça social. O reconhecimento jurídico da diversidade humana implica admitir que a igualdade não se traduz na homogeneização das identidades, mas no respeito às

⁵ MASSMANN, Patrícia Brasil; AGRIA, Isabella Galbieri. A garantia à saúde pública de qualidade à população transgênera como forma de efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, Editora Unijuí, ano 10, n. 19, p. 1-15, jan./jun. 2022, e12583. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia>. Acesso em: 22 maio 2025.

diferenças e na promoção de condições equitativas para o pleno exercício da cidadania. Assim, ao reconhecer o valor universal da norma e a singularidade de cada indivíduo, o Direito reafirma seu compromisso com a dignidade humana e com a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e plural.

Jurgen Habermas, filósofo e sociólogo alemão, dedicado ao estudo da democracia esclarece a importância de se entender os direitos humanos através de sua validade: “Os direitos humanos são de natureza jurídica, mas o que lhes confere uma aparência de natureza moral é o sentido de sua validade, que ultrapassa a ordem jurídica dos Estados-nação.”⁶

Fazendo um paralelo com o regime nazista, vale dizer que o não reconhecimento deste direito traz a “morte social”, termo este utilizado quando se nota a completa privação de direitos. Os judeus vivenciaram durante o regime nazista. Guilherme Assis de Almeida traz em seu livro “A proteção da pessoa humana no direito internacional” uma passagem que ilustra tal comparação:

[...] Um tribunal alemão que declarou um judeu legalmente morto, e com total “incompetência legal” e “ausência de direitos” apenas porque era um judeu. Assim como a morte impossibilita alguém de continuar existindo no mundo físico no Terceiro Reich, ser judeu tornava esse homem incapaz de “exercer seus deveres” como diretor de um filme. Seu contrato com a produtora de filme foi cancelado porque sua condição de judeu tornava-o legalmente morto.⁷

Guardadas as devidas proporções, o que a comunidade LGBTQIAPN+ enfrenta é uma “morte social” quando não encontra preservada a sua dignidade no ambiente laboral, familiar ou social.

A ideia de “ser humano” é originária do individualismo moderno, de forma que atribui ao termo uma “figura ideal” de sujeito. Por isso, a “definição clássica de um sujeito universal dos direitos humanos manteve a ficção ideal de “homem”, isto é, do ‘ser humano’ heterossexual, branco e masculino”⁸, assim como demarca paradigma moderno da dominação.

⁶ HABERMAS Jurgen. *La Paix Perpétuelle. Le bicentenaire d'une idee kantienne*. Traduction: Rainer Rochlitz. Paris: Les Éditions du Cerf, 1996, p. 86. (Collection Humanités).

⁷ MORSINK, Johannes. *The Universal Declaration of Human Rights: Origins, Drafting and Intent*. Philadelphia: Pennsylvania Studies in Human Rights, 1999, p. 45.

⁸ BIANOR, Maila de Oliveira. *O não-sujeito em direitos humanos: aproximações entre teoria crítica e teoria queer na órbita da heterocisnormatividade*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019, p. 10. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/46521/46521.PDF>. Acesso em: 22 maio 2025.

Nesse diapasão, a sociedade atual, por ser heterocisnormativa, tutela os direitos e deveres das pessoas que se consideram inseridas nesses balizadores sociais que, por si só, são discriminatórios e fortalecem cada vez mais os discursos de ódio e intolerância humana. Nesses moldes, a sociedade heterocisnormativa garante uma maior proteção às pessoas heterossexuais e cisgêneras (ainda que, em algumas vezes, de forma velada) e, apesar das definições serem aprofundadas em capítulo próprio, imprescindível colacionar essas definições específicas neste momento, ainda que de forma mais sucinta.

Por heterossexualidade, entende-se pessoas que sentem atração pelo gênero oposto, ao passo que a definição de pessoas cisgêneras alude àquelas que se identificam com o sexo biológico que lhes foi atribuído quando de seu nascimento. Desta feita, quaisquer pessoas que não se enquadrem nesses paradigmas impostos acabam sendo excluídas da proteção da norma vigente, tanto na esfera da vida pública quanto na privada.

Vale esclarecer que o que se entende por heterocisnormatividade é a união da heteronormatividade com a expectativa da pessoa ser ainda cisgênera. Para tanto, a definição encontrada no livro “Vocabulários” esclarece:

Heteronormatividade é o conceito que define a heterossexualidade como o modo hegemônico de orientação sexual na estruturação das relações sociais. Ela pressupõe o binarismo de gênero (ou seja, a existência de apenas dois gêneros distintos e opostos) e que as relações sexuais e conjugais são mais adequadas entre pessoas do sexo oposto. Uma visão heteronormativa, portanto, envolve alinhamento de sexo biológico, sexualidade, identidade de gênero e papéis de gênero. A heteronormatividade está frequentemente ligada à homofobia e à transfobia. Os efeitos negativos da heteronormatividade social sobre indivíduos lésbicas, gays, trans, não binários e bissexuais podem ser denominados de privilégio heterossexual, como a negação dos direitos de casamento e adoção aos casais não heteronormativos.⁹

Aliada a esta definição, a heterocisnormatividade traz em seu bojo a presunção de cisgeneridade, ou seja, que todas as pessoas se reconheçam com o gênero que lhes foi atribuído ao nascer, conforme citado.

Para Judith Butler, a relação que se estabeleceu entre sexo e gênero foi um efeito de duas instituições: o falocentrismo e a heterossexualidade compulsória, uma

⁹ LOPES, Beth *et al.* *Vocabulários*. 1.^a ed. São Paulo: Associação dos Artistas Amigos da Praça: Phedra, 2025, p. 122.

vez que ser homem e mulher são “construções metonímicas”, idealizações do sistema heterossexual de produção que autoriza sujeição de uns, por exemplo, das mulheres, e, por outro lado, privilegia o pênis como o único centro mecânico de produção sexual. Portanto, como descreve Butler, ao longo do capítulo “Sujeitos do sexo/gênero/desejo”, ao pregar a coerência do sexo/gênero/desejo sob a ficção das práticas reguladoras que consolidam e naturalizam os regimes de disciplinarização, obediência estilização corporal e a estrutura binária do sexo e gênero, a heteronormatividade necessita de instituições que deem suporte à hegemonia do seu poder.¹⁰

Conforme reflexões e Maria Berenice Dias, em sua obra sobre Pessoas Intersexo, no capítulo intitulado “O Direito de Ser e não Ser Igual”:

Ora, não é dado a ninguém o direito de definir o que a natureza não identificou. Ninguém tem o condão de mudar a alma de quem tem uma identificação que ultrapassa a concepção limitada do binarismo identificatório. E, às claras, ninguém pode ser discriminado por fugir do padrão sexual heteronormativo e muito menos ser colocado em situação de inferioridade ou marginalidade.¹¹

Importante esclarecer que o simples fato de o ordenamento jurídico não fazer distinção entre pessoas que merecem sua proteção, não significa que as minorias, especialmente a comunidade LGBTQIAPN+, estejam totalmente protegidas pelo Estado Democrático de Direito, pois a realidade vivida por elas no dia a dia evidenciam a ausência de possibilidade de gozarem da dignidade humana. Se assim não fosse, poder-se-ia dizer que a comunidade LGBTQIAPN+ não sofre preconceitos, intolerâncias e crimes de ódio pelo simples fato de existirem.

Ao tecer um panorama da vida pública, vê-se que a comunidade LGBTQIAPN+ é vítima da ausência de políticas públicas substanciais que promovam seu reconhecimento e a garantia de seus direitos, bem como da tentativa de inserção de leis que expressamente não reconhecem sua existência, como é o caso dos projetos de lei antitrans que foram propostos no Brasil, a saber:

¹⁰ BUTLER, Judith. *Sujeitos do sexo, gênero, desejo*. In: BUTLER, Judith P. *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução: Renato Aguiar. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018, p. 15-60.

¹¹ DIAS, Maria Berenice. *Intersexo: aspectos jurídicos, internacionais, trabalhistas, registrares, médicos, psicológicos, sociais, culturais*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 27.

No período de 2019 a 2023, pelo menos 60 projetos de lei com conteúdo antitrans foram propostos perante a Câmara dos Deputados. Dentre os temas abordados, destacam-se, quantitativamente: linguagem não-binária (com 26 projetos), participação de mulheres trans em competições esportivas (11) e realização de cirurgias de transgenitalização e/ou tratamentos hormonais (10). Cerca de 30% dos(as) 42 parlamentares autores(as) desses projetos utilizaram seus perfis no Twitter para repercuti-los e mobilizar sua audiência online. Na Câmara e na rede social, a predominância (50% e 41,6%, respectivamente) é de parlamentares homens, brancos e com perfil religioso. É o que mostra levantamento da Democracy Reporting International e do Programa de Diversidade e Inclusão da FGV Direito Rio.¹²

Já na esfera particular, a situação é ainda mais alarmante, pois o Estado Brasileiro somente pode intervir na vida privada em situações específicas voltadas à proteção dos direitos fundamentais ou para garantir o interesse público. Entretanto, se muitas vezes o Estado sequer reconhece a pluralidade de pessoas inseridas na comunidade LGBTQIAPN+, dificilmente considerará as necessidades dessa população como digna de proteção.

Independentemente sobre qual esfera da vida essa violação recaia, faz-se imperioso pontuar que é justamente nessa sociedade heterocisnormativa atual que chancela tanto discurso de ódio e intolerância, que o Estado Democrático de Direito no Brasil e no mundo todo se vê incapaz de proteger a dignidade humana de milhares de pessoas que lutam pelo simples fato de existir dignamente.

Nesse contexto, faz-se necessário demonstrar a constituição das pessoas sob a ótica de pensadores que se debruçaram sobre as diferenças entre o gênero, a sexualidade e o sexual, uma vez que essa distinção semântica e histórica é fundamental para que se compreenda que esse estudo é profundo o suficiente para resvalar na concepção individual de cada um e em sua posição perante a sociedade atual.

Debruçar o estudo sobre pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+ é percorrer por diversas convergências de denominações como sexualidade, sexo e gênero. Sobre o tema, Salih destaca a inter-relação da sociedade como um todo na determinação dessas categorias, acentuando que:

¹² FABRIS, Ligia; GIUSTI, Victor; SAAB, Beatriz. Desinformação, conservadorismo e narrativas transfóbicas orientam projetos de lei com conteúdo antitrans entre 2019 e 2023. *Democracy Reporting International e FGV Direito Rio*, 14 jun. 2023. Disponível em: <https://midademocracia.fgv.br/node/103>. Acesso em: 11 maio 2025.

A constituição do sujeito supõe que o sexo e o gênero são efeitos - e não causas - de instituições, discursos e práticas. Ou seja, nós, como sujeitos, não criamos ou causamos as instituições, os discursos e as práticas, mas eles nos criam ou causam, ao determinar nosso sexo, nossa sexualidade, nosso gênero.¹³

Para tanto, as contribuições de Michel Foucault, Judith Butler e Jean Laplanche embasam o avanço no estudo da constituição primária do sujeito, pois analisaram a subjetividade, o gênero e a sexualidade de forma a aprofundar as especificidades de cada tema, nos limites do que os séculos de seus estudos possibilitavam.

De acordo com Michel Foucault, o termo “sexualidade” surgiu no início do século XIX e está relacionado ao desenvolvimento dos conhecimentos sobre a reprodução humana em âmbito individual e social, e ambos se submetem a um conjunto de regras e normas que estão alicerçadas em instituições religiosas, judiciárias, pedagógicas e médicas.¹⁴ Ao longo de seu estudo, ele desenvolveu a “percepção de que o corpo participa diretamente das práticas de poder, e não apenas como objeto dos saberes, mas como um lugar de atualização do poder”.¹⁵

Afunilando o enfoque de Foucault à questão religiosa, ele evidencia os efeitos perniciosos desse balizador da sexualidade, conforme se depreende de seu posicionamento exposto na entrevista conhecida como “Não ao Sexo Rei”:

A confissão, o exame de consciência, toda uma insistência sobre os segredos e a importância da carne não foram somente um meio de proibir o sexo ou de afastá-lo o mais possível da consciência; foi uma forma de colocar a sexualidade no centro da existência e de ligar a salvação ao domínio de seus movimentos obscuros. O sexo foi aquilo que, nas sociedades cristãs, era preciso examinar, vigiar, confessar, transformar em discurso.¹⁶

¹³ SALIH, Sara. *Judith Butler e a Teoria Queer*. 3.^a ed. reimp. Tradução: Guacira Lopes Louro. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018, p. 21.

¹⁴ ROZARIO, Elton Santa Brígida do. Para além das plumas e paetês: Movimento LGBT no enfrentamento à LGBTfobia no cenário paraense. *REBEH: Revista Brasileira de Estudos de Homocultura*, v. 3, n. 9, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/9682/7465>. Acesso em: 10 maio 2025.

¹⁵ SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 161. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

¹⁶ RAGO, Margareth. *A aventura de contar-se: Foucault e a escrita de si de Ivone Gebara*. Seminário Michel Foucault - UNESP de Marília, maio, 2010, p. 6. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/570/o/Margareth_Rago_-_A_aventura_de_contar-se_ivone_Gebara.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

Para Michel Foucault, ao longo do século XIX, o sexo repousava em dois aspectos de saberes dicotômicos, sendo o primeiro relativo à “biologia da reprodução desenvolvida continuamente segundo uma normatividade científica”¹⁷, e o segundo alusivo à “medicina do sexo obediente a regras de origem inteiramente diversas”.¹⁸

Esse pensamento de Foucault se difere do contexto no qual a sociedade demonstrava forte inclinação, pois ela já se edificava vinculando o sexo aos interesses elitistas e embasados na moral que, por si só, é uma premissa subjetiva e incapaz de abarcar todas as possibilidades de diversidade humana, instintos pessoais e interesses subjetivos.

Dessa forma, “masculino” e “feminino”, “macho” e “fêmea”, “homem” e “mulher” fazem parte do discurso da ciência que se insere em um regime de verdade, composto pelo “conjunto das regras segundo as quais se distingue o verdadeiro do falso e se atribui ao verdadeiro efeitos específicos de poder”.¹⁹

É nessa esteira que preleciona Wiliam Siqueira Peres em seu artigo “Travestis: corpos nômades, sexualidades múltiplas e direitos políticos”:

Para além de sua composição biológica e seu funcionamento fisiológico, o corpo abriga dimensões sociais, antropológicas e históricas que dialogam com novas tecnologias e diversas linguagens que interagem na contemporaneidade, assim como, com as novas expressões sexuais e de gêneros que surgem como sujeitos de direitos.²⁰

No desenvolvimento da sexualidade, algumas expressões contrárias à heterossexualidade e à cisgeneridade são enxergadas como desviantes, pois a hierarquia sexual tal como posta determina sexo superior e sexo inferior, acarretando a repressão e a discriminação de alguns grupos.

Essas condições vistas como anormais reforçam a dificuldade de aceitação da comunidade LGBTQIAPN+, uma vez que contraria a hegemonia da sexualidade

¹⁷ MARTINS, Igor Freitas. *Foucault e o Acontecimento Sexo*. 2022. Dissertação (Mestre em Filosofia) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Filosofia, Goiânia, 2022, p. 54. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/teseserver/api/core/bitstreams/8e199d50-e42e-4115-b6a4-dd7c24365132/content>. Acesso em: 25 maio 2025.

¹⁸ *Ibidem*, p. 54.

¹⁹ FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 4.^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2016, p. 53.

²⁰ SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 76. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

binária, determinando que qualquer variação da sexualidade é desqualificada, já que se encontra fora da hetercisonormatividade.

Judith Butler, por sua vez, trata de gênero questionando casos em que não se consegue encaixar o gênero de uma pessoa como masculino ou feminino, uma vez que entende haver outras formas de ser. Isso porque a atual sociedade reafirma uma cultura em que os corpos, as relações e os prazeres sejam regulamentados pelos padrões hetercisonormativos. Nesse sentido Judith Butler:

O gênero é uma complexidade cuja totalidade é permanentemente protelada, jamais plenamente exibida em qualquer conjuntura considerada. Uma coalizão aberta, portanto, afirmaria identidades alternativamente instituídas e abandonadas. Segundo as propostas em curso; tratar-se á de uma assembleia que permita múltiplas convergências e divergências, sem obediência a um telos normativo e definidor.²¹

Contudo, injusto seria rotular corporeidades, novos usos dos prazeres e de relações, pois a partir da singularidade pessoal emergem novos saberes, que acarretam a emergência de novos modos de existencialização e a necessidade de novas problematizações, com ascensão de novas respostas sociais a essas problemáticas que nascem.

Butler afirma que as identidades masculinas ou femininas são originárias e descritas sob a experiência de alguma pessoa, mas não necessariamente do próprio indivíduo. Muitas vezes essas pessoas aceitam essa condição para se adequarem ao esperado pela sociedade.

Para ela, se o sexo é uma categoria tomada não fazendo sentido definir o gênero como interpretação cultural do sexo, este não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado em um sexo previamente dado.²²

A multidisciplinariedade do assunto é tanta que “Judith Butler considera que a teoria e a política mudaram a partir do que denomina de Nova Política de Gênero, a que marca a história do feminismo contemporâneo.”²³ Esta é a linha de pensamento

²¹ SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 78. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

²² BUTLER, Judith P. *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução: Renato Aguiar. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

²³ MISKOLCI, Richard. Não ao sexo rei: da estética da existência foucaultiana à política queer. In: SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel*

que conecta o “feminismo e a luta das mulheres por equidade de gênero com uma transformação profunda dentro dos movimentos LGBT mundo afora”.²⁴

Ao estudar Judith Butler em uma contextualização dessa magnitude, Larissa Pelúcio aponta que:

Judith Butler, que está hoje entre as teóricas mais influentes dos estudos queer, propõe que o binarismo de gênero é instituído no quadro de um sistema heterossexual de produção e reprodução. Nesta perspectiva, o gênero é norma que se materializa discursivamente, e que revela os dispositivos de poder e saber que são acionados nessa construção e manutenção. Desvelar esses mecanismos, que naturalizam e essencializam os termos e as relações por eles significadas, requer uma profunda genealogia dos termos. A começar pela própria heterossexualidade.²⁵

Já Jean Laplanche descola o sexual de toda referência essencialista ou biológica na medida em que sua concepção da pulsão é oposta a toda noção médico-psiquiátrica do instinto, uma vez que a pulsão tem sua origem na contingência do encontro com o outro, com os cuidadores da criança.²⁶

De acordo com seus ensinamos, o gênero é plural, podendo ser duplo (feminino e masculino), ou plural, como se depreende das línguas e da evolução social. O sexo, por sua vez, é dual: seja pela concepção da reprodução sexual, seja pela simbolização humana, que finca e engessa a dualidade em presença/ausência e fálico/castrado. Já o sexual é múltiplo, uma vez que se trata da descoberta fundamental de Freud, pois se estrutura no recalque, no inconsciente e na fantasia.²⁷

De acordo com Livia Gaigher Bósio Campello, professora pós-doutora da Universidade de São Paulo (USP):

Foucault: sexualidade, corpo e direito. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 64. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

²⁴ *Ibidem*, p. 64.

²⁵ PELÚCIO, Larissa. Corpos indóceis - a gramática erótica do sexo transnacional e as travestis que desafiam fronteiras. In: SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 117. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

²⁶ LIMA, Vinícius Moreira; BELO, Fábio Roberto Rodrigues. Gênero, Sexualidade e o Sexual: O Sujeito entre Butler, Foucault e Laplanche. *Psicologia em Estudo*, v. 24, e41962, p. 1-15, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/GqrtdTDmhmTDPb73Vs3VSgM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 maio 2025.

²⁷ LAPLANCHE, Jean. *O Gênero, o Sexo e o Sexual*, p. 155. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/365724280/Jean-Laplanche-O-Genero-o-Sexo-e-o-Sexual>. Acesso em: 25 maio 2025.

O gênero não é binário e não pode seguir interpretação essencialista e estática, sob pena de ignorar toda as características a ele inerentes e, fatalmente, enquadrá-lo em padrões heterossexuais não condizentes que, por sua vez, servirão como subsídio para práticas de preconceito e exclusão social.²⁸

Leonardo Arouca arremata essa questão trazendo de forma clara o que se anseia atualmente com a não imposição de métricas e medidores sociais para conceder o acesso à dignidade por qualquer pessoa:

Sexo, gênero e sexualidade são muito mais amplos e complexos e, muitas vezes, o que sentimos e acreditamos ser não cabe em nenhuma dessas caixinhas. Por isso, para além de classificações (sempre parciais e precárias), o mais importante é respeitar a individualidade de cada pessoa, para que ela possa viver sua identidade, gênero e sexualidade livremente, sem sofrer nenhum tipo de discriminação ou violência.²⁹

1.2 Início do reconhecimento e da visibilidade das minorias no Brasil

A ditadura vivida no Brasil entre os anos de 1964 e 1985 trouxe visibilidade aos grupos minoritários, dentre os quais já estava a comunidade LGBTQIAPN+³⁰, pois esse período de centralização de poder marcado por patentes violações de direitos humanos, possibilitou às autoridades a assunção de uma postura segregacionista que reduzia o direito das minorias de serem reconhecidas como sujeitos de direito.

À época, o argumento utilizado pelos tomadores do poder mediante força era de que aquela medida de exceção e abrupta teria caráter provisório, que ela seria necessária para satisfazer as pessoas insatisfeitas com o governo João Belchior Marques Goulart, conhecido como “Jango”³¹. Com esse novo regime instituído, as

²⁸ CAMPELLO, Lívia Gaigher Bósio. Cultura e Multiculturalismo: Identidade LGBT, Transexuais e Questões de Gênero. *Revista Jurídica*, Curitiba, v. 1, n. 46, p. 146-163, 2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.46.08_1.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

²⁹ GUMIERI, Júlia; QUINALHA, Renan; AROUCA, Leonardo. Orgulho e Resistências: LGBT na Ditadura. *Memorial da Resistência de São Paulo*, 15 de outubro de 2020 a 17 de maio de 2021, p. 13. Disponível em: <https://memorialdaresistencia.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Catalogo-Orgulho-e-Resistencia-LGBT-na-ditadura-MRSP-2021.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

³⁰ Sigla que atualmente tem essa denominação, mas que, naquela época, não comportava todas as referências, embora a comunidade em si não excluísse pessoas com as atuais características LGBTQIAPN+.

³¹ João Belchior Marques Goulart, “Jango”: 24º Presidente do Brasil, dos anos de 1961 até 1964, quando foi deposto pelos militares no Golpe de Estado de 1964.

autoridades viam nessa ação uma oportunidade de mudar a rota política do país e atender a seus próprios interesses, que comungavam do apoio norte-americano e de suas Forças Armadas.

Já naquela época o regime se ocupava de convencer a população de que o intuito da supressão da ordem democrática de Direito se pautava no fato de que “existia uma ameaça relacionada ao comunismo internacional e aos ‘subversivos’, que de alguma forma pretendiam a destruição da sociedade, da família e dos valores do Brasil”.³²

Constata-se que desde a instituição do regime militar³³ sobre a sociedade civil já pairava uma obrigatoriedade de se enquadrar nos requisitos subjetivos de um “padrão” preestabelecido, ao passo que os indivíduos que não estivessem em conformidade com a “sociedade, a família e os valores” difundidos, eram considerados inimigos do regime e, portanto, dignos de exclusão.

Sobre o tema, Leonardo Arouca discorre no seguinte sentido:

A retórica da moralidade pública e dos bons costumes foi central na construção da estrutura ideológica que sustentou a ditadura de 1964. O sentimento anticomunista foi intensamente mobilizado para caracterizar a subversão moral como um artifício do movimento comunista internacional para minar as instituições ocidentais. A defesa das tradições, a proteção da família tradicional, a salvaguarda da juventude, o decoro público e o cultivo dos valores religiosos cristãos foram todos, a um só tempo, motes que animaram uma verdadeira cruzada repressiva contra setores classificados como indesejáveis e considerados ameaçadores à ordem moral e sexual então vigente.³⁴

Muitos desses modelos de “sociedade, família e valores” que antigamente eram considerados como dignos de proteção estatal, seguem na atualidade como sendo um ideal a ser buscado, e justamente por isso é que as minorias, desde aquela época, não conseguem gozar dos direitos e proteções que os demais o fazem com mais tranquilidade.

³² TORELLY, Marcelo Dalmas. *Justiça Transicional e Estado Constitucional de Direito: Perspectiva Teórico-Comparativa e Análise do Caso Brasileiro*. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2010, p.151.

³³ E não regime civil-militar, pois este faz alusão à participação de civis e militares na tomada de decisões, enquanto o regime militar tem por característica o controle direto e absoluto dos militares, como ocorrido no Brasil de 1964 a 1985.

³⁴ GUMIERI, Júlia; QUINALHA, Renan; AROUCA, Leonardo. Orgulho e Resistências: LGBT na Ditadura. *Memorial da Resistência de São Paulo*, 15 de outubro de 2020 a 17 de maio de 2021, p. 17. Disponível em: <https://memorialdaresistenciasp.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Catalogo-Orgulho-e-Resistencias-LGBT-na-ditadura-MRSP-2021.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

Assim, as minorias, também a população LGBTQIAPN+ era relacionada ao comunismo, mas não necessariamente por posicionamento político no qual se coadunavam os princípios e os ideais, e sim por serem considerados um obstáculo ao sistema e uma resistência a ser combatida.

Nessa linha reflete Nathália Alves Pedroso:

Nessa senda, LGBTs passaram a ser considerada parte deste “plano comunista”, que na visão dos militares pretendia arruinar a família brasileira e o país. Benjamin Cowan destaca que pessoas LGBT, à época da ditadura agrupada pela expressão homossexuais, eram vistas como uma tática de guerra revolucionária dos comunistas.³⁵

O Estado, portanto, enxergava na população LGBTQIAPN+ indivíduos que buscavam corromper a moral e os ideais do que se considerava como “correto” perante uma sociedade que se edificava sobre o medo e o temor, sendo considerado que o comportamento dessa comunidade pervertia os ideais idealizados pelo regime. O estudo de Nathália Tavares Pedroso bem demarca que:

O preconceito e a violência em relação a pessoas LGBT baseados em uma noção de moralidade ou normalidade sofreu inúmeras influências, que vão desde o discurso médico até o conservadorismo religioso. Todavia, a noção de que ser LGBT era uma “ameaça subversiva” à sociedade brasileira foi uma noção difundida pelos defensores do regime autoritário.³⁶

Por conta da abertura de boates, saunas e bares especializados no público LGBT durante a ditadura civil-militar, polícia e políticos conservadores, comerciantes e moradores das redondezas se incomodavam com a maior liberdade conquistada, uma vez que se relacionar com pessoas do mesmo sexo não era crime previsto no Código Penal Brasileiro. A alternativa foi o enquadramento desta parcela da sociedade no crime de vadiagem através do art. 59 da Lei de Contravenções Penais, que dava liberdade para a polícia prender aquele que bem entendesse.

A divisão histórica do regime militar no Brasil traça uma linha do tempo cuja

³⁵ PEDROSO, Nathália Tavares. *Atravessamentos entre a Ditadura Civil-Militar Brasileira e a Perseguição às Pessoas LGBT: Histórico, Recorte Justransicional e Legado Autoritário*. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017, p. 22. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11061/4/DIS_NATHALIA_ALVES_PEDROSO_COMPLETO.pdf. Acesso em: 22 maio 2025.

³⁶ *Ibidem*, p 24.

compreensão é necessária para que seja possível estabelecer um paralelo com as ondas de violência e intolerância que a comunidade LGBTQIAPN+ sofre desde seu reconhecimento.

O período compreendido entre 1964 e 1967, conhecido como a “primeira fase” da ditadura militar no Brasil, foi marcado pela maior perseguição a esquerda, tornando vítimas em potencial aqueles que se posicionavam de forma mais ativa contrariamente ao golpe e contra o governo tomado.

De acordo com James Green, neste momento histórico, apenas pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+ que de fato militavam na esquerda sofreram as repressões características do regime. Significa, pois, que essas pessoas foram perseguidas pelas suas posições ideológicas e pelos seus engajamentos políticos, e não pela sua sexualidade.³⁷

Foi então que ocorreu o “golpe dentro do golpe”, expressão concedida para o decreto militar chamado Ato Institucional Número 5 (AI-5), que a partir de 1968 marcou os “anos de chumbo” do regime militar brasileiro devido à máxima violência perpetrada pelo Estado. Foi nesse momento que o Poder Executivo avocou para si plenos poderes, colocando, inclusive, o Congresso Nacional em recesso.

A partir da extrema violência do Estado o regime se viu fortalecido a buscar incessantemente uma padronização de valores, visando expurgar tudo e todos que não se adequassem ao que era tido como “moral” ou “padrão”. Assim, concretizou-se na sociedade a visão de que ser LGBTQIAPN+ era uma ameaça, de forma que, especialmente neste período, o “preconceito e a violência em relação a pessoas LGBT baseados em uma noção de moralidade ou normalidade sofreu inúmeras influências, que vão desde o discurso médico até o conservadorismo religioso”.³⁸

Conforme relato de Alexandre Ribondi em seu depoimento à Comissão Anísio Teixeira de Memória e Verdade da Universidade de Brasília (CATMV-UnB), nos termos do Relatório datado de setembro de 2015, os torturadores tinham como uma de suas

³⁷ GREEN, James Naylor. “Mais amor e mais tesão”: a construção de um movimento brasileiro de gays, lésbicas e travestis. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 15, p. 280, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635596>. Acesso em: 24 nov. 2025.

³⁸ PEDROSO, Nathália Tavares. *Atravessamentos entre a Ditadura Civil-Militar Brasileira e a Perseguição às Pessoas LGBT: Histórico, Recorte Justransicional e Legado Autoritário*. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017, p. 24. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11061/4/DIS_NATHALIA_ALVES_PEDROSO_COMPLETO.pdf. Acesso em: 22 maio 2025.

maiores preocupações saber quem era homossexual.³⁹ Em seu depoimento detalhes das torturas sofridas foram relatadas de forma minuciosa:

Fui muito torturado. Choque, soco na barriga, varetadas na canela, insultos, tortura psicológica. O tempo todo de capuz. Não podíamos deitar. Eles não nos deixavam dormir. Nos interrogatórios, preocupavam-se em saber quem fazia trabalhos clandestinos, quem fumava maconha e quem era homossexual.⁴⁰

Em paralelo, os movimentos da contracultura ocorreram nesse mesmo período das décadas de 1960 e 1970, cujas produções culturais colacionavam, em suas expressões culturais, experiências transexuais e homoafetivas, utilizando um apelo na forma de deboche e ironia como críticas ao conservadorismo da ditadura.

Os anos de 1970 também marcaram a época do “boom gay” e da liberação sexual, assim como a “*popularização da terapia hormonal e pela chegada da cirurgia de redesignação sexual no Brasil*”.⁴¹ Isso, por si só, fez com que aumentasse a presença de pessoas trans nos espaços públicos, o que, por certo, era considerado uma afronta à moralidade e ao conservadorismo da época.

Em 1976 foi lançada a “Portaria 390 da Delegacia Seccional Centro” que permitia a prisão para averiguação de todas as pessoas trans que circulassem pelo território subscrito pela Delegacia do 4º DP (a “Boca do Luxo”), sendo que todos os cadastros realizados deveriam conter fotos para averiguação e constatação de compatibilidade entre a imagem cadastrada e a pessoa que estava sendo detida.

Entre 14 de dezembro de 1976 e 21 de julho de 1977, 460 travestis foram sindicadas para o estudo, sendo lavrados 62 flagrantes, contabilizando 13,5% do total, o que demonstrou que 398 travestis foram importunadas sem qualquer razão.⁴²

³⁹ Naquela época, a expressão “homossexual” era utilizada para se referir a todas as pessoas pertencentes à comunidade hoje designada como LGBTQIAPN+.

⁴⁰ COMISSÃO ANÍSIO TEIXEIRA DE MEMÓRIA E VERDADE (CATMV - UnB). *Relatório final da Comissão Anísio Teixeira de Memória e Verdade*. Brasília-DF: Universidade de Brasília, 2016, p. 1-363. Disponível em: https://www.comissaoverdade.unb.br/images/docs/Relatorio_Comissao_da_Verdade.pdf. Acesso em: 22 maio 2025.

⁴¹ GUMIERI, Júlia; QUINALHA, Renan; AROUCA, Leonardo. Orgulho e Resistências: LGBT na Ditadura. *Memorial da Resistência de São Paulo*, 15 de outubro de 2020 a 17 de maio de 2021, p. 41. Disponível em: <https://memorialdaresistencia.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Catalogo-Orgulho-e-Resistencia-LGBT-na-ditadura-MRSP-2021.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

⁴² OCANHA, Rafael Freitas. Repressão policial aos LGBTs em São Paulo na ditadura civil-militar e a resistência dos movimentos articulados. In: GREEN, James Naylor *et al.* *História do Movimento LGBT no Brasil*. 1.ª ed. São Paulo: Alameda, 2018, p. 80.

Apesar de nessa época haver resistência estatal e muita opressão policial às minorias, especialmente a essa comunidade, a antropóloga e pesquisadora Regina Facchini explica a participação social LGBT a partir da divisão em três ondas, conforme explanação adiante.

A primeira onda se inicia no ano de 1978, que foi um marco para a história do movimento LGBT, dada a criação do MHB, Movimento Homossexual Brasileiro. Em maio daquele ano, em São Paulo, aconteceu a primeira reunião de um grupo que se autodenominou “Somos – Grupo de Afirmação Homossexual”, já articulado pelo recém-criado MHB.

No mesmo ano, o jornal mensal “Lampião da Esquina” foi “tido como porta-voz do movimento homossexual”⁴³, por ser o primeiro jornal nacional feito por e para pessoas homossexuais, cujo conteúdo era baseado nas lutas políticas travadas pela imprensa alternativa. Ele foi publicado entre abril de 1978 até julho de 1981, e sua mera existência já era considerada uma afronta para a época, especialmente por suas chamadas apelativas e voltadas à inclusão e reflexão para que essa comunidade fosse enxergada.

Por estar inserido em um contexto de Ditadura Militar, a relação da sociedade civil com o Estado era extremamente conflituosa, de forma que não havia diálogo entre eles, e, como demonstrado, aqueles que se reconheciam como homossexuais viviam sob investidas autoritárias e moralistas dos órgãos repressores.

A década de 1980 comprova o desafio dos grupos para afirmação de suas identidades, uma vez que a cidade de São Paulo ganhou os holofotes, graças à atuação do delegado José Wilson Richetti, que iniciou uma ação contra os frequentadores noturnos do centro da cidade conhecida como “Operação Limpeza”. Além desta atitude, os anos 80 também marcaram a militância LGBT por conta da AIDS (Síndrome da Deficiência Imunológica Adquirida), uma vez que esta doença trazia pânico moral aos infectados. Porém, foi através da busca pelo combate à AIDS que o Movimento Homossexual se uniu ao Estado. Esta primeira onda se encerra em 1983 quando a ditadura militar perdeu forças.

⁴³ GUMIERI, Júlia; QUINALHA, Renan; AROUCA, Leonardo. Orgulho e Resistências: LGBT na Ditadura. *Memorial da Resistência de São Paulo*, 15 de outubro de 2020 a 17 de maio de 2021, p. 63. Disponível em: <https://memorialdaresistencia.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Catalogo-Orgulho-e-Resistencia-LGBT-na-ditadura-MRSP-2021.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

A segunda onda do movimento LGBTQIAPN+, para Regina Facchini, se deu entre os anos de 1984 e 1992, quando as primeiras políticas públicas voltadas ao combate da epidemia da AIDS foram trabalhadas. Neste período também se destaca a campanha pela inclusão da proibição de discriminações às pessoas homossexuais na Assembleia Nacional Constituinte, que escrevia a nossa Constituição Cidadã. Embora a campanha não tenha sido abraçada e levada a efeito, o movimento sobre o tema que se espalhou pelo país levou à visibilidade esperada.

João Antônio Mascarenhas, fundador do jornal “O Lampião da Esquina” e também do grupo carioca chamado de “Triângulo Rosa”, teve uma participação muito importante para o movimento que estava em expansão, tendo participado ativamente da Assembleia Nacional Constituinte de 27 de abril de 1987, defendendo a patente necessidade de ser proibida a discriminação por orientação sexual na nova ordem jurídica que estava para chegar.

Ainda nesta época os movimentos sociais foram transformados em ONGs (organizações não-governamentais) que passaram a ser parceiras do Estado, porém o Movimento LGBT não adotou tal formato completamente, sendo um misto deste com o de coletivos informais. Os recursos oriundos do Estado e de agências governamentais para as ONGs LGBTQIAPN+ fortaleceram o discurso, chegando até mesmo a receber verba do Ministério da Saúde para encontros da militância.

Com a promulgação da Constituição de 1988, os movimentos sociais e as organizações da sociedade civil tiveram um papel cada vez mais ativo e uma visibilidade em constante crescimento, pois os direitos reconhecidos e assegurados por referida Carta Magna refletiam os anos de luta das minorias pelas liberdades públicas, participação política, justiça econômica e reconhecimento de identidades.

Nessa senda, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco histórico para que se pudesse exigir do Estado a efetividade na concessão de direitos promotores da liberdade, autonomia e igualdade, atributos esses que se faziam ausentes durante o regime militar. Foi a partir dela que passaram a ser regulados: a separação dos poderes, os direitos sociais e trabalhistas, os direitos e garantias fundamentais e os direitos indígenas e ambientais, dentre outros. Sua promulgação ocorreu da seguinte forma:

O documento foi resultado do trabalho da Assembleia Nacional Constituinte, formada por 559 parlamentares, bem como da intensa

participação da sociedade brasileira, que enviou, por meio de entidades representativas, mais de 80 mil sugestões para que a nova Constituição refletisse, de fato, os anseios e necessidades dos brasileiros, que começavam a entender a importância de participar ativamente dos rumos do país.⁴⁴

A história de sua elaboração e promulgação permite constatar que todo o processo em questão envolveu diversas pessoas, com diversas particularidades e necessidades próprias. Justamente por isso é que os direitos por ela assegurados protegem diversos grupos, que reúnem anseios muito característicos de suas próprias particularidades. Isso, por si só, evidencia que a Carta Magna nasceu inclusiva e voltada a romper o trauma da violência, exclusão e intolerância, especialmente dos grupos minoritários.

Foi a partir da entrada dessa Lei Maior em vigência no Brasil que o movimento chamado à época apenas “LGBT” ascendeu, reunindo vários grupos organizados e coletivos cujas lutas se somaram àquelas tímidas existentes. Direitos foram conquistados, políticas públicas foram instituídas, formas de visibilidade foram pensadas e novos ativismos foram elaborados a partir da tecnologia.

Já a terceira onda do Movimento se deu entre os anos de 1992 e 2005 trazendo as Paradas do Orgulho LGBT, o lançamento da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis Transexuais (ABGLT), além da conquista das primeiras legislações anti-homofóbicas municipais e estaduais, sem esquecer da primeira conquista nacional, qual seja, o projeto de lei sobre a união civil entre pessoas do mesmo sexo. Lembrando ainda que, nesse período, houve a criação de conselhos de políticas públicas.

Desde então o movimento LGBTQIAPN+ encontrou maior espaço para discussão e avanço, como por exemplo o Programa Brasil Sem Homofobia (BSH), idealizado em 2004 e que trouxe ações afirmativas para a comunidade, como o financiamento para a criação de Centros de Referência LGBT realizado pelo Governo Federal e que distribuiu verbas para ONGs LGBTs executarem ações em seus municípios.

⁴⁴BRASIL. Tribunal Regional da 3.^a Região. *5 de outubro – Dia da Promulgação da Constituição Federal de 1988*. Publicado em 5 out. 2021, atualizado em 13 ago. 2025. Disponível em:

Vale ressaltar a 1ª Conferência Nacional LGBT que aconteceu em Brasília no ano de 2008 que alavancou ainda mais o movimento brasileiro, com a instalação da Coordenação-Geral de Promoção de Direitos LGBT na Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, o Conselho Nacional LGBT e a alteração definitiva da sigla GLBT para LGBT, já que se tratava de uma reivindicação das lésbicas, que entendiam que a letra G no início da sigla trazia maior visibilidade aos gays.

Já em 2010 foi instalado o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT) com o objetivo de discutir políticas públicas em âmbito nacional.

Em 2011 o Brasil assistia a 2ª Conferência Nacional LGBT e então se cobrou o que havia sido implementado desde a primeira conferência ocorrida três anos antes, também avançou no sentido de alcançar as cidades interioranas do país, revelando nomes importantes no ativismo da comunidade.

E, por fim, a terceira e última Conferência Nacional LGBT aconteceu em abril de 2016, em Brasília com o tema: “A Criminalização da Homofobia”, tema tão atual até os dias de hoje. Mas vale dizer que também trouxe uma novidade importante: estava inserida na “Conferências Nacionais Conjuntas de Direitos Humanos”, que se tratava da realização de cinco Conferências Nacionais ao mesmo tempo: a 10ª Conferência Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, a 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa, a 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a 3ª Conferência Nacional LGBT e a 12ª Conferência Nacional de Direitos Humanos. Esta experiência integrou os segmentos vulneráveis da sociedade brasileira, criando alianças entre os participantes.

Duas grandes conquistas aconteceram na 3ª Conferência e que tem forte repercussão até os nossos dias, sendo elas a assinatura do Decreto nº 8.727, que reconhece o nome social de travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal e a deliberação do termo LGBTfobia, ao invés de simplesmente homofobia, uma vez que com o novo termo todas as dissidências sexuais e de gênero estariam contempladas.

Mas antes desta derradeira Conferência, um importante acontecimento marcou a luta desta parcela da sociedade: a realização da 98ª audiência pública da Comissão da Verdade do Estado de São Paulo “Rubens Paiva” (CEV de São Paulo) em 26 de novembro de 2013, com o tema “Ditadura e homossexualidade: resistência do

movimento LGBT”, que contou com o depoimento de duas figuras importantes do movimento que sofreram os horrores da ditadura: Marisa Fernandes e James W. Green. A repercussão foi tão sentida que os membros da Comissão Nacional da Verdade, em conjunto com a Comissão da Verdade do Estado de São Paulo “Rubens Paiva”, realizaram uma segunda audiência pública na sede do antigo DOPS (Departamento de Ordem Política e Social) intitulada “Homossexualidades e a Ditadura no Brasil” realizada no dia 29 de março de 2014, que tratava dos modos de existência da homossexualidade durante a ditadura e ampliou a discussão, já que desta vez contava com a presença de mais de duzentas pessoas.⁴⁵

Findada a terceira onda, o modo de atuação do movimento LGBT passou a ser o “ciberativismo”, um novo formato de atuação política com práticas, valores e repertórios que não exigem tamanho posicionamento, uma vez que é realizado pelas redes sociais. Desde o ano de 2010 os temas gênero, raça e sexualidade são discutidos por historiadores, antropólogos, psicólogos, sociólogos, educadores, filósofos, gestores públicos, advogados, ativistas, em coletivos universitários e em vários outros espaços, como o *Facebook*, o *Twitter*, hoje chamado de *X* e o *Youtube*.

Regina Facchini e Julian Rodrigues, no livro “Que onda é essa?”⁴⁶ argumentam que, após 2010, a atuação política enveredou por dois caminhos: o primeiro vinculado a militantes e ativistas com bastante experiência na luta, mas com pouca escolaridade, que se encontravam em fóruns, associações, comissões, conselhos e conferências a fim de cobrar políticas públicas. Já o segundo ligado aos jovens que militam nas redes sociais, local onde criticam os mecanismos de associação e negociação das gerações anteriores.

1.3 Definições que alicerçam a sigla LGBTQIAPN+

Traçado esse panorama de contextualização, impende que sejam tecidas e expostas definições gramaticais que estruturam o alicerce da comunidade LGBTQIAPN+. Isso se faz necessário para que se compreenda como as

⁴⁵ GREEN, James Nylor. Audiência Pública “Ditadura e homossexualidade: resistência do movimento LGBT”. *Memórias da Ditadura*. Disponível em: <https://memoriasdaditadura.org.br/cnv-e-lgbt/>. Acesso em: 26 maio 2025.

⁴⁶ FACCHINI, Regina; RODRIGUES, Julian. Que onda é essa? Guerras culturais e movimento LGBT no cenário brasileiro contemporâneo. In: MACHADO, Frederico Viana; BARNART, Fabiano; MATTOS, Renan de. *A diversidade e a livre expressão sexual entre as ruas, as mães e as políticas públicas*. 1.^a ed. Porto Alegre: Rede UNIDA/NUANCES, 2017, p. 35-60. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/197469/001061810.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 26 maio 2025.

discriminações sofridas por essa comunidade se revelam nos âmbitos da vida pública e privada, pois se está diante de uma Diversidade Sexual que engloba o tripé identidade de gênero, orientação sexual e sexo biológico.

Imperioso consignar, ainda, que o significado de cada uma das siglas do título LGBTQIAPN+ traz consigo um histórico de luta por reconhecimento, por dignidade e por aceitação pessoal e social. Justamente por isso é que se verifica que, com o passar do tempo, a sigla aumenta de forma gradativa, pois a cada nova identificação, inclui-se, nessa comunidade, mais um grupo que luta.

Nessa linha esclarecem Angelita Alves de Carvalho e Rafael Chaves Vasconcelos Barreto:

Tal sigla objetiva a promoção, a inclusão e a visibilidade do maior número possível de pessoas com orientação sexual, identidade ou expressão de gênero (forma como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero) desviantes do padrão cisheteronormativo e binário.⁴⁷

Esse é, de fato, o significado de inclusão para efeito do presente estudo: aceitar sua condição de minoria e saber que existe uma comunidade que, assim como esse indivíduo específico, luta pela sua identificação e pelo reconhecimento de seus direitos e proteções que, via de regra, deveria recair sobre todos indistintamente.

A primeira definição a ser examinada é a identidade de gênero, que se trata de uma experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo biológico atribuído quando de seu nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos cirúrgicos e outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta modo de falar e maneirismos.⁴⁸

Trata-se da percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino, agênero, de gêneros não binários ou de alguma combinação de dois ou mais gêneros independentes de sexo biológico. É a convicção íntima do

⁴⁷ CARVALHO, Angelina Alves de; BARRETO, Rafael Chaves Vasconcelos. A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde 2019? *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rwDkNhDCdyY5xdfyXNxmmGH/>. Acesso em: 23 maio 2025.

⁴⁸ REIS, Toni; CAZAL, Simón. *Manual de Advocacy, Litigância estratégica, controle social e Accountability LGBTI+*. Curitiba: IBSEX, 2021, p. 31. (Enciclopédia LGBTI+, v. 11).

gênero de uma pessoa.⁴⁹ A identidade de gênero da pessoa não necessariamente é visível para as demais pessoas, pois, como visto, não se trata de uma percepção social, e sim interna e individual de cada um.

Desta feita, “as identidades de gênero não se limitam nem pelo binarismo imposto ao desejo, nem pelo suposto binarismo atribuído ao sexo”⁵⁰, de forma que a identificação interna de cada um não pode ser rotulada ou reduzida a apenas duas possibilidades, como pressupõe o binarismo.

Nesse sentido, Brenda Capinã Botelho Costa bem define:

As múltiplas e independentes relações entre sexo, gênero, prática sexual e desejo compõem a identidade de gênero. Logo, não há que se falar na existência de dois gêneros, masculino e feminino, porque esses elementos podem se conectar das mais distintas formas. Todavia, a identidade não se estabelece anteriormente aos atos considerados como expressões de gênero, ela é, performativamente, constituída pelas próprias práticas vislumbradas como seu resultado.⁵¹

Assim sendo, na sigla LGBTQIAPN+ encontram-se três identidades de gênero, a saber: T (travesti/transsexual/transgênero), Q (queer) e N (não binário) que, da mesma forma, possuem definições ímpares e diversas entre si e não podem ser classificadas de maneira igual, mas apenas pertencendo a mesma classe de identidade de gênero.

Travesti é uma construção de gênero feminino, oposta ao sexo biológico, seguido de uma construção física de caráter permanente, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade. Muitas modificam seus corpos por meio de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todas.

Existe o grupo dentro deste segmento que se autoafirma “mulheres travestis”. Atualmente, o termo travesti adquiriu um teor político de resignificação de termo historicamente tido como pejorativo (Definição da Articulação Nacional de Travestis e Transexuais, aprovada pelo coletivo de participantes do ENTLAIDS, Rio de Janeiro,

⁴⁹ REIS, Toni; CAZAL, Simón. *Manual de Advocacy, Litigância estratégica, controle social e Accountability LGBTI+*. Curitiba: IBDSEX, 2021, p. 31. (Enciclopédia LGBTI+, v. 11).

⁵⁰ COSTA, Brenda Capinã Botelho. Apontamentos sobre o conceito de gênero e suas articulações com o direito. *Escola Superior do Ministério Público do Ceará*, Fortaleza, ano 12, n. 2, p. 277, jul./dez. 2020. Disponível em <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2021/02/ARTIGO-12.pdf>. Acesso em: 6 maio 2025.

⁵¹ *Ibidem*, p. 277.

2008; colaboração adicional do Fórum Nacional de Travestis e Transexuais Negras e Negros; adaptações de ABGLT, 2010; e CADERNO, 2017).

Transexuais são pessoas cujo sexo biológico não coaduna com a identidade de gênero, ou seja, aquelas pessoas cujas características biológicas são incompatíveis com os atributos e personalidades que aquela pessoa se reconhece.

A título exemplificativo, é aquela pessoa que possui atributos biológicos femininos, porém, a identidade de gênero é masculina. As pessoas que possuem o gênero biológico feminino, mas se identificam como pessoas masculinas, denominam-se homens trans, trans-homens ou FtM. Ainda que estejamos diante de expressões tidas como sinônimas, existem nuances de significado que as diferem.

Conforme definições expostas no glossário do blog “Plume”⁵², tem-se que “um homem trans, ou homem transgênero, é alguém que se identifica como homem e não foi designado como homem ao nascer.” Já a identidade transmasculina apresenta algumas variáveis: ser um homem binário (homens trans binários geralmente se identificam como homens e não como pessoas transmasculinas em relação a sua identidade individual); ser pessoa não binária, mas fazer transição para ter um corpo mais masculino; ser pessoa não binária, mas utilizar linguagem (desde a vestimenta até os gestos) associada a ser homem; e ainda ser pessoa não binária relacionada a ser homem (homem agênero, homem-vague etc.).⁵³ E, por fim, a palavra FTM: “sigla vinda do inglês (Female to Male - Fêmea para Macho) para designarem pessoas que quando nasceram foram registradas como alguém do sexo feminino, porém a pessoa se identifica/apresenta como homem”.⁵⁴

Em contraponto, e por derivação lógica, tem-se que aquelas pessoas cujas características biológicas são masculinas, mas apresentam identidade de gênero feminina são denominadas mulheres-trans, trans-mulheres ou MtF.

Imperioso ponderar que os termos FtM ou MtF são utilizados em sua maioria para fins acadêmicos, uma vez que essas expressões não são comumente utilizadas no cotidiano.

⁵² PLUME CLINIC. *What does FTM mean?*, December 8, 2022. Disponível em: <https://getplume.co/blog/glossary-what-does-it-mean-to-identify-as-ftm/>. Acesso em: 26 maio 2025.

⁵³ ORIENTANDO. Um espaço de aprendizagem. *Transmasculine*. Disponível em: <https://orientando.org/listas/lista-de-generos/transmasculine/>. Acesso em: 26 maio 2025.

⁵⁴ ENTENDA os gêneros, identidades e a complexidade da sigla LGBTQIAP+. *Núcleo de Ações Afirmativas*, Subprefeitura Ipiranga, p. 1-42. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/subprefeituras/upload/naa_trans.pdf. Acesso em: 26 maio 2025.

Uma questão deveras relevante a ser relacionada às pessoas trans é que não se faz obrigatório que elas tenham realizado terapias hormonais ou cirurgias de afirmação de gênero para serem enquadradas nessa categoria da letra “T”. O próprio STF firmou o entendimento, nos autos da ADI 4275⁵⁵, no sentido de ser prescindível que se faça a realização de cirurgia de redesignação sexual ou ajuizamento de ação de adequação de nome e sexo, para que haja a alteração ao nome social ou de registro, havendo grave violação à dignidade da pessoa humana e outros direitos fundamentais ao se exigir tal procedimento como um requisito para seu reconhecimento.

Não bastasse, é importante destacar que “o uso do termo ‘transexual’ é recente e que, por esse motivo, sua adoção ocorre muito mais por ‘auto-identificação do que por atribuição, talvez pela própria lógica médico-psicológica que a constrói e define”⁵⁶.

A palavra transgênero vem do latim *trans* = *do lado oposto, além*, conceitua e descreve o comportamento da pessoa gênero-divergente, isto é, aquela cuja identidade e/ou expressão de gênero apresenta algum tipo de divergência, conflito ou não conformidade com as normas socialmente aceitas e sancionadas para a categoria de gênero em que foi classificada ao nascer. Portanto, entende-se que a pessoa que se define como transgênero assume a transgressão de normas de conduta de gênero, ou seja, está ligada à ousadia, insistência e determinação em afrontar o dispositivo binário de gênero que está estabelecido na sociedade como um todo, uma vez que se entende o gênero de uma pessoa a partir do órgão genital que carrega.

Assim sendo, como bem elenca Brenda Capinã Botelho Costa:

Nesse contexto, transgêneros, travestis transexuais têm composto um grupo extremamente vulnerável: o de pessoas trans. São indivíduos cujo gênero não corresponde com aquele que lhe fora atribuído ao nascer, com base no sexo biológico; diferem, portanto, das pessoas cisgêneras e, por isso, são submetidos a inúmeras violências, tanto simbólicas e físicas. O diferente, ao invés de ser reconhecido, é visto como anormal, o que gera a transfobia. Esta se manifesta em atos de

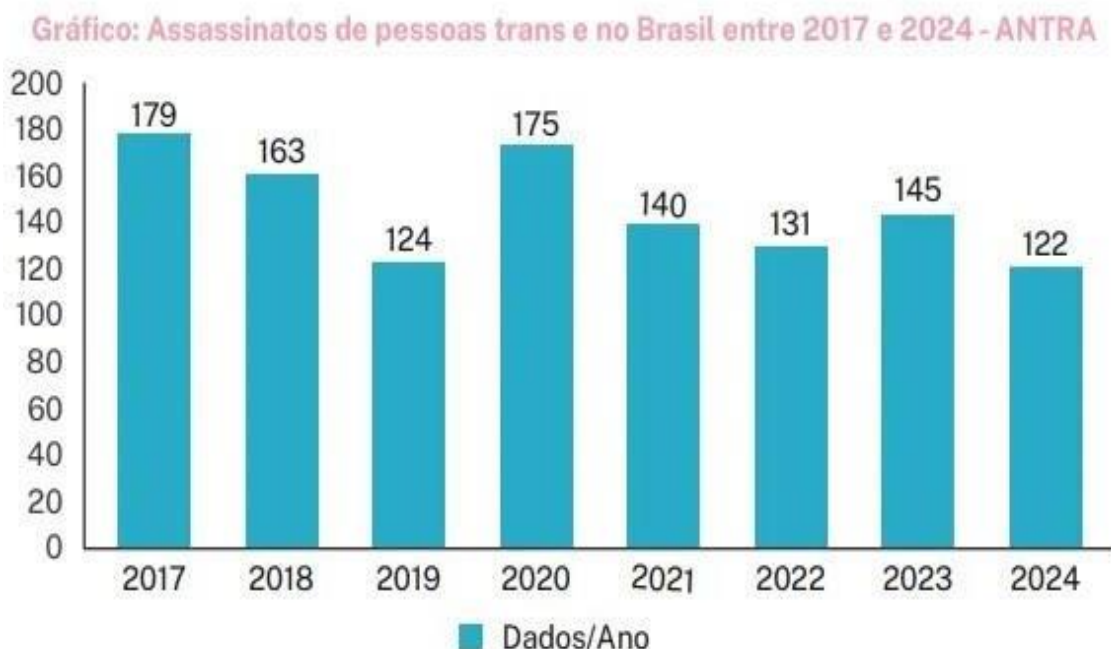
⁵⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 4.275 DF – DISTRITO FEDERAL 0005730-88 .2009.1.00.0000*. Relator: Ministro MARCO AURÉLIO. Data de julgamento: 1.º mar. 2018. Data de publicação: DJe-045, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339649246&ext=.pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.

⁵⁶ BENEDETTI, Marcos. *Toda feita – O corpo e o gênero das travestis*. Rio de Janeiro: Garamond, 2005, p. 18 *apud* OLIVEIRA, Francine Natasha Alves de. Gênero, cultura e o dispositivo da transexualidade: a formação da identidade travesti no Brasil. *Darandina Revisteletrônica*, Juiz de Fora, v. 10, n. 1, p. 12, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/darandina/article/view/28254>. Acesso em: 26 maio 2025.

particulares, com expressão mais extrema no transfeminicídio, como também em atos do poder público, vide a edição de leis, especialmente nos municípios, que violam as identidades de gênero diversas ao proibir, por exemplo, o uso de banheiros conforme autoidentificação.⁵⁷

O termo “trans” funciona como um guarda-chuva para as identidades gênero-divergentes, pois abriga todas as identidades e expressões de pessoas que afrontam a norma, desde a *drag queen* até a transexual operada, incluindo as pessoas não binárias.

Tratar do assunto que envolve pessoas que se reconhecem como travestis/transgêneros ou transexuais é enfrentar a triste realidade que assola o nosso país, ou seja, esta parcela da população tem sequer sua vida garantida, pois os números demonstram a ineficiência do Estado no combate ao crime dessas pessoas. A ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) divulgou em janeiro de 2025 a 8ª edição do “Dossiê: Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras” e os números são alarmantes. Vejamos:



Apesar de uma redução de 16% nos casos de assassinatos de pessoas trans em relação ao ano anterior, o cenário permanece adverso, sem políticas públicas

⁵⁷ COSTA, Brenda Capinã Botelho. Apontamentos sobre o conceito de gênero e suas articulações com o direito. *Escola Superior do Ministério Público do Ceará*, Fortaleza, ano 12, n. 2, p. 281, jul./dez. 2020. Disponível em <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2021/02/ARTIGO-12.pdf>. Acesso em: 6 maio 2025.

efetivas para combater essa violência. Isso se torna evidente ao observar que, mesmo com a diminuição nos dados registrados pela pesquisa, o Brasil segue, pelo 16º ano consecutivo, como o país que mais assassina pessoas trans no mundo. A vítima mais jovem tinha apenas 15 anos, e o perfil das vítimas permanece alarmante: majoritariamente jovens trans negras, empobrecidas, nordestinas e assassinadas em espaços públicos com requintes de crueldade.⁵⁸

Queer é o termo mais utilizado para definição daquele que não é exclusivamente heterossexual ou para descrever uma identidade de gênero ou expressão, ou seja, é um adjetivo que permite a não restrição à amplitude e a vivência da sexualidade, sendo que essas pessoas têm por característica resistência a esses rótulos.

No guia de referência *Media Reference Guide*, a explicação para o termo queer é “*questioning*”, que significa questionamento de gêneros.⁵⁹ Este termo representa a liberdade de relacionamentos e a identidade expressada de várias formas. Um exemplo de pessoa queer é a atriz britânica Tilda Swinton, que assim se reconhece e assume, declarando fazer parte então da comunidade LGBTQIAPN+.

Conforme entrevista concedida por referida atriz, que foi ao ar de forma *online* na plataforma do Estadão em 19 de janeiro de 2021, ao se identificar com a sigla “queer”, ela é enfática ao dizer que “é bem claro pra mim que ser queer tem a ver com sensibilidade. Eu sempre senti que era queer – eu estava somente procurando pelo meu circo queer, e eu achei. E tendo achado, é o meu mundo”.⁶⁰

A ascensão dessa população, especialmente no contexto dos famosos e de pessoas publicamente expostas, acaba por conceder maior representatividade e conexão com as demais pessoas que não se identificam no padrão heterocisnormativo imposto.

Já os não binários, não binárias e não binárias referem-se às pessoas que não são exclusiva e totalmente mulher ou exclusiva e totalmente homem, mas que

⁵⁸ BENEVIDES, Bruna G. *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024*. Brasília - DF: ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2025. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2025.

⁵⁹ GLAAD. *GLAAD Media Reference Guide – 11th Edition*. Disponível em: <https://glaad.org/reference>. Acesso em: 17 abr. 2025.

⁶⁰ SWINTON, Tilda. *Eu sempre senti que eu era queer*, 19 jan. 2021. Disponível em: https://www.estadao.com.br/emails/gente/a-atriz-tilda-swinton-conta-que-encontrou-seu-mundo-queer/?srsltid=AfmBOoqQzCpaj9-JudBiCocc_HOK7vxQRcZHxgNLdwKMYVBCtsoULd73. Acesso em: 23 maio 2025.

permeiam as diferentes formas de neutralidade e multiplicidade ou fluidez em suas definições. Essas pessoas podem ou não se entender transexuais ou transgêneras.

Para falar da não-binariedade, é imprescindível traçar o caminho inverso, definindo o que se entende por binarismo e por gênero binário. A binariedade é representada pela polarização nas inúmeras facetas e áreas da sociedade, sendo que no âmbito das características e atributos físicos das pessoas, tem-se por binariedade as características secundárias dos corpos femininos e masculinos, a saber: seios, pelos, quadris, voz, etc., que passam a determinar o que é ser mulher e o que é ser homem para cada área.

Por derivação lógica, a não binariedade representa o oposto disso, isto é, a não polarização e não enquadramento de pessoas em atributos que balizaram a forma como ela se sente representada a partir de descrições polarizadas e nada individuais. Nesse sentido bem explicam Neilton dos Reis e Raquel Pinho:

Nessa perspectiva, estão também todos os gêneros não-binários que, além de transgredirem à imposição social dada no nascimento, ultrapassam os limites dos polos e se fixam ou fluem em diversos pontos da linha que os liga, ou mesmo se distanciam da mesma.⁶¹

A variedade de identificações das quais as pessoas não-binárias podem comungar faz com que elas possam ocupar um espectro deveras amplo e fluido. Elas podem ser, por exemplo, bigênero, agênero, demigênero e gênero fluido, cujas expressões e características serão esmiuçadas a seguir:

São bigêneros aquelas pessoas que são totalmente dos dois gêneros, sem que haja, entretanto, uma mescla bem delimitada entre os dois. Desta forma, “qualquer combinação de gêneros é possível, não apenas a combinação feminino com masculino.”⁶²

Aquele que se identifica como agênero (possui como sinônimos “não-gênero” ou “genderless”) e tem por caracterização a ausência de identidade com qualquer um dos gêneros, tanto o masculino quanto o feminino. São pessoas que experienciam a literal ausência de gênero.

Já os demigêneros consideram suas características e atributos como sendo uma parte feminina ou masculina, e a outra parte alguma identidade não-binária.

⁶¹ REIS, Neilton dos; PINHO, Raquel. Gêneros Não-Binários: Identidades, Expressões e Educação. *Revista Reflexão e Ação*, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 14, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://seer.unisc.br/index.php/reflex/article/view/7045>. Acesso em: 23 maio 2025.

⁶² *Ibidem*, p. 15.

Podem ser, ainda, parcialmente agênero e parcialmente alguma outra identidade não-binária. As pessoas demigênero, portanto, possuem simultaneamente, dois ou mais gêneros.

A identidade pangênera refere-se a uma vasta gama de gênero que extrapola a finitude do que se entende hoje em dia sobre gênero, pois a pessoa pangênero se reconhece em vários ou todos os gêneros ou, ainda, se identificam com uma grande variedade de gêneros, de maneira simultânea ou no decorrer do tempo.

E, por fim, gênero fluido é atribuído às pessoas que transitam entre um ou mais gêneros, pois possuem espectro de gênero em constante mudança e fluidez, não havendo que se falar em limitação de identificação a dois gêneros. A identidade dessas pessoas experienciam mudanças e transformações de tempos em tempos.

Até este momento, toda a explanação deste capítulo versou a respeito da identidade de gênero as quais a sigla LGBTQIAPN+ comporta, de forma que, de agora em diante, faz-se necessário aprofundar o estudo sobre a segunda definição carregada pela referida sigla, qual seja, a orientação sexual.

Orientação sexual e identidade de gênero são conceitos diferentes entre si, e não há que se falar, em nenhuma hipótese, em expressões sinônimas. Isso porque cada significado possui uma linha de definição que não se confunde com a outra. Tal dicotomia fica evidente quando se compreende, por exemplo, que uma pessoa transgênera, não binária ou de qualquer outra identidade, pode se enquadrar a qualquer uma das orientações sexuais conhecidas.

Conforme definição didática publicada pela Fundação HRC no site Human Rights Campaign:

Orientação sexual: Uma atração emocional, romântica ou sexual inerente ou imutável e duradoura por outras pessoas. Observação: a orientação sexual de um indivíduo independe de sua identidade de gênero. Identidade de gênero: O conceito mais íntimo de si mesmo como masculino, feminino, uma mistura de ambos ou nenhum – como os indivíduos se percebem e como se autodenominam. A identidade de gênero pode ser igual ou diferente do sexo atribuído ao nascimento.⁶³

⁶³ HUMAN RIGHTS CAMPAIGN. *Sexual Orientation and Gender Identity Definitions*. Available at: <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>. Access in: 26 may 2025.

A orientação sexual refere-se aos relacionamentos afetivo-sexuais ou, em outras palavras, na atração afetiva-sexual que as pessoas sentem umas pelas outras. Por quem as pessoas sentem atração: por homens, por mulheres, por ambos os sexos ou nenhum. Orientação sexual é para onde aponta o desejo daquele que o sente.

Isso porque “tal sigla abarca identidades relacionadas à orientação sexual, qual seja, à atração afetivossexual por alguém de algum(ns) gênero(s) e que pode ser classificada como heterossexual, homossexual, bissexual, assexual e pansexual”.⁶⁴ Desta forma, na sigla LGBNTQIAPN+ há 5 (cinco) orientações sexuais, a saber: L (lésbica), G (gay), B (bissexual), A (assexual) e P (pansexual).

Lésbicas são mulheres que se atraem física ou afetivamente por outras mulheres, sejam elas cisgêneras⁶⁵ ou transgêneras. A origem dessa palavra é grega, pois alude à Ilha de Lesbos, local habitado por mulheres, especialmente a poetisa Safo, que lá viveu entre os séculos VI e VII e trazia em seus poemas amor e erotismo dedicados a outras mulheres da ilha.

Gays são homens que se sentem atraídos física ou afetivamente por outros homens, sejam eles cisgêneros ou transgêneros. A palavra gay vem do inglês, derivativo do verbete francês “gai” e originalmente queria dizer alegre. Importante mencionar que “a mudança do significado para homossexual remonta aos anos 1930 e se estabeleceu nos anos 1960 como o termo preferido por homossexuais para se autodescreverem”.⁶⁶

Bissexuais são pessoas (homens ou mulheres) que podem se sentir atraídos física ou afetivamente por indivíduos do mesmo sexo, mas também de sexo diferente. A questão social que rodeia a esfera dos bissexuais, assim como dos gays, desde antigamente, permite concluir que essas duas formas de orientação sexual são igualmente mais fáceis de serem escondidas para que os sujeitos se enquadrem nos parâmetros sociais impostos. Nessa senda:

⁶⁴ CARVALHO, Angelina Alves de; BARRETO, Rafael Chaves Vasconcelos. A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde 2019? *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rwDkNhDCdyY5xdfyXNxmmGH/>. Acesso em: 23 maio 2025.

⁶⁵ Em contraponto ao que já foi explicitado, o termo cisgênero é utilizado para se referir às pessoas cujo gênero é o mesmo que o designado em seu nascimento, isto é, configura uma concordância entre a identidade de gênero de um indivíduo com o gênero, em geral, por motivos profissionais e/ou íntimos.

⁶⁶ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região. *LGBTQIAP+: Você sabe o que essa sigla significa?*, 20 jul. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465934>. Acesso em: 23 maio 2025.

Durante muitos anos e ainda hoje, em algumas situações, tanto a homossexualidade quanto a bissexualidade são escondidas por parte dos indivíduos pertencentes a esses grupos, em muitos casos, como forma de se proteger e, para com isso poderem exercer suas demais identidades, fugindo do estigma que isso representa.⁶⁷

Já os assexuais são aqueles que sentem ausência de atração sexual por qualquer pessoa ou, ainda, o sentimento de atração sexual é baixo a ponto de quase inexistir. Algumas destas pessoas podem desenvolver afeto e sentimentos românticos, mesmo não sentindo desejo sexual.

Pansexuais são aquelas pessoas que se sentem atraídas por qualidades, não sendo determinante o gênero, o sexo ou a orientação sexual. A pansexualidade “é a atração por todos os gêneros – em todas as suas manifestações –, sem restrição, nem preferência quanto à orientação sexual ou identidade de gênero do outro”.⁶⁸

E, por fim, importante relacionar, ainda, a terceira e última parte do tripé de inclusão e definição abarcada pela sigla da comunidade LGBTQIAPN+, que é o sexo biológico como pertencente à Diversidade Sexual. Em referida sigla, encontra-se apenas a letra “I” (intersexo) como alusivo ao sexo biológico.

Intersexo é aquela pessoa que no passado foi chamada de hermafrodita⁶⁹, terminologia esta que não é mais utilizada por ostentar sentido pejorativo e reafirmar um estigma relativo a essas pessoas que corrobora o sentimento de exclusão e de não pertencimento.

O termo intersexualidade foi adotado pela medicina em meados do século XX para designar indivíduos cuja genitália não permite classificá-los nem como meninos, nem como meninas já no momento do nascimento.

São as pessoas que nascem com “anatomia reprodutiva ou sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente

⁶⁷ CARVALHO, Angelina Alves de; BARRETO, Rafael Chaves Vasconcelos. A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde 2019? *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rwDkNhDCdyY5xdfyXNxmmGH/>. Acesso em: 23 maio 2025.

⁶⁸ ANAMATRA. *Cartilha de Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+. Entendendo a Diversidade e Contribuindo para Assegurar os Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+*. Biênio 2023-2025, p. 19. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/LGBTQIA/CARTILHAS/Cartilha_Comiss%C3%A3o_LGBTQIAPN.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

⁶⁹ Expressão de origem mitológica grega, utilizada para descrever pessoas que possuíam características masculinas e femininas simultaneamente.

masculinos ou femininos.”⁷⁰ Ser intersexo significa que o corpo do indivíduo possui variações biológicas que não se enquadram nas definições padrão de corpos femininos ou masculinos.

Já o símbolo “+”⁷¹, conforme definição exposta na Cartilha do Ministério Público do Estado do Mato Grosso, “aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo, mas que não aparecem em destaque antes do símbolo”.⁷²

Superadas as definições presentes na completude da sigla LGBTQIAPN+, cabe destaque ao fato de que cada sigla exposta neste título representa um grupo pertencente a esta comunidade que se encontra em constante expansão e inclusão. E, além disso, esse mesmo grupo tem a sensibilidade de manter em aberto grupos futuros de pessoas que se enxergam nos mais variados tipos de identidade de gênero e orientação sexual, ainda que hoje não se saiba a qual pertence.

⁷⁰ GLAAD. *GLAAD Media Reference Guide – 11th Edition*. Available at: <https://glaad.org/reference>. Access in: 17 apr. 2025.

⁷¹ O símbolo de soma no final da sigla é para que todos compreendam que a diversidade de gênero e sexualidade não se limita aos conceitos já retratados na sigla, podendo haver outras expressões. ANAMATRA. *Cartilha de Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+. Entendendo a Diversidade e Contribuindo para Assegurar os Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+*. Biênio 2023-2025, p. 19. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/LGBTQIA/CARTILHAS/Cartilha_Comiss%C3%A3o_LGBTQIAPN.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

⁷² MATO GROSSO. Ministério Público do Estado do Mato Grosso. *LGBTQIA+*, 26 set. 2022. Disponível em: <https://mpmt.mp.br/vidaplena/news/1069/117493/lgbtqia>. Acesso em: 23 maio 2025.

2 HISTÓRICO DE EXCLUSÃO DA COMUNIDADE LGBTQIAPN+

2.1 Stonewall – O marco da virada nos EUA e o reflexo no Brasil

Visto como se deu o início do reconhecimento e da visibilidade da comunidade no Brasil, importante demonstrar que o marco inicial se deu nos Estados Unidos da América, com um incidente entre a polícia local e travestis e homossexuais que há muito tempo eram perseguidos.

O dia 28 de junho de 1969 marcou o início da luta pelos direitos da comunidade LGBTQIAPN+, quando em um bar chamado Stonewall Inn, situado na Christopher Street, movimentada rua da região boêmia de Nova York e frequentada por homossexuais, a polícia foi enfrentada com pedras e garrafas ao tentar interditar o local. Alegavam vistoria na licença para a venda de álcool, pois seus frequentadores eram considerados doentes e, por isso, não poderiam consumir bebida alcoólica. À época essa revolta foi chamada de “Dia da Libertação da Rua Christopher”, mostrando que a data tem uma característica de protesto e denúncia. Foi o início do movimento em que as pessoas se sentiram iguais por causarem estranhamento aos padrões heterocisnormativos da sociedade, pois ainda que haja uma “estranheza” é importante que essa identidade seja reconhecida pelo outro, pelos estados e pelo Estado.

Importante lembrar que nesta época atos homossexuais eram considerados ilegais, tanto nos Estados Unidos da América quanto em muitos outros lugares do mundo, uma vez que, neste período da história, estas pessoas eram tratadas como doentes mentais, inclusive com tratamentos à base de choque, esterilização, castração e até lobotomia.

A autora Patrícia Gorisch, pós-doutora em Direitos Humanos e em Direito da Saúde traz em seu livro “O reconhecimento dos direitos humanos LGBT: de Stonewall à ONU” que, além da perseguição contra os homossexuais, transexuais e travestis, ocorriam prisões e discriminações, exemplificando que em 1968, na mesma cidade de Nova York, ao menos quinhentas pessoas haviam sido presas por praticarem ato sexual com pessoas do mesmo sexo e, ainda, milhares de pessoas foram presas por crimes ligados à orientação homossexual.

Sobre o episódio ocorrido em Stonewall, Patrícia Gorisch explica que os atos que levaram ao estopim da revolta se deram graças à tentativa da Mattachine Society (uma das primeiras organizações de direitos homossexuais nos Estados Unidos,

fundada em Los Angeles em 1950) de convencer o Prefeito e a polícia a parar com a perseguição aos homossexuais. Como os policiais chegaram no bar dando voz de prisão a todos, uma lésbica os enfrentou e foi espancada duramente.

Os frequentadores indignados saíram em sua defesa, atraindo a atenção dos transeuntes que também correram ao local, fechando a entrada do bar com barricadas e fogo. Tal ação durou duas noites, pois passou a contar com outras minorias que se uniram ao ato como os negros, as mulheres e heterossexuais simpatizantes.⁷³

Maria Berenice Dias, jurista gaúcha, ex-magistrada e desembargadora aposentada, diz que Stonewall representou a tomada da palavra pelos homossexuais, a passagem da posição de objetos da perseguição policial para a de sujeitos que desejam ser reconhecidos como tais e não mais aceitam ser martirizados pelo preconceito e pela violência abusiva do outro.⁷⁴

Em 1970, um ano depois, na mesma data, Nova York foi tomada por milhares de pessoas para celebrar o primeiro aniversário da revolta, passando a ser então o dia 28 de junho conhecido como o Dia do Orgulho Gay, nome que muitos ainda usam para nomear o atual Dia Internacional do Orgulho LGBT.

Trazendo para o Brasil, foi apenas em 13 de junho de 1980 que a nossa “Stonewall Brasileira” aconteceu, quando protestos com cerca de 1.000 pessoas contra o delegado Richetti (aquele que promovia a chamada operação de “limpeza social”) tomou o centro de São Paulo. Nesta época os dois grandes grupos brasileiros em defesa da comunidade LGBTQIAPN+ foram extintos: o Grupo Somos e o jornal Lampião, porém outros surgiram para dar voz àqueles que eram incompreendidos: o Triângulo Rosa e o Grupo Gay da Bahia.⁷⁵

Com a epidemia da AIDS, alguns grupos se desfizeram e outros passaram a se dedicar apenas ao combate da doença conhecida como “peste gay”.

Em 1995, o bairro de Copacabana, no Rio de Janeiro assistiu uma marcha de mais ou menos 3.500 pessoas com uma bandeira do arco-íris, mas esta ainda não foi conhecida como a primeira Parada. Já em 28 de junho de 1996, na Praça Roosevelt, em São Paulo houve um ato público (considera-se ato porque as pessoas não saíram

⁷³ ROCHA, Larissa Medeiros. *Direitos dos trabalhadores LGBT. Ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado*. 1.ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 30.

⁷⁴ DIAS, Maria Berenice. *Homoafetividade e Direitos LGBT*. 7.ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 68.

⁷⁵ O QUE É GGB. *42 Anos Bem Assumidos – Grupo Gay da Bahia*. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/o-que-e-o-ggb/>. Acesso em: 27 set. 2025.

às ruas), promovido pelo Grupo Corsa⁷⁶ com cerca de 150 pessoas articulando a primeira Parada.

Então, em 28 de junho de 1997 a primeira Parada com o tema “Somos muitos, estamos em todas as profissões” aconteceu na Avenida Paulista em São Paulo, sem autorização e com apenas uma Kombi emprestada do Sindicato das Costureiras.

Hoje o Brasil comporta mais de 170 paradas espalhadas por vários estados em todos os meses do ano. A maior Parada do Orgulho LGBTQIAPN+ do mundo acontece em São Paulo, exatamente na Avenida Paulista e conta com mais de três milhões de pessoas, buscando que a sociedade viva junto com a diversidade.

2.2 Dados da Organização das Nações Unidas – Direitos Humanos com foco na garantia de direitos da comunidade LGBTQIAPN+

No início dos anos 2010, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em Genebra, decidiu focar nos direitos das lésbicas, dos gays, das pessoas bissexuais e transgêneros, pois nos encontros formais e intergovernamentais, a política antidiscriminatória não era tratada com a relevância merecida. Então, em junho de 2011, este Conselho adotou a Resolução 17/19, que foi a primeira resolução das Nações Unidas sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, abrindo as portas para o primeiro relatório oficial das Nações Unidas que tratavam do assunto, preparado pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos.

O relatório mostrou um padrão de violência sistemática e de discriminação por conta da orientação sexual e da identidade de gênero, como discriminação no emprego, na assistência médica, na educação, com criminalização, ataques físicos seletivos e assassinatos em mais de setenta países. Por este motivo, foi incluído um conjunto de recomendações aos Estados designados para fortalecimento à proteção dos direitos humanos desta parcela da sociedade.

As obrigações legais dos Estados de proteger os direitos humanos da comunidade LGBTQIAPN+ estão estabelecidas no regime internacional de direitos humanos baseado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e acordadas nos tratados internacionais.

⁷⁶ CORSA – Cidadania, orgulho, respeito solidariedade, amor. GREEN, James Naylor *et al.* *História do Movimento LGBT no Brasil*. 1.ª ed. São Paulo: Alameda, 2018, p. 424.

Importante ressaltar que, de acordo com a ONU, para proteção dessas pessoas não há necessidade da criação de leis novas e específicas, e sim a garantia da não discriminação do gozo dos direitos. Tribunais de muitos países declararam que a proibição contra a discriminação baseada na orientação sexual ou na identidade de gênero viola as normas constitucionais domésticas e o direito internacional, ou seja, um ato ou omissão pode violar diferentes tipos de lei.⁷⁷

Especialistas em direitos humanos das Nações Unidas lembram que o Princípio da Não Discriminação é transversal e a obrigação do Estado é imediata, pois o Princípio da Universalidade não admite exceção e os direitos humanos são direitos inatos de todos os seres humanos. Para tanto, mostram os cinco tópicos de maior destaque sobre a garantia de direitos no que se refere ao tema:

_ Proteger indivíduos de violência homofóbica e transfóbica. Embora estejamos tratando de violência cometida por pessoas e não pelo Estado, cabe a este último investigar e punir, conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 3º) e no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 6º e 9º). Vale dizer que os Estados têm o dever de conceder refúgio às pessoas que fogem de seus países por conta de perseguição associada à sua orientação sexual ou identidade de gênero. Ainda que o art. 33 da Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados não utilize os termos “orientação sexual ou identidade de gênero”, há o termo “determinado grupo social”, para que os Estados membros sejam obrigados a não expulsar ou repelir um refugiado para um lugar onde tenha sua vida ameaçada.

_ Prevenir tortura e tratamento cruel, desumano e degradante de pessoas LGBTQIAPN+. Encontramos base legal para atuação dos Estados no art. 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e também nos arts. 1º e 2º da Convenção contra a Tortura. É cediço que qualquer pessoa é protegida contra tortura e tratamento cruel, desumano ou degradante, mas esta parcela da sociedade sofre algumas violências por agentes do Estado justamente por fazerem parte da comunidade LGBTQIAPN+, conforme relatório do Comitê contra a Tortura.⁷⁸ Há o compromisso dos Estados, perante o

⁷⁷ UNAIDS. *Nascidos Livres e Iguais. Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos*. Brasília-DF: Escritório de Direitos Humanos das Nações Unidas, 2013, p. 1-68. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

⁷⁸ Comitê contra a Tortura, Comentário Geral n. 2, par. 22. UNAIDS. *Nascidos Livres e Iguais. Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos*. Brasília-DF:

direito internacional na proteção das pessoas contra a tortura e tratamentos indignos e, falhando na investigação e punição há a violação da lei internacional de direitos humanos. Em outras palavras, o Estado deve prover um sistema onde essas vítimas possam procurar recurso, até mesmo com direito à indenização, além da obrigação de prevenir tais atos.

_ Descriminalizar a homossexualidade. Enquanto existirem leis que criminalizam a homossexualidade, outras violações acontecem, contrariando o direito individual de ser livre de discriminação ou o direito de ser protegido contra interferência em sua vida privada ou de detenção arbitrária. Não esquecendo que, leis que impõe pena de morte para conduta sexual violam o direito à vida.

A legislação encontrada que trata deste tópico está elencada na Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 2º, 7º, 9º e 12) e no Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (art. 2º, 6º, 9º, 17 e 26).

Pelo menos 76 países têm leis em vigor que são utilizadas para criminalizar relações entre pessoas do mesmo sexo⁷⁹, em alguns casos utilizando termos como “crimes contra a ordem da natureza”, “moralidade” ou “libertinagem”. Em cinco desses 76 países, a pena de morte pode ser aplicada para ofensas relacionadas à homossexualidade (República Islâmica do Irã, Mauritânia, Arábia Saudita, Sudão e Iêmen). Importante lembrar que nunca sancionadas, tais leis são uma violação das obrigações do Estado perante o regime internacional de direitos humanos. Alguns países descriminalizaram condutas sexuais quando consensuais e entre adultos, mas com diferentes idades de consentimento para relações entre pessoas do mesmo sexo e pessoas que se relacionam com o sexo oposto. Jovens que têm relações homossexuais podem estar sujeitos a sanções penais, mas se a relação for heterossexual não há sanção alguma⁸⁰, confirmando a diferenciação para cada tipo de relação.

Escritório de Direitos Humanos das Nações Unidas, 2013, p. 24. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

⁷⁹ ITABORAHY, Lucas Paoli. *Homofobia patrocinada pelo Estado. Uma pesquisa mundial sobre legislações que criminalizam relações sexuais consensuais entre adultos do mesmo sexo*. Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Intersexo (ILGA), maio 2012, p. 9. Disponível em: https://www.rets.org.br/sites/default/files/ILGA_Homofobia_do_Estado_2012.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

⁸⁰ Diferentes idades de consentimento: Observações finais do Comitê sobre os Direitos da Criança sobre o Chile (CRC/C/CHL/CO/3), par. 29; Ilha de Man, Reino Unido (CRC/C/15/Add.134), par. 22; Áustria (CCPR/C/79/Add.103), par. 13. UNAIDS. *Nascidos Livres e Iguais. Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos*. Brasília-DF: Escritório de Direitos

Uma das funções do Estado é a proteção da privacidade individual e a garantia da não discriminação, portanto a criminalização do sexo consensual entre pessoas adultas e do mesmo sexo viola as obrigações do Estado perante o direito internacional.

_ Proibir discriminação baseada em orientação sexual e identidade de gênero. O art. 2º da Declaração Universal dos Direitos Humanos garante às pessoas o direito de serem livres de discriminação, incluído neste artigo a identidade de gênero ou a orientação sexual de cada um, em consonância com o art. 7º do mesmo texto, uma vez que este afirma que todos são iguais perante a lei e têm direitos, sem discriminação. Faz coro também o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos em seus artigos 2º e 26, além do art. 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Reforçando tal proibição, a Convenção sobre os Direitos da Criança, em seu art. 2º trata dos direitos da criança e de seus pais ou representantes legais no que se refere a qualquer forma de discriminação.

Importante ressaltar neste tópico que as discriminações sofridas podem se apresentar de forma oficial, através de leis estaduais e políticas que criminalizem a homossexualidade, mas também na forma não oficial, na forma de estigma social, exclusão e preconceito.

O direito internacional trata a discriminação como qualquer tipo de distinção, exclusão, restrição ou preferência, valendo ainda para qualquer tipo de tratamento que faça diferenciação direta ou indireta quando há intenção de anular ou prejudicar o reconhecimento, o gozo ou exercício de forma igualitária dos direitos garantidos pelo direito internacional, a não ser que o Estado apresente uma justificativa razoável e objetiva para tal tratamento.⁸¹

Humanos das Nações Unidas, 2013, p. 33. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

⁸¹ Comitê de Direitos Humanos, Comentário Geral nº 18, par. 7 e Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Comentário Geral nº 20, par. 7. Ver a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, artigo 1º, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, artigo 1º, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, artigo 2. UNAIDS. *Nascidos Livres e Iguais. Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos*. Brasília-DF: Escritório de Direitos Humanos das Nações Unidas, 2013, p. 41. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

Os Estados membros do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhecem o direito ao trabalho, o que se entende por todas as pessoas terem o mesmo direito de trabalhar para seu sustento, declarando que é proibida a discriminação no acesso e manutenção do emprego baseado na orientação sexual de alguém.

_ Respeitar as liberdades de expressão, de associação e de reunião pacífica. Havendo uma limitação nesses direitos, quando alicerçada na orientação sexual ou na identidade de gênero, há violação do art. 19 e 20 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e os arts. 19, 21 e 22 do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos.

Conceito de liberdade de expressão: direito de procurar, receber e difundir informações e ideias de qualquer natureza, independentemente de fronteiras, sob forma oral ou escrita, impressa ou artística, ou por qualquer outro meio à sua escolha.⁸² Se pensado na liberdade de associação, vale lembrar que todos têm o direito de associação e reunião, uma vez que se trata do direito de uma pessoa juntar-se a outras para expressar, promover, buscar e defender coletivamente interesses que tenham em comum, sendo ela pública ou privada, até mesmo como desfiles, marchas ou outro tipo de manifestação.

2.3 Associações, organizações e movimentos na luta pela inserção da comunidade na sociedade

De acordo com a ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais), estima-se que no nosso país 10% da população se identifique como membro da comunidade LGBTQIAPN+. Em 2021, a Universidade de São Paulo identificou em uma pesquisa 43 lacunas em políticas públicas federais relacionadas à educação, assistência social, trabalho, saúde e segurança pública quando se trata desta parcela da sociedade.

O resultado foi de que 85% dos estudantes trans não concluem o ensino médio e professores LGBTQIAPN+ têm medo constante de perderem seus empregos. Embora os estudos comprovem que o número de casos de violência contra essa

⁸² ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos*. Artigo 19, 2.º parágrafo. Disponível em: https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

comunidade é alto, ainda há subnotificação, uma vez que a violência ocorre inclusive no sistema de saúde brasileiro. A pesquisa ainda mostra que 60% das execuções contra pessoas trans aconteceram em espaços públicos e dentre eles 65% foram contra pessoas trans profissionais do sexo. Confirmou-se que, entre 2000 e 2017 o percentual de assassinatos de lésbicas subiu 2.700% e também que 35% de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais foram mortos dentro de suas casas. E mais: sobre o cárcere brasileiro, o resultado da pesquisa mostrou que 90% das unidades prisionais não possuem alas exclusivas para essa comunidade, além de que não há muitas informações sobre o sistema carcerário. Este mesmo cenário de desinformação restou demonstrado na conclusão da pesquisa sobre a população em situação de rua que se identifica como LGBTQIAPN+. ⁸³

O GGB (Grupo Gay da Bahia) traz em seu Observatório de Mortes Violentas LGBTQ+ no Brasil a alarmante situação em que mostra que o Brasil continua sendo o país que mais mata e que mais apresenta casos de suicídios no mundo. Vale dizer que o número encontrado pelo Grupo Gay da Bahia se baseia em notícias divulgadas na mídia, nos sites de pesquisas na internet e em informações enviadas à ONG, sem estatísticas oficiais por parte dos governos, revelando que o número pode ser ainda maior. ⁸⁴

Então, faz-se necessário o apoio de organizações, associações e movimentos que lutam no combate à discriminação, violência e preconceito, para que essa parcela da população seja inserida na sociedade através de informações coletadas, atendimentos realizados e projetos ofertados. Alguns exemplos são importantes:

_ Casa 1 – local em formato de república para pessoas expulsas de suas casas, no centro de São Paulo e que tem uma unidade conhecida como Galpão Casa 1, com atividades culturais e educativas. Oferece também a Clínica Social Casa 1, que funciona com tratamentos psicoterápicos, atendimentos médicos pontuais e terapias complementares.

⁸³ PESQUISA da USP aponta 43 lacunas em políticas para as populações LGBTQIA+ em nível federal. *Escola de Artes, Ciências e Humanidades*, Universidade de São Paulo, São Paulo, 24 jun. 2021. Disponível em: <https://www5.each.usp.br/noticias/pesquisa-da-usp-aponta-43-lacunas-em-politicas-para-as-populacoes-lgbtqia-em-nivel-federal/>. Acesso em: 27 set. 2025.

⁸⁴ MORTES Violentas de LGBTQ+. *Observatório do Grupo Gay da Bahia 2024*. Disponível em: https://grupogaydabahia.com.br/wp-content/uploads/2025/01/Observatorio_2024_de_Mortes_Violentas_de_LGBT-release-20-jan.-2024.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

_ Instituto + Diversidade – organização sem fins lucrativos para arrecadação de fundos para projetos de empoderamento profissional da comunidade como programas de mentoria e outros.

_ Eternamente Sou – ONG voltada às pessoas LGBTQIAPN+ com mais de sessenta anos de idade que atende em três estados brasileiros: São Paulo, Rio de Janeiro e Santa Catarina com profissionais voluntários da psicologia, assistência social, medicina e advocacia.

_ TODXS – organização que prepara as pessoas para a liderança, aceleração de negócios sociais, produção de pesquisas, além de denúncias em caso de preconceito e/ou violência.

_ SOMOS – Comunicação, Saúde e Sexualidade – fundado em 2001, atua no Rio Grande do Sul (Porto Alegre) com produção de pesquisas e conteúdos educativos sobre sexualidade e gênero, envolvendo ainda a cultura LGBTQIAPN+. Ministra palestras e oficinas para conscientização a respeito de ISTs e HIV/AIDS para a população jovem, além de acolhimento jurídico e de saúde mental.

_ Casa Nem – casa de acolhimento no Rio de Janeiro (bairro do Flamengo) para pessoas em vulnerabilidade. Oferta o PreparaNem, um cursinho preparatório para o vestibular e o KuzinhaNem, um bar e restaurante de economia solidária, sem esquecer da distribuição de cestas básicas aos necessitados.

_ LGBT + Movimento – fundado em 2017 para acolhimento de pessoas LGBTQIAPN+ refugiadas e migrantes, a fim de regularização da situação migratória com atendimento jurídico, acompanhamento psicológico, inserção em políticas públicas, apoio ao empreendedorismo e projetos de empregabilidade, oferta de moradia social e segurança alimentar, além de projetos de sociabilidade.

_ Instituto LGBT+ - defesa e promoção da cultura e legado artístico da comunidade LGBTQIAPN+ apoiando projetos de pesquisa, difusão cultural e preservação de bens culturais. Traz o “Terreiro Cultural LGBT”, espaço no centro de Brasília destinado ao acolhimento e diversidade da cultura e arte.

_ Grupo Gay da Bahia – fundado em 1980, conhecida como uma organização que oferece espaço e apoio às entidades da sociedade civil que atendem a comunidade no combate à homofobia e na prevenção de HIV/AIDS.

_ Casa Miga – primeira casa de acolhimento da região norte do Brasil, localizada no Amazonas (Manaus) com residências ofertadas às pessoas da comunidade (inclusive migrantes). A casa oferece aulas de inglês, curso preparatório

para o ENEM e vestibulares, além de apoio ao empreendedorismo. É parceira da Organização das Nações Unidas (ONU).

_ ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais – rede nacional que articula em todo o Brasil 127 instituições que desenvolvem ações para promoção da cidadania da população de travestis e transexuais. Possui cartilhas, diagnósticos, dicas e guias em site próprio: <https://antrabrasil.org/cartilhas/>.

_ Aliança Nacional LGBTI+ - ONG fundada em 2009 na internet. Em 2016 iniciou as parcerias com pessoas físicas e jurídicas atuantes no cotidiano LGBTI+ e aliados. Produz o *podcast* “Viveração” que trata da saúde, sexualidade, HIV e cidadania da comunidade através das histórias e trajetórias do homem gay. Tem ainda o Programa “Cumpram-se a Constituição Federal e as Decisões do STF”, a fim de aperfeiçoar os órgãos do Poder Público para cumprimento efetivo das decisões judiciais e das leis.

3 AS BARREIRAS ENFRENTADAS PELA COMUNIDADE LGBTQIAPN+ NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 Relação de Discriminação atinente ao Sexismo e à Comunidade LGBTQIAPN+

As relações de trabalho têm sido alvo de sexismo⁸⁵ por todo o país, e para melhor explicar este fenômeno, uma definição encontrada no portal de Educação Brasil Escola bem esclarece:

O sexismo é uma forma de discriminação baseada no gênero, geralmente favorecendo os homens e limitando as oportunidades das mulheres em diversas áreas da sociedade. Ele pode se manifestar de maneira hostil, com atitudes abertamente agressivas, ou de forma benevolente, disfarçado de elogios que reforçam papéis tradicionais de gênero. Essas atitudes sexistas aparecem em comportamentos explícitos, como disparidades salariais, e em microagressões cotidianas, como piadas e estereótipos. Identificar o sexismo exige uma análise crítica de normas sociais que favorecem um gênero em detrimento de outro, e embora o sexismo por si só não seja crime, ele pode resultar em comportamentos criminalizados, como assédio e violência doméstica.⁸⁶

A redução da qualidade de uma pessoa com base exclusivamente em seu gênero evidencia a caracterização da mulher como minoria, vitimada pela sociedade machista da atualidade. Nessa linha bem define Maria Marta Furlanetto, mestre em Linguística pela Universidade Estadual de Campinas e doutora em Linguistique Appliquée pela Universidade de Paris VIII:

O sexo se apresenta como atributo responsável pela estigmatização da mulher, assim encarada de um ponto de vista da ideologia machista, legitimando sua natural superioridade para manter um sistema discriminatório de categorias sexuais. O sexo feminino, nessa perspectiva, aparece como desvantagem original, gerando uma desigualdade *social*. O que significa *que* determinada realidade biológica sofreu um "ajuste cultural". Natureza e sociedade

⁸⁵ Definição Sexismo: 1 Conjunto de estereótipos quanto à aparência, atos, habilidades, emoções e papéis na sociedade, de acordo com o sexo. 2 Preconceitos e discriminação que se baseiam no sexo. MICHAELIS. *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/palavra/neP8A/sexismo/>. Acesso em: 27 maio 2025.

⁸⁶ CAMPOS, Tiago Soares. "Sexismo". *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/sexismo.htm>. Acesso em: 27 maio 2025.

apresentam, assim, implicações e limitações recíprocas, num processo dialético.⁸⁷

A discriminação sofrida pela mulher, vitimada pela sociedade machista que está em constante ascensão, encontra similaridade na discriminação sofrida pela comunidade LGBTQIAPN+, uma vez que a sociedade, além de machista, é heterocisnormativa e, como discorrido acima, considera como “errado” ou “não digno” de direitos aqueles que não se esquadrem nessa normativa.

O processo de estigmatização da mulher e dos integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ deteriora sua condição humana e obsta seu acesso a direitos indisponíveis, reduzindo essas minorias em diversos âmbitos da vida, tanto no meio social quanto no profissional.

Dentre as condutas sofridas pelas mulheres cisgêneras no contexto laboral, podemos citar a desigualdade salarial, ainda que ocupe cargos iguais a de homens, o assédio sexual e moral no próprio ambiente de trabalho, a segregação ocupacional e as dificuldades de crescimento profissional. Há, ainda, a ausência ou ineficiência de políticas públicas efetivas e adequadas para conciliar trabalho e família, o que contribui para que elas não sejam consideradas aptas para indicação a cargos mais elevados.

A comunidade LGBTQIAPN+, por sua vez, sofre com o preconceito, com a falta de inclusão e de vagas afirmativas voltadas para essa comunidade, bem como com a discriminação direta no ambiente de trabalho em diversos níveis, inclusive a não aceitação do uso do nome social e/ou do nome retificado da pessoa trans, por exemplo. Importante pontuar que a discriminação ocorre desde o início do processo de busca de um emprego, pois encontram dificuldade na contratação e na localização de vagas afirmativas que deveriam funcionar para garantia de inclusão nesse contexto.

De acordo com o jurista, juiz do trabalho na Bahia e professor Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho:

O fenômeno do sexismo tem chegado aos tribunais e pleno século XXI, demonstrando que a mulher, o homossexual e o transgênero ainda

⁸⁷ FURLANETTO, Maria Marta. Sexismo na Linguagem. *Travessia – Revista de Literatura Brasileira*, n. 2, p. 119, 1981. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/travessia/article/view/18119/17033>. Acesso em: 30 nov. 2025.

enfrentam discriminação no mercado de trabalho, em relação aos níveis salariais, dentre outras formas de preconceito.⁸⁸

Dentro do aspecto laboral, faz-se mister tecer a distinção entre relação de emprego e de trabalho, evidenciando que tanto as mulheres quanto a comunidade LGBTQIAPN+ sofrem discriminação em ambos os contextos.

Enquanto a relação de trabalho é mais ampla e pode ser definida como o gênero que abriga os tipos de labor vinculando um contratante a um empregado, profissional autônomo, eventual, avulso, estagiário, entre outros, a relação de emprego é uma modalidade do gênero “relação de trabalho” que a caracteriza de forma mais específica.

Para se configurar a relação de emprego, imprescindível se comprovar a presença de quatro requisitos, sem os quais essa configuração resta prejudicada: o contratado precisa ser pessoa física ou a relação precisa ter pessoalidade (isto é, o empregado não pode ser substituído por outra pessoa); o emprego não pode ser eventual (o trabalho deve ser constante e permanente); deve haver onerosidade (essencialmente econômica); e deve haver subordinação (submissão a ordens que são técnicas, de forma que o know-how e o conhecimento técnico seja do empregador); econômicas, quando o empregado depende economicamente do empregador e jurídicas, quando o contrato de trabalho tem respaldo legal.

Apesar das discriminações por sexo, gênero e/ou sua orientação sexual, ocorrerem em ambas as modalidades (relação de emprego e relação de trabalho), a maneira mais cruel e vexatória de submeter essas minorias ocorre na relação emprego, uma vez que se trata de relações contínuas e permanentes, que perpetuam dia após dia, reforçando o preconceito que as pessoas carregam.

Essas condutas discriminatórias encontram resistência na regulamentação legal do ordenamento jurídico pátrio, mas na prática elas acontecem sem que haja efetividade nas políticas públicas e na aplicação da norma de inclusão dessas minorias. Além de não serem raras as situações em que ocorrem discriminações e o poder diretivo da empresa se exime na propositura de atitudes resolutas.

Ainda que o artigo 5º, inciso XLI e o 7º, inciso XXX da Constituição Federal

⁸⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Discriminação de Gênero e Orientação Sexual nas Relações de Trabalho. *Revista Argumentum*, Marília-SP, v. 21, n. 1, p. 54, jan./abr. 2020. Disponível em: file:///C:/Users/Samsung/Downloads/capes,+1003-2447-1-RV+-+FORA+DO+MODELO.pdf. Acesso em: 26 maio 2025.

Brasileira, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho e o artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho protejam as pessoas e proíbam a discriminação em razão do sexo ou do gênero, é certo que a comunidade LGBTQIAPN+ sente os efeitos da cultura heterocisnormativa na atividade laboral.

As pessoas que são vítimas do sexismo no ambiente de trabalho geralmente são colocadas em posição inferior apenas por sua condição, contrariando os dispositivos legais que estão em vigor no ordenamento jurídico nacional, mas que muitas vezes não são aplicados na prática e não garantem a essas minorias o acesso à dignidade e aos direitos constitucionais.

O artigo 5º, inciso XLI da Constituição Federal estabelece que:

A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.” Consoante ao artigo 7º, inciso XXX que prevê a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.⁸⁹

Na mesma linha, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho traz em seu bojo a compreensão do conceito “discriminação” e o fortalecimento da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar qualquer tipo de discriminação. Tanto que o tema dessa Convenção é definido como “discriminação em matéria de emprego e profissão”, aprovado conforme Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, publicado no Diário Oficial da União em 30 de novembro de 1964, ratificado em 26 de novembro 1965, e promulgado nos termos do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, publicado no Diário Oficial da União em 23 de janeiro de 1968.⁹⁰

A respeito de referida convenção, é importante mencionar que ela foi suplementada pela Convenção nº 143, que não foi ratificada pelo Brasil, conforme Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, publicado no Diário Oficial da União em 15 de dezembro de 1989, que aprovou apenas a Convenção nº 135 e Convenção nº 161, rejeitando expressamente, em seu artigo 2º, a Convenção nº 143,

⁸⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. *Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 111 – Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 6 maio 2025.

adotada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT durante a 60ª Sessão, em 1975, concernente a Migrações Abusivas - Trabalhadores Migrantes - Promoção de Igualdade de Tratamento.⁹¹

E ainda, o artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho trata da correção quando das vedações ao acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, nos seguintes termos:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.⁹²

A discriminação às minorias, especialmente da comunidade LGBTQIAPN+, é tão descabida e eivada de um posicionamento discriminatório desarrazoado que o preconceito enraizado na sociedade atual prejudica a ascensão das empresas e os resultados que elas poderiam obter em razão do engajamento dessa população que adere às obrigações laborais de forma efetiva.

Um estudo da *McKinsey & Company* demonstrou que companhias que

⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. *Decreto Legislativo n.º 86, de 1989*. Aprova os textos das Convenções nºs 135 e 161 e rejeita a de nº 143, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html#DLG_86. Acesso em: 6 maio 2025.

⁹² BRASIL. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

apresentam diversidade de gênero e étnica são 33% mais inclinadas a obter performance financeira além da média em suas indústrias. No caso específico da inclusão LGBT+, um relatório da *Out Now Global* de 2020 indica que empresas que promovem um ambiente inclusivo para funcionários LGBT+ têm 28% mais engajamento de seus colaboradores e são 23% mais lucrativas. Isso ocorre porque a inclusão promove um ambiente onde todos os funcionários se sentem valorizados e respeitados refletindo diretamente na produtividade e no compromisso com a empresa.⁹³

Ainda assim, consoante o levantamento realizado pelo *Center for Talent Innovation*, 61% dos funcionários gays e lésbicas optam por esconder sua sexualidade no ambiente de trabalho por receio de sofrerem represálias, especialmente o medo de perderem seus empregos. O estudo mostrou que 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBTQIAPN+ e 41% das pessoas dessa comunidade afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho em algum momento de suas vidas. Corroborando a discriminação apresentada, 90% das travestis se prostituem por não terem conseguido nenhum outro emprego, até mesmo aquelas que têm boas qualificações.⁹⁴

Esses dados são ainda mais relevantes quando confrontados com a realidade nacional de que grande parte das empresas nacionais, ou que possuem filiais no Brasil, alegam possuir políticas que proíbem discriminação por identidade de gênero e orientação sexual.

A dinâmica da presença de uma “política contra a discriminação por identidade de gênero e orientação sexual”, que na prática não é aplicada para contratar a população da comunidade LGBTQIAPN+ é análoga à situação legislativa nacional, que possui ferramentas legais não discriminatórias que não são aplicadas na sociedade, conforme esmiuçado acima.

⁹³ OS DESAFIOS da comunidade LGBT+ no ambiente de trabalho. *Duomo – Aprendizagem Corporativa*, 12 jun. 2024. Disponível em: [https://duomo.com.br/os-desafios-da-comunidade-lgbt-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Import%C3%A2ncia%20da%20diversidade%20LGBT%2B%20nas%20empresas&text=No%20caso%20espec%C3%ADfico%20da%20inclus%C3%A3o,e%20s%C3%A3o%2023%25%20mais%20lucrativas%20. Acesso em: 23 maio 2025.](https://duomo.com.br/os-desafios-da-comunidade-lgbt-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Import%C3%A2ncia%20da%20diversidade%20LGBT%2B%20nas%20empresas&text=No%20caso%20espec%C3%ADfico%20da%20inclus%C3%A3o,e%20s%C3%A3o%2023%25%20mais%20lucrativas%20.)

⁹⁴ Center for Talent Innovation *apud* SIMOR, Caroline. *Por um mercado de trabalho que não julgue cor, credo e orientação sexual*. Universidade de Passo Fundo, 30 jun. 2020. Disponível em: [https://www.upf.br/noticia/por-um-mercado-de-trabalho-que-nao-julgue-cor-credo-e-orientacao-sexual. Acesso em: 25 maio 2025.](https://www.upf.br/noticia/por-um-mercado-de-trabalho-que-nao-julgue-cor-credo-e-orientacao-sexual.)

O Brasil ratificou a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, reconhecendo a violência e o assédio no trabalho como violações fundamentais de direitos humanos, com o objetivo de que ações concretas sejam tomadas na garantia de um ambiente laboral saudável, igualitário e respeitoso. A Recomendação nº 206 da OIT complementa as disposições da Convenção nº 190.

No art. 1º da Convenção citada há a definição do termo “violência e assédio”:

a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero;

b) o termo “violência e assédio baseado em gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.

Sem prejudicar as alíneas “a” e “b” do parágrafo 1º deste artigo, as definições nas leis e regulamentos nacionais podem prever um único conceito ou conceitos separados.

Vale dizer que estão inseridos nesta Convenção todos os trabalhadores, independente da forma contratual, podendo estar em treinamento, serem aprendizes ou estagiários (ainda que o contrato tenha sido rescindido), voluntários ou candidatos a empregos, inclusive pessoas que exerçam autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador, seja na economia formal ou informal, área rural ou urbana.

As violências e assédios de que trata essa Convenção referem-se às situações ocorridas nos locais de trabalho, sejam eles ambientes públicos ou privados, até mesmo em viagens de negócios ou atividades relacionadas ao trabalho.

E ainda há um importante dispositivo para o gerenciamento de riscos ocupacionais por meio da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego através da Portaria MTE 1.419 de 27 de agosto de 2024 (a Portaria MTE nº 765 de 15 de maio de 2025 prorroga o início da vigência desta norma para 25 de maio de 2026).

Os riscos ocupacionais de que trata tal dispositivo estão definidos no art. 2º: “Perigo ou fator de risco ocupacional: Elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde”. (NR)

A NR-1 busca preservar também a saúde mental dos trabalhadores através de

um ambiente saudável àqueles inseridos no mercado de trabalho com a adoção de medidas preventivas. Entre as estratégias sugeridas estão: melhoria na comunicação entre gestores e colaboradores, oferta de suporte psicológico, incentivo ao equilíbrio entre as demandas do trabalho e a vida profissional dos profissionais, além da promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.⁹⁵

O capítulo 1.5 desta norma descreve quais são os riscos psicossociais:

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Para que não parem dúvidas sobre quais são esses riscos, importante esclarecer que risco psicossocial é todo aquele que afeta o bem-estar psicológico e social do trabalhador, tais como pressão por resultados, excesso de carga de trabalho, ambiente de trabalho hostil, falta de apoio da liderança, desequilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, falta de reconhecimento e/ou desvalorização, falta de apoio psicológico, constantes mudanças organizacionais, ambiguidade de funções, entre outros. Neste ponto, resta comprovado que a discriminação por qualquer razão afeta o bem-estar psicológico das pessoas.

3.2 As diferentes formas de discriminação sofridas pela não conformidade com a heterocisnormatividade

A priori, para tratar das discriminações sofridas pelas pessoas que contrariam a heterocisnormatividade, faz-se necessário conceituar discriminação e preconceito.

Discriminação é a conduta ou ação de estabelecer diferenças que violem o direito das pessoas com base em critérios injustificados e injustos tais como raça, sexo, idade, opção religiosa, orientação sexual, identidade de gênero e outros.

Preconceito é uma relação individual, um julgamento negativo a respeito de uma pessoa ou de alguma coisa, atuando inclusive nas relações de trabalho.

A diferença entre ambos, para Maria Aparecida Silva Bento, doutora em

⁹⁵ GRACIETTI, Larissa. *NR-1 e saúde mental: o que diz a norma e como aplicar*. TOTVS, 6 mar. 2025. Disponível em: https://www.feedz.com.br/blog/nr-1-e-saude-mental/#O_que_e_a_NR-1. Acesso em: 5 out. 2025.

Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano pela Universidade de São Paulo ativista e psicóloga está na ação persuasiva e educativa pode diminuir o preconceito, revendo estereótipos e levando à valorização das diferenças e da diversidade, enquanto a discriminação, por se tratar de prática, necessita do uso também de dispositivos legais, senão não haverá alteração no quadro das desigualdades.⁹⁶

A conduta discriminatória assume duas formas: a direta, que é aquela que ocorre quando se estabelece um tratamento desigual a alguém fundado em razões arbitrárias e desmotivadas. Já a indireta, trata-se daquela que ocorre quando há um tratamento formalmente igual, mas que, ao final traz um efeito diverso sobre determinados grupos, demonstrando a desigualdade.

Otávio Bueno Magano, advogado e jurista no âmbito do Direito do Trabalho, traz exemplos dos dois tipos de discriminação: “A direta se verifica quando o empregado adota diretriz de não admitir mulheres a seu serviço. A indireta se configura quando certos setores da economia se mostram estruturados de forma a mais favorecer o emprego dos homens.”⁹⁷

Práticas discriminatórias ocorrem em vários âmbitos, como por exemplo no trabalho daquele que não está em acordo com a heterocisnormatividade. Neste sentido, as práticas são proibidas desde o momento da contratação, seja pelo sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência ou qualquer outra. Há de se ressaltar que não se trata de violação à liberdade de contratar do empregador ou mesmo de escolher as pessoas que ocuparão cargos por ele escolhidos, uma vez que uma empresa não pode direcionar-se única e exclusivamente à finalidade lucrativa, observando a todo momento a finalidade social, mantendo um ambiente digno e com igualdade de condições.⁹⁸

Ainda há uma diferenciação entre discriminação positiva e negativa que vale ser lembrada, qual seja: a discriminação negativa é ilícita, pejorativa, uma vez que cria um desfavor à pessoa discriminada, pois não tem por fundamento a adoção de medidas para diminuir as diversidades sociais e econômicas, apenas acentuando a regra da plena igualdade de todos perante a lei. Já a discriminação positiva é lícita, uma vez que busca a igualdade real através de ações afirmativas com vantagens

⁹⁶ BENTO, Maria Aparecida Silva (Org.). *Ação afirmativa e diversidade no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 21 *apud* CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. Prefácio: Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo: Método, 2004, p. 30.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 31.

⁹⁸ *Ibidem*, p. 31.

competitivas para um grupo de pessoas e ocasionando diretamente desvantagem aos demais. Mas vale dizer que também é inconstitucional qualquer norma que vise a discriminação positiva, porém quando pensada às minorias vai ao encontro do art. 3º, incisos III e IV, da Constituição Federal Brasileira, que trata dos objetivos fundamentais do país e seus princípios.

A igualdade e a discriminação estão correlacionadas, pois há a vedação da discriminação quando produz desigualdade, mas não quando compensatória de desigualdade de oportunidades. Em outras palavras, a negativa impõe o não-fazer, não discriminar e a positiva uma obrigação de fazer, de promover a igualdade.⁹⁹

Outros espaços em que a pessoa LGBTQIAPN+ encontra a discriminação pela sua condição são a escola, o exército e o trabalho, conforme descrito.

No ambiente escolar, o professor que pertença à comunidade pode sofrer o mesmo tipo de preconceito ou discriminação que o aluno que se entenda heterocisdivergente. Ainda que não haja qualquer comprovação de que o professor possa “influenciar” alunos, o receio de ser reconhecido como homossexual ou transexual, faz com que professores não tenham confiança para serem ou se expressarem como se reconheçam.

Se no ambiente escolar estes são os preconceitos sofridos, para entender o que ocorre no Exército Brasileiro importante saber que, em maio de 2025, a Defensoria Pública da União recomendou ao comandante do Exército a criação de um protocolo específico para atendimento de pessoas transexuais que desejassem se alistar no serviço militar obrigatório. Esta recomendação se deu por conta de um caso envolvendo um homem trans em Alagoas, vítima de constrangimento e discriminação durante o processo de alistamento. De acordo com o jovem, o mesmo foi conduzido a uma sala com outros quatro candidatos para avaliação física, mesmo informando ser um homem trans, foi obrigado a ficar nu diante dos outros, causando evidentemente grande desconforto à vítima. A justificativa do Exército é de que se trata de um procedimento padrão, de um protocolo regular do Exército.¹⁰⁰

Importante fundamentar a necessidade de se combater a discriminação baseado na Constituição Federal de 1988, uma vez que os Princípios da Igualdade e

⁹⁹ CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. São Paulo: Método, 2004, p. 31.

¹⁰⁰ FICHER, Alisson. Crise no alistamento militar: Defensoria exige regras para pessoas trans no Exército. *Revista Sociedade Militar*, 7 ago. 2025. Disponível em: <https://www.sociedademilitar.com.br/2025/06/crise-no-alistamento-militar-defensoria-exige-regras-para-pessoas-trans-no-exercito-afch.html>. Acesso em: 5 out. 2025.

da Liberdade (que inclui a sexual) são princípios jurídicos fundamentais estruturantes.

José Joaquim Gomes Canotilho, constitucionalista português diz que “esta igualdade é um pressuposto para a uniformização de um regime de liberdades individuais a favor de todos os sujeitos de um ordenamento jurídico. A igualdade jurídica surge, assim, indissociável da própria liberdade individual.”¹⁰¹

Importante analisar que, o Princípio da Igualdade permite que leis estabeleçam distinções com fundamento material razoável ou justificável e critérios objetivos, constitucionalmente relevantes. Como exemplo encontramos várias situações em que tais princípios, ao serem aplicados escancaram o tratamento diferenciado para a comunidade LGBTQIAPN+, como a não votação de projetos de lei que garantem o direito à identidade de gênero: A Lei nº 5.002 de 2013, conhecida como Lei João W. Nery, que tratava do direito à identidade de gênero foi arquivada em 2019 sem julgamento. No ano de 2025, a Deputada Erika Hilton propôs um projeto de lei (PL nº 3.466/2025) para promoção da inclusão de LGBTQs no mercado de trabalho, alterando a Lei nº 13.667/2018 que regula o funcionamento do Sistema Nacional de Empregos. O objetivo da deputada é a promoção de políticas públicas voltadas à empregabilidade LGBTQIAPN+, elaborando planos de ação específicos para fomento deste tipo de trabalho, uma vez que estão alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. No momento, aguarda designação de relator(a) na Comissão de Trabalho (CTRAB).

Outro princípio constitucional a ser entendido como determinante neste contexto é o da Dignidade da Pessoa Humana, pois a dignidade é um valor intrínseco e indissociável a todas as pessoas, tornando-o irrenunciável e inalienável. Então, a dignidade jamais pode ser retirada de alguém, porém, nada garante que uma pessoa não sofra violações, obrigando o Estado a protegê-la.

3.3 Formas de intolerância sofrida pela comunidade LGBTQIAPN+ nas relações laborais

Embora não haja qualquer relação direta ou indireta entre produtividade, capacidade intelectual e orientação sexual ou identidade de gênero, até os dias de hoje acompanhamos notícias de que pessoas deixaram de ser contratadas, são

¹⁰¹ CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 5.ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2002, p. 424.

demitidas ou não foram promovidas por fazerem parte da comunidade LGBTQIAPN+, independentemente do tamanho da empresa onde trabalham.

O poder diretivo do empregador, por vezes, se mistura a aspectos particulares, permitindo que alguns empregadores entendam natural sua ingerência no íntimo de seus empregados. Já o empregado, receoso pelo emprego e temeroso em ser motivo de chacota entre os colegas, por vezes prefere silenciar sobre sua vida durante todo o período em que trabalha em determinado local.

Mas há de se pensar na responsabilidade do empregador, pois podem ocorrer dentro do ambiente de trabalho as chamadas discriminações veladas, uma vez que traz dificuldade na apuração dos fatos e também na adoção de medidas de combate em razão do medo do desemprego que carregam todos os trabalhadores.

Ainda um fator relevante que deve ser lembrado é o de que, embora ainda seja comum, há poucos anos, eram vistos, com maior frequência, boa parte dos homossexuais “assumidos” que estavam no mercado de trabalho informal, carreiras que eram quase que “designadas” àqueles homens que sentiam atração por outros homens como os cabeleireiros, maquiadores, estilistas etc. Hoje podemos encontrar ainda muitos deles nestas profissões, mas por escolha. E encontramos também em cargos executivos ou profissionais liberais como advogados, médicos e cargos políticos, que embora ainda sejam motivo de comentários sobre a vida pessoal, não causam choque na população.¹⁰²

Sobre o assédio moral vale dizer que se trata de uma prática que ocorre também no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que diz respeito à vida profissional de trabalhadores e empresas, direta ou indiretamente.

Como bem explica o pós-doutor em Direito do Trabalho e Desembargador Federal do Trabalho, Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira: “o assédio moral pode ser praticado por empregados, empregadores ou ainda terceiros, sempre com o objetivo de prejudicar a vítima, possuindo diversas espécies distintas.”¹⁰³ Cita ainda quatro tipos de assédio (classificação de Leymann¹⁰⁴): assédio moral descendente, horizontal, ascendente e misto.

¹⁰² SANCHES, Vanessa Karam Chueiri. *Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho*. 1.ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 72.

¹⁰³ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências*. 2.ª ed. São Paulo: Dialética, 2023, p. 51.

¹⁰⁴ Psicólogo alemão Heinz Leymann, professor da Universidade de Umeå, Suécia.

Ocorre assédio moral descendente quando parte de um superior hierárquico contra um ou mais subordinados. Este superior se utiliza de sua posição de mando para quebrar a resistência do empregado, fazendo com que outros funcionários se afastem do assediado temendo pelos seus cargos, ou seja, há um abuso do poder hierárquico que desrespeita a dignidade do trabalhador, buscando o abandono do emprego pelo empregado ou, ainda, que ele permaneça no local para que o superior possa praticar tais atos contra seus subordinados.

Já no assédio moral horizontal os atos são praticados por um ou vários empregados contra colega ou colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico. Podem ocorrer através de brincadeiras maldosas, isolamento da pessoa ou outras formas, mas comumente não encontram suporte no superior hierárquico se não houver prejuízo à empresa.

O assédio moral ascendente acontece quando empregado ou empregados praticam atos contra o superior hierárquico. Embora seja raro, acontece quando há excesso nos poderes de mando do superior ou quando um dos funcionários é elevado ao cargo de chefe e seus colegas não entendem que o promovido seja digno da nova função.

E, por fim, o assédio moral misto ocorre quando a vítima é assediada tanto pelos colegas quanto pelo superior hierárquico. Comum em locais onde há excesso de competitividade interna e mau gerenciamento de recursos humanos.

Cabe ressaltar que, caso o empregador questione o candidato a uma vaga em sua empresa sobre sua orientação sexual, este tem o direito de ocultá-la ou omiti-la, uma vez que está ligada a sua intimidade. Embora tal fato ainda ocorra em determinados locais, resta decidido que, a discriminação sofrida gera o dano pessoal ressarcível.

Portanto, todos os envolvidos têm responsabilidades sobre eventual assédio praticado em ambiente laboral, cabendo reparação pecuniária. Este tipo de reparação no Direito do Trabalho tem por objetivo a reparação e a punição, entendendo que a punição tem efeito pedagógico.¹⁰⁵

¹⁰⁵ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. O Dano Pessoal no Direito do Trabalho. *Revista do TRT da 15.ª Região*, n. 18, p. 131-161, mar. 2002. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109615/2002_oliveira_paulo_dano_pessoal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 nov. 2025.

4 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA ENVOLVENDO A COMUNIDADE LGBTQIAPN+

4.1 Atuação do Estado em cada uma das funções dos três poderes

Para tratar das responsabilidades nos casos que envolvem a comunidade LGBTQIAPN+ vale demonstrar o pensamento do pós-doutor pela Faculdade de Lisboa José Affonso Dallegrave Neto:

Sendo o contrato de trabalho cumutativo e um dos seus sujeitos axiomaticamente mais fraco, não há como falar em justiça comutativa sem a interferência protetiva do Estado em prol da parte mais frágil. O equilíbrio do liame empregatício somente passou a existir quando a debilidade econômica do trabalhador foi compensada pela tutela jurídica da legislação trabalhista.¹⁰⁶

Ao Estado Brasileiro compete zelar pela integridade física e mental de todos os cidadãos e, como visto, garantir que a todos eles, indistintamente, sejam assegurados o acesso à vida, segurança, aos direitos humanos, aos princípios fundamentais e às garantias constitucionais.

O Estado, que é o administrador do país, atua sobre a sociedade por meio dos três poderes criados para esse fim, sendo estes: o Poder Legislativo, o Poder Executivo e o Poder Judiciário. É por meio desses três poderes que o Estado coloca em prática as ações e os mecanismos que visam a garantia da paz social e que permitem a habitabilidade e coexistência humana em harmonia.

Como qualquer minoria, a comunidade LGBTQIAPN+ demanda que o Estado elabore legislações protetivas específicas, implemente políticas públicas e crie mecanismos de denúncia e proteção para salvaguardar que essas pessoas tenham acesso a direitos e serviços básicos e sejam protegidas contra discriminação em qualquer seara da vida.

Ainda que cada um desses Poderes deva atuar dentro de sua esfera para equalizar as dificuldades sociais e os preconceitos existentes, é certo que a atuação dos Poderes da República voltadas às minorias deve ocorrer para que as pessoas que se identifiquem como entenderem possam viver protegidas e sem a supressão de qualquer direito ou garantia.

¹⁰⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual do trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998, p. 45.

Sobre o tema, Angelina Alves de Carvalho e Rafael Chaves Vasconcelos Barretos constataam encontrar dificuldades sobre o registro de dados dessa população. Veja-se:

Apesar de alguns avanços em termos de aceitação e formulação de políticas públicas para a população LGBTQIA+, por todo o seu histórico de preconceitos e pela complexidade de tratar a questão de forma livre, a existência de dados dessa população ainda é rara.¹⁰⁷

Importante colacionar a função que cada Poder exerce dentro do Estado Brasileiro, até para que se saiba a qual deles recorrer caso deseje pleitear algum direito voltado à comunidade LGBTQIAPN+, ou ainda, no caso de qualquer violação de algum direito ou garantia dessas pessoas.

O Poder Executivo é responsável por implementar as leis que forem aprovadas pelo Poder Legislativo, bem como pela tomada de decisões que afetem o país. Por ser exercido pelo Presidente da República, este órgão responde pela administração pública do Estado, pela execução das leis e pela sua gestão.

Ao Poder Legislativo, por sua vez, cabe criar e alterar as leis vigentes no país e fiscalizar os atos do Poder Executivo. No Brasil, esse órgão é composto pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal que, juntos, formam o Congresso Nacional.

Já o Poder Judiciário é responsável pela interpretação e aplicação jurídica das leis em vigor, cabendo a ele também julgar os conflitos sociais impostos e garantir aos cidadãos os direitos que as legislações preveem. No Brasil, é exercido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que é o órgão máximo do Poder Judiciário, e por outros tribunais e órgãos judiciários.

Por meio da atuação desses três poderes que gozam de independência entre si, mas são fiscalizados uns pelos outros como forma de manter equilíbrio nas atuações, a Constituição Federal concedeu ao Estado o dever de promover as ações sociais voltadas às minorias, dentro dos limites de cada competência.

Significa dizer que o Poder Executivo deve atuar na defesa e proteção das minorias de uma forma, ao passo que ao Poder Legislativo compete igualmente atuar nessa defesa e proteção, mas dentro de seu escopo, da mesma forma que o Poder

¹⁰⁷ CARVALHO, Angelina Alves de; BARRETO, Rafael Chaves Vasconcelos. A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde 2019? *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, p. 4060, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rwDkNhDCdyY5xdfyXNxmmGH/>. Acesso em: 23 maio 2025.

Judiciário deve se ater a seus limites, mas não se olvidar de garantir essas mesmas proteções às minorias. Sobre o tema:

O alcance desses direitos também passou a ter uma nova abordagem, pois a Constituição previa que competia ao Poder Público a concretização de políticas públicas, atribuindo ao Estado a obrigação de oferecer os meios que garantissem o seu efetivo alcance por parte dos brasileiros indistintamente. Assim, a obrigação de fazer com que os indivíduos conseguissem viver com a dignidade que a Constituição lhes garantiu passou a ser do Estado, cabendo a ele prover aos cidadãos os direitos e garantias fundamentais expressos e implícitos no texto constitucional. Parte dessa garantia também foi atribuída a toda a sociedade, especialmente no que se refere às crianças e adolescentes.¹⁰⁸

Quando um dos Poderes não é capaz de, por si só, coibir a lesão a um direito de um indivíduo, outro Poder atua sobre aquela conduta para poder manter o equilíbrio entre os Poderes, uma vez que isso alicerça o Estado Democrático de Direito previsto pela Constituição Federal¹⁰⁹ que, em seu artigo 2º, prevê a independência e harmonia entre eles.

Desta feita, conforme se depreende do Mandado de Injunção nº 4.733, julgado em 13 de junho de 2019, sob Relatoria do Ministro Edson Fachin¹¹⁰, foi considerado como sendo dever do Estado a criminalização de condutas atentatórias aos Direitos Fundamentais que ocorressem contra pessoas transexuais. Significa dizer que, ao Poder Judiciário, através do Supremo Tribunal Federal, ordenou que o Poder Legislativo criminalizasse, mediante elaboração de leis, condutas que atentassem contra a dignidade humana de pessoas transexuais.

¹⁰⁸ MASSMANN, Patrícia Brasil; AGRIA, Isabella Galbieri. A garantia à saúde pública de qualidade à população transgênera como forma de efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, Editora Unijuí, ano 10, n. 19, p. 2, jan./jun. 2022, e12583. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia>. Acesso em: 22 maio 2025.

¹⁰⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. “Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito.” Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

¹¹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Embargos de Declaração no Mandado de Injunção – MI 4.733 DF – DISTRITO FEDERAL*. Relator: Ministro EDSON FACHIN. Data de julgamento: 22 ago. 2023. Data de publicação: DJe, 11 set. 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753957476>. Acesso em: 26 maio 2025.

4.2 Projetos de lei brasileiros atinentes à comunidade LGBTQIAPN+

Embora o Brasil comporte nos dias de hoje um direito antidiscriminatório legislado que protege a comunidade LGBTQIAPN+, vários estados brasileiros se utilizam de leis antitrans, ou seja, aquelas que institucionalizam o preconceito e a discriminação de pessoas transexuais para segregação desta parcela da sociedade. Para não encontrar resistência na propositura de tais leis, o argumento utilizado é de que os direitos das crianças e mulheres, além da liberdade religiosa estão sendo ameaçados. Direitos sociais são claramente violados, uma vez que o artigo 6º da Constituição Federal Brasileira prevê que todos têm direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer de forma igualitária e leis municipais e estaduais em vigor afrontam tal dispositivo.

Uma das mais importantes conquistas para este público é a discriminação contra homofobia¹¹¹, uma vez que as pessoas se valiam da liberdade de expressão para destilar ódio e preconceito em redes sociais ou qualquer outro meio. O primeiro projeto de lei a tratar do tema foi proposto em 2003, pela Deputada do PT, Iara Bernardi, que pretendia alterar a Lei do Racismo (Lei nº 7716/1989), mas foi arquivado sem ser votado. Iara ainda tentou estender a proteção dada às pessoas no crime de racismo àquelas que se identificavam LGBTQIAPN+ através de Lei Complementar em 2006 (PLC 122/2006), porém, embora tenha sido aprovado na Câmara dos Deputados em 2006 e aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais no Senado em 2009, não foi votado pela Comissão de Direitos Humanos, sendo arquivado em 2014. Então, só em 13 de junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal, através do Julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26, de relatoria do Ministro Celso de Mello, e do Mandado de Injunção (MI) 4733, relatado pelo Ministro Edson Fachin, determinou-se que a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero passasse a ser considerada crime, pois, aos seus olhos, houve omissão inconstitucional do Congresso Nacional por não editar lei que criminalizasse atos de

¹¹¹ Homofobia – medo patológico em relação à homossexualidade e aos homossexuais. Aversão a quem se sente sexual e afetivamente atraído por pessoas do mesmo sexo. Ódio direcionado aos homossexuais, geralmente demonstrado através de violência física ou verbal. Preconceito contra homossexuais ou contra pessoas que não se identificam como heterossexuais. Etimologia (origem da palavra homofobia). A palavra homofobia deriva da junção do prefixo grego “homo”, com sentido de igual, semelhante, o mesmo, e do sufixo –fobia. DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em: 30 nov. 2025.

homofobia ou transfobia.¹¹²

A pauta das questões LGBTQIAPN+ é considerada politicamente perigosa, uma vez que enfrenta as forças conservadoras presentes no Congresso Nacional Brasileiro. De 1995 a 2010, dezenas de projetos de lei foram propostos, porém os que não foram arquivados, arrastam-se até os dias de hoje na Câmara dos Deputados ou no Senado, sem terem sido levados à votação do plenário.¹¹³

Mas, se de um lado temos avanços consideráveis, de outro acompanhamos legisladores buscando a paralisação destas conquistas, uma vez que o Brasil mostra acelerado crescimento na busca pelo cerceamento de direitos das pessoas transexuais, por exemplo. No ano de 2024, após um levantamento detalhado em municípios com mais de 100 mil habitantes (5,7% dos municípios brasileiros)¹¹⁴, foi divulgado que, 18 estados da federação previam leis anti trans, com um número surpreendente de 77 leis municipais e estaduais em vigor. O tema, embora demonstre uma transfobia velada, proíbe o uso de banheiro pelas pessoas transexuais, o uso da linguagem neutra, a participação destas pessoas em competições esportivas etc. Algumas destas leis contrariam decisões recentes do Supremo Tribunal Federal e, portanto, são consideradas inconstitucionais.

Desde 2015 são propostas leis que violam a liberdade e a dignidade de pessoas transexuais e, embora inconstitucionais, o dissabor ao perceber o grande número de pessoas que apoiam estes projetos, traz uma preocupação cada vez maior quanto ao rumo que o país segue. Só no ano de 2023, a cada duas semanas um novo projeto foi apresentado no país. Um levantamento realizado pela *Democracy Reporting International* e pelo Programa de Diversidade e Inclusão da FGV Direito Rio trouxe à tona 60 (sessenta) projetos de lei com conteúdo antitrans na Câmara dos Deputados.¹¹⁵

¹¹² Transfobia – ódio patológico direcionado aos transexuais, às pessoas que não se identificam com o seu gênero de nascimento. Esse ódio pode ser manifestado pela violência física ou verbal contra essas pessoas. Etimologia (origem da palavra transfobia): A palavra transfobia deriva da junção do prefixo trans, que tem sua origem no latim “trans”, com o sentido de “além de” + fobia (medo). DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em: 30 nov. 2025.

¹¹³ A única exceção foi o PLC 122/2006 que chegou a ser aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados, mas não avançou no Senado.

¹¹⁴ O TEMPO. Brasil tem pelo menos 77 leis antitrans em vigor em 18 estados. *T Agências*, 28 jan. 2024. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/brasil/brasil-tem-pelo-menos-77-leis-antitrans-em-vigor-em-18-estados-1.3319997>. Acesso em: 2 mar. 2025.

¹¹⁵ FABRIS, Lígia; GIUSTI, Victor; SAAB, Beatriz. Desinformação, conservadorismo e narrativas transfóbicas orientam projetos de lei com conteúdo antitrans entre 2019 e 2023. *Democracy Reporting International e FGV Direito Rio*, 14 jun. 2023. Disponível em: <https://miadiademocracia.fgv.br/node/103>. Acesso em: 11 maio 2025.

Acompanhamos ainda um levantamento realizado pela “Observatória”, agência criada pela Diadorim¹¹⁶, primeira plataforma brasileira que monitora projetos de lei relacionados à população LGBTQIAPN+ do Brasil, que em sete meses mais que dobrou o número de projetos no Senado Brasileiro contra esta pauta (de novembro de 2024 a junho de 2025), passando de três para oito, sendo que não houve qualquer proposta de ampliação à proteção dessa população. Dois oito projetos, sete estão tramitando e um foi arquivado. O projeto arquivado é o de número 2152/2025 que tratava da “definição de gênero”, cinco foram apresentados no ano de 2025 com foco na restrição de direitos das pessoas trans, partindo da instituição do sexo biológico como critério absoluto para acesso a direitos e políticas públicas, além de vedar o uso de linguagem inclusiva em ambientes educacionais. As justificativas são a proteção à intimidade, à incolumidade física e à norma culta da língua portuguesa.¹¹⁷

Mas há de se demonstrar que há um contraponto: o Senado recebeu entre 2019 e 2024, vinte e oito projetos voltados à proteção desta população, buscando o combate à discriminação, reconhecimento de identidade de gênero, inclusão em serviços públicos e políticas de acolhimento. A maioria segue em tramitação, apenas uma proposta foi aprovada (PL 2353/2021), que proíbe a discriminação com base na orientação sexual de doadores de sangue. Em 2024 foi aprovada, através do Projeto de Lei Complementar (PLP) 150/2021, de Fabiano Contarato, uma lei que garante celas específicas para a comunidade LGBTQIAPN+.

4.3 Projetos de lei americanos que envolvem a comunidade transexual

Embora não seja o nosso país, importante acompanhar a legislação americana que, por vezes, é influência para legisladores brasileiros, principalmente para aqueles que têm o mesmo posicionamento político e ideológico que o presidente americano Donald Trump, recém-eleito.

No dia 20 de janeiro de 2025, Donald Trump assumiu a Casa Branca pela segunda vez como Presidente dos Estados Unidos e decretos americanos foram assinados nos primeiros dias de seu governo retirando direitos conquistados pela

¹¹⁶ Diadorim – agência de jornalismo independente, sem fins lucrativo, engajada na promoção dos direitos da população LGBTQIAPN+.

¹¹⁷ CARTA CAPITAL. Com bancada conservadora maior, Senado dobra projetos anti-LGBTQIA+ em 7 meses. *Diadorim*, 11 ago. 2025. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/com-bancada-conservadora-maior-senado-dobra-projetos-anti-lgbtqia-em-7-meses/>. Acesso em: 18 out. 2025.

comunidade trans nos EUA, proibindo até mesmo a entrada destas pessoas nas Forças Armadas Americanas.¹¹⁸ Assinou 46 (quarenta e seis) decretos.¹¹⁹ Alguns destes se referem à imigração, à saída dos Estados Unidos da Organização Mundial da Saúde e do Acordo de Paris, perdão a invasores do Capitólio (ato ocorrido em 06 de janeiro de 2021) etc. Porém, o que se faz importante analisar neste momento são os decretos que envolvem a comunidade trans. Naquele país, tais decretos são chamados de ordens executivas, mas se assemelham aos nossos decretos presidenciais, pois são atos do Presidente, sem a participação do Congresso para organizar o serviço público. Vejamos o que muda na vida das pessoas que não se identificam com o sexo atribuído ao nascimento:

_ Revogação de decretos que estabeleçam programas de combate à discriminação sexual e de gênero (Decreto Executivo 13.988 de 20 de janeiro de 2021 (Prevenção e Combate à Discriminação com Base na Identidade de Gênero ou Orientação Sexual), Ordem Executiva 14021 de 8 de março de 2021 (Garantindo um ambiente educacional livre de discriminação com base no sexo, incluindo orientação sexual ou identidade de gênero), Ordem Executiva 14075 de 15 de junho de 2022 (Promovendo a igualdade para indivíduos lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer e intersexuais); - “Ideologia de gênero” – define o sexo como uma classificação biológica imutável, em que só existe “homem” e “mulher”. A norma impacta o registro em documentos do governo. Também determina a suspensão de materiais que promovam a “ideologia de gênero” e o financiamento a programas sobre o tema.¹²⁰

_ Fim de programas de diversidade – determina o encerramento em até 60 (sessenta) dias de programas ligados à diversidade e inclusão, assim como os de justiça ambiental e outros.¹²¹

A esperança do povo americano são as dezenas de processos contra as ordens

¹¹⁸ MOTTA, Júlia. Trump assina decreto para proibir pessoas trans nas Forças Armadas dos EUA. *Revista Fórum*, 28 jan. 2025. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/global/2025/1/28/trump-assina-decreto-para-proibir-pessoas-trans-nas-forasarmadas-dos-eua-173160.html>. Acesso em: 2 fev. 2025.

¹¹⁹ PODER 360. *Leia a íntegra dos 46 decretos assinados por Trump ao assumir*. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-internacional/leia-a-integra-dos-41-decretos-assinados-por-trumpao-assumir/>. Acesso em: 4 mar. 2025.

¹²⁰ DEFENDENDO as Mulheres do Extremismo da Ideologia de Gênero e Restaurando a Verdade Biológica ao Governo Federal. *A Casa Branca*, 21 jan. 2025, p. 1-9. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/01/ideologia-de-genero-portugues.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2025.

¹²¹ ACABAR com os programas governamentais radicais e desperdiçadores de DEI e dar preferência. *A Casa Branca*, 20 jan. 2025, p. 1-6. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/01/inclusao-diversidade-trump-portugues.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2025.

executivas de Donald Trump propostas por promotores, organizações sociais e estados governados por democratas.¹²²

4.4 Posicionamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho em questões envolvendo a comunidade LGBTQIAPN+

O Poder Judiciário deve ser acionado para resolver a violação de direitos que uma pessoa vier a sofrer, independentemente do âmbito da vida que ela se sinta lesada. Contudo, dependendo da esfera afetada pela lesão a esse direito, a pessoa deverá buscar um órgão específico para ver seu problema resolvido.

À Justiça do Trabalho compete processar e julgar conflitos de interesses e lesão a direitos que ocorrerem no contexto das relações laborais, ao passo que à Justiça Comum resta o processamento e julgamento de questões relacionadas a matérias não trabalhistas, tais como civis e comerciais. Dessa forma, a competência do órgão Judiciário que conhecerá da lesão do direito do requerente é determinada pela esfera na qual aquela lesão ocorreu.

Os integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ têm se socorrido do Poder Judiciário em diversas situações, tanto cíveis quanto trabalhistas e previdenciárias, pois o Estado não tem conseguido garantir a inviolabilidade dos direitos básicos a essa comunidade, levando essas vítimas a procurarem uma medida jurisdicional para serem reconhecidas como sujeitos de direito.

Quando se trata da esfera previdenciária, por exemplo, as pessoas da comunidade se socorrem do Poder Judiciário quando precisam comprovar a união homotransafetiva para recebimento de pensão por morte de companheiro/a, ou ainda quando desejam a aposentadoria e não veem o direito atendido de acordo com o gênero adotado e registrado em cartório.

Já na esfera cível muitas situações levam os integrantes da comunidade LGBTQIAPN+ ao Judiciário, como por exemplo o direito ao nome social, o reconhecimento de união homotransafetiva e seus direitos sucessórios, registro de

¹²² GOMES, Beatriz *et al.* Justiça freia Trump e barra decretos contra trans, imigrantes e servidores. UOL, São Paulo, 9 fev. 2025. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2025/02/09/trump-justica-decretos-atos-eua-medidas-bloqueadas.htm>. Acesso em: 4 mar. 2025.

afiliação ou reprodução assistida por casais homossexuais ou transfetivos, entre outros.

Na esfera trabalhista, as demandas versam sobre diversos assuntos, tais como: pedido de indenização por danos morais de pessoas trans que não tiveram seus nomes sociais respeitados, assédio moral e/ou sexual decorrentes da orientação sexual ou identidade de gênero, entre outros. Em algumas situações o empregado busca reparação tanto na justiça trabalhista quanto na justiça comum.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) lançou recentemente (2024) três protocolos com orientações antidiscriminatórias para o julgamento de processos pela Magistratura do Trabalho, com o objetivo de propor aos magistrados um olhar atento e despreconceituoso sobre diversidade e inclusão, além de alertar sobre o trabalho infantil e escravo.

De acordo com a presidente da ANAMATRA (Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho), Dra. Luciana Confortil:

Os protocolos são fundamentais para se avançar na interpretação judicial em temas relevantes para a sociedade. O teor dos documentos e a própria perspectiva antidiscriminatória alinham-se a bandeiras históricas da ANAMATRA, como o combate ao trabalho escravo e infantil, assim como as relacionadas às temáticas de gênero e interseccionalidades.¹²³

Um caso trabalhista que ganhou notoriedade foi o da bartender trans do bar chamado Rabo di Galo, localizado em São Paulo, dentro do Hotel Rosewood, que foi assediada pelo colombiano Alexander Marsh Thomson Payán, sócio do empresário francês Alex Allard, que, por sua vez, é sócio do referido hotel juntamente com a holding Chow Tai Fook Enterprises Limited (CTF).

A situação ocorrida descreve que a bartender estava com as duas mãos ocupadas preparando drinks quando o colombiano entrou no bar, a abraçou por trás, fazendo movimentos repetitivos de encoxá-la e beijou seu pescoço. Após as imagens serem divulgadas, o setor de recursos humanos do bar não tomou providências, apenas oferecendo um encontro entre a bartender e seu assediador para um pedido de desculpas, o que não foi aceito pela vítima, que registrou um boletim de ocorrência.

¹²³ ANAMATRA. *TST lança protocolos para julgamentos antidiscriminatórios*, 19 ago. 2024. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35191-protocolosantidiscriminacao#:~:text=O%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,processos%20pe la%20Magistratura%20do%20Trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2025.

A vítima foi então transferida para o bar da piscina, onde o colombiano frequentava assiduamente, até que, em determinado momento, foi procurada pelo colombiano para, em uma conversa informal, dizer que conhecia seus familiares e onde trabalhavam. Então, a bartender desenvolveu crises de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e estresse pós-traumático, sendo necessário seu afastamento do trabalho e ajuizamento de ação judicial.

Este caso é bem emblemático, pois a justiça comum, através da esfera criminal, praticamente endossou a conduta do colombiano ao não acatar a denúncia de assédio sexual que a vítima sofreu dentro do Rosewood e, ainda justificou o não recebimento da denúncia pelo fato de as condutas terem durado “apenas 4 segundos”.¹²⁴

Segundo o juiz Augusto Antonini, da 28ª Vara Criminal, o ato realizado pelo Sr. Alexander Marsh Thomson Payán, consistente em abraço por trás e beijo no pescoço, configurava um mero cumprimento à bartender e, portanto, não um crime a merecer repressão do Poder Judiciário.

Já na esfera trabalhista, a bartender acionou a Justiça ajuizando uma ação por transfobia, assédio sexual e danos psiquiátricos, sagrando-se vitoriosa tanto em primeira quanto em segunda instância. Vale colacionar o voto da desembargadora Catarina von Zuben, do Tribunal Regional do Trabalho, que, em sede recursal, elevou a multa aplicada sobre o assediador de 17 mil para 80 mil reais:

A reclamante não silenciou. Reportou as investidas [...] ao setor de RH, mas apenas foi realocada para trabalhar em outro local do hotel, em que continuaram as investidas do referido senhor. Inequivoca a conduta ilegal e irregular da empregadora, que ao invés de proteger a funcionária optou por ser conivente com o agressor.¹²⁵

Este é um dos inúmeros casos em que a justiça se debruça a fim de proporcionar igualdade, dignidade e obediência aos princípios fundamentais e às garantias constitucionais.

No presente estudo, algumas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) distribuídos pelo território nacional brasileiro e do Tribunal Superior do

¹²⁴ BATISTA JÚNIOR, João Batista. “Apenas 4 Segundos”. *Folha de São Paulo*, Piauí, 7 maio 2025. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/apenas-4-segundos/>. Acesso em: 23 maio 2025.

¹²⁵ ZUBEN, Catarina Von *apud* BATISTA JÚNIOR, João Batista. “Apenas 4 Segundos”. *Folha de São Paulo*, Piauí, 7 maio 2025. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/apenas-4-segundos/>. Acesso em: 23 maio 2025.

Trabalho (TST) demonstrarão a busca dos direitos trabalhistas suprimidos dos empregados em suas relações laborais.

Grandes empresas como o Mc Donald's figuram entre as empresas que não têm o devido cuidado e zelo no combate à discriminação por conta da orientação sexual e da identidade de gênero de seus empregados. No processo julgado pela 4ª Turma¹²⁶, o recorrido José Luiz Gomes Nunciaroni ajuizou ação contra a Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda (Mc Donald's) cobrando entre outros direitos, indenização por ter sido vítima de homofobia e discriminação. Para demonstração, importante colacionar o direito à indenização referente à questão da discriminação sofrida.

De acordo com o relato do empregado, vítima das atitudes em seu ambiente de trabalho, nota-se que o mesmo sofreu ofensas por parte de seus superiores repetidas vezes, conforme consta da ação:

Chefia adotou como forma de ofensa e constrangimento reiterado, os epítetos de “gay”, “veado”, “bicha” e “vadia”, além de outras expressões chulas de cunho homofóbico e depreciativo, constituindo inequívoco atentado à dignidade do trabalhador, com alto grau de ofensividade e execração moral, mormente porque proferidas diante dos colegas. Com isto, o reclamante viu-se na contingência de ter que afastar-se, pleiteando a rescisão indireta por culpa patronal (CLT, art. 483, b e e).¹²⁷

No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade do trabalhador, que se viu humilhado com ofensas e atingido em sua intimidade e vida privada (art. 5º, inciso X da CF), malferindo o empregador, por preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput) e da dignidade humana (art. 1º, inciso III da CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório.

Em sentença, o destaque foi dado ao “incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse sua sexualidade.” Ou seja, entendeu-se que realmente houve atentado à dignidade do trabalhador e o Estado tem a obrigação de reparação do

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. 4.ª Turma. *Recurso Ordinário*: RO 00025070920115020311 SP 00025070920115020311 A28. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. Data de julgamento: 1.º out. 2013. Data de publicação: 11 out. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/145932189>. Acesso em: 12 nov. 2025.

¹²⁷ *Ibidem*.

dano. Por tal violação de direito o empregado teve seu pleito acolhido e a indenização foi estabelecida em R\$ 70.000,00 (setenta mil reais).

Esta situação traz a reflexão de que, em São Paulo, que é o estado mais populoso do país, ainda nos deparamos com comportamentos discriminatórios desta monta, há de se pensar no que pode acontecer em estados com menos recursos e mais violentos. As vítimas nem sempre conseguem entender que estão sendo vítimas e então, não procuram qualquer socorro no Judiciário.

Outro julgado de grande importância é o RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMATICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assédio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.¹²⁸

Neste caso, o reclamante afirma ter sofrido assédio moral por parte dos colegas, pois trabalhava próximo de outro empregado, este homossexual e, embora tenha reclamado aos superiores várias vezes, nada foi resolvido, sendo vítima de comentários com frequência, sentindo sua dignidade e honra atingidas.

Importante dizer que o superior hierárquico dizia que “tal situação deveria ser tratada na esportiva”. Ora, cada pessoa tem um entendimento e um sentimento sobre cada assunto e, neste caso, o reclamante se sentia ofendido, o que não poderia ter passado despercebido pela direção da empresa. Embora o autor da ação seja heterossexual por conversar com o colega homossexual, ouvia piadinhas do tipo “maridão ou veado”. Ainda que os colegas não tivessem intenção de ofender, podendo

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7.ª Turma. *Recurso de Revista 0000725-28.2012.5.09.0863*. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de julgamento: 9 mar. 2016. Data de publicação: 11 mar. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1972473422>. Acesso em: 12 nov. 2025.

entender se tratar de uma brincadeira, a vítima é aquela que se sente ofendida. Apenas quem sofre pode calcular o tamanho do prejuízo emocional.

A empresa tem obrigação legal de proteger seus empregados e, no caso em tela, o responsável, além de desmentir a versão apresentada pela vítima, demonstrou receio pelo cargo que ocupava, caso se responsabilizasse pela falta. Para concluir, em seu relato, o responsável mesmo sendo superior imediato, afirmou em sua defesa não se recordar do empregado que trabalhou por sete meses sob seu comando. Então, neste caso o dano sofrido não ocorreu por situação alheia à vontade do responsável, pois os fatos foram relatados por diversas vezes.

Quanto ao valor indenizatório, há de se lembrar que a jurisprudência tem procurado parâmetros para cálculo, como as condições financeiras das partes envolvidas, a gravidade e as consequências dos atos praticados, a prevenção de novas lesões e a necessária punição dos agressores como forma de combate à homofobia e discriminação no ambiente laboral.

Um outro caso a ser recordado, trata-se de um agravo de instrumento da reclamada, julgado há apenas um ano, portanto, recente (anexo segue o inteiro teor desta jurisprudência). Trata-se de uma mulher que sofreu preconceito por conta do gênero e da sua orientação sexual, praticada por seus superiores hierárquicos e pelo proprietário da empresa. Impensável nos dias de hoje a atitude do gerente da empresa que chamava a reclamante de “machuda, porca, sapatão e fuleira”, inclusive na presença de outros empregados.

Embora em decisão de primeira instância tenha sido arbitrado o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) de indenização, a Corte de origem entendeu por minorar o montante para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), entendendo que, em atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) repararia e amenizaria todo sofrimento causado pela reclamada, levando em consideração a gravidade do evento danoso, a extensão do dano e a duração do período em que a mulher trabalhou na citada empresa, que foram 13 meses. Porém, em uma decisão fundamentada com outros julgados envolvendo a discriminação e o preconceito sofridos pelas mulheres e também pela comunidade LGBTQIAPN+, princípios violados no caso em tela e decisões do Supremo Tribunal Federal, o recurso de revista interposto pela reclamada atingiu o objetivo pretendido, ou seja, trouxe a decisão dos Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que por

unanimidade, majoraram o valor indenizatório por dano moral para R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

Ora, uma empresa com capital social declarado de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), como neste caso, arcar com uma indenização no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), que representa 0,001% de seu capital, não será estimulada a combater o preconceito contra as mulheres e contra a comunidade LGBTQIAPN+, que por vezes, afirmam não procurar reparação no Poder Judiciário, por estarem “acostumado/as” com tais situações.

A 8ª Vara do Trabalho de Londrina traz um processo a ser mencionado neste estudo, graças às peculiaridades do caso. Por se tratar de uma região do país com criação de bovinos, a autora relata ter sido vítima de discriminação por conta de sua orientação sexual em seu ambiente de trabalho, chegando a realizar trabalhos forçados, comumente destinados a homens, justamente por não ser uma mulher heterossexual. Alega na ação que, além de lavar o curral, carregar peças de couro pesadas, descarregar caminhão de terra ou lenha, ouviu de vários superiores hierárquicos que “se quisesse ser homem, que então trabalhasse como homem.”

A priori, se faz necessário recordar que orientação sexual e identidade de gênero não se confundem, então, uma mulher que se não se define como heterossexual não “quer ser homem”, ela apenas não sente atração física e/ou afetiva por outro homem, sendo descabido, portanto, o tipo de ofensa a ela dirigido.

Na referida decisão pode-se comprovar que mais de um superior hierárquico tratava a autora com preconceito e discriminação, deixando claro que a opinião pessoal sobre a homossexualidade era imposta diante da forma como a empregada era tratada em comparação às outras mulheres heterossexuais que tinham o mesmo cargo, ou seja, embora tivessem sido contratadas para a mesma função, por ser homossexual, a autora era submetida a funções dos homens, aqueles que pela sua constituição física suportavam carga mais pesada.

A empresa não compareceu à audiência, o que configurou revelia, resultando na procedência do pedido de indenização por dano moral e o arbitramento da indenização no valor de R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais), além de outros pedidos também acolhidos, mas que não são relevantes para este estudo. A sentença demonstrou os critérios para caracterização da indenização, quais sejam: a conduta omissiva ou comissiva do agente, o dano e o nexo de causalidade, todos presentes no caso em tela.

O objetivo das indenizações por dano moral, além de serem essenciais para que as pessoas que sofrem tais violações de direito consigam buscar algum tipo de reparação, como tratamentos psicológicos ou psiquiátricos, por exemplo, trazendo conseqüente alento às conseqüências de seus traumas e violências, são razões para que empresas implementem políticas de diversidade, treinamento, canais de denúncia eficientes e monitoramento ativo do ambiente de trabalho a fim de que situações como as demonstradas não mais ocorram em nosso país.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar criticamente as dificuldades enfrentadas pelas pessoas que se entendem pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+, principalmente voltadas ao mercado de trabalho brasileiro. Embora a realidade demonstre que as vivências sejam sentidas ainda de forma preconceituosa em várias outras dimensões, é no ambiente de trabalho que uma pessoa espera encontrar realização profissional e estabilidade financeira, portanto faz-se necessária a efetivação das leis já aprovadas para o combate ao preconceito e à discriminação e um ambiente laboral salutar.

Conforme exposto, parte da sociedade até os dias de hoje entende que apenas aqueles que se consideram heterossexuais e cisgêneros sejam dignos de respeito. A Constituição Federal Brasileira reserva os mesmos direitos e garantias à todas as pessoas, independentemente de sua raça, cor, orientação sexual ou identidade de gênero.

Ainda que pensadores como Judith Butler, Michael Foucault e Jean Laplanche, há décadas tenham presenteado a humanidade com estudos sobre a constituição primária do sujeito, é cediço que as minorias, neste estudo a comunidade LGBTQIAPN+, encontrem dificuldades de serem compreendidas no entendimento popular quando o assunto é sobre sexo, gênero e sexualidade, carregando ainda o estigma de serem *“persona non grata”*.

No Brasil, a necessidade de visibilidade desta parcela da população se mostrou premente no período da ditadura, uma vez que eram perseguidos também por serem vistos como um grupo associado à corrupção da moral e dos bons costumes. Mas foi exatamente neste período que a história do movimento LGBT alcançou o destaque pretendido, uma vez que os Estados Unidos também passou a reconhecer a comunidade, depois do evento ocorrido em Nova York, em 1969, conhecido como Stonewall.

Para aplicação das garantias conquistadas pelo público em questão, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas se debruçou, no início de 2010, nos direitos de gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros, adotando resoluções utilizadas até os dias de hoje, que mostram ao mundo que não há necessidade de novas leis e sim a garantia da não discriminação na garantia dos direitos.

E os estudos confirmam esta afirmativa, pois nos últimos quinze anos muitos direitos pretendidos pela comunidade LGBTQIAPN+ encontrou resposta em decisões, leis e provimentos, porém a aplicação e efetivação destas normas são ainda ineficazes, havendo necessidade de atuação de associações, organizações e movimentos na luta pela inclusão desta parcela da sociedade. Afinal, são estes órgãos que colhem e divulgam dados sobre a violência sofrida e pelas iniciativas de empoderamento dessas pessoas, fazendo muitas vezes o papel do Estado, que deveria se ocupar destes dados através de políticas públicas.

Quando tratado do direito ao trabalho digno, não se pode olvidar das várias formas de discriminação sofridas em nosso país como o sexismo, a intolerância racial, o etarismo ou o preconceito contra gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros. Importante ressaltar que, em alguns casos, as violências e discriminações se somam. Se uma pessoa é vítima de discriminação por ser mulher, há de se pensar o que pode sofrer uma mulher transexual lésbica, preta, idosa, portadora de deficiência.

É neste quesito que vale lembrar que algumas destas características podem ser disfarçadas, outras não. E a pessoa que se entende parte da comunidade LGBTQIAPN+, muitas vezes omite sua orientação sexual para permanecer no mercado de trabalho, contrariando sua identidade ou escondendo sua família. Ao longo do trabalho foi demonstrado que há várias formas de condutas discriminatórias em diversas áreas, porém, conforme analisado, no direito do trabalho a dignidade da pessoa humana e os direitos a sua personalidade devem ser preservados com a intervenção dos superiores hierárquicos em qualquer situação.

Quando uma vítima não encontra respaldo nos superiores hierárquicos da empresa onde trabalha, se faz necessária a intervenção do Poder Judiciário, para que, de alguma forma, o dano seja reparado. Em alguns casos a vítima se socorre da Justiça Comum (Estadual) e, em outros, da Justiça Especializada do Trabalho.

Este trabalho trouxe algumas jurisprudências para comprovar que, embora nos últimos anos, as leis que tratam deste tema tenham alcançado praticamente todos os direitos esperados, na prática as pessoas continuam sendo tratadas de forma jocosa, preconceituosa sem receio de punição.

Então, a cada ano, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho tem tratado com maior rigor aqueles que, de alguma forma, violentam ou permitem a violência no ambiente de trabalho. O objetivo das indenizações impostas nestas ações é a conscientização do empregador e dos empregados/colaboradores

de que, conforme prevê o art. 5º da Constituição Federal Brasileira, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Portanto, este trabalho contribui para o debate em torno das violações de direitos da comunidade LGBTQIAPN+ em todas as searas, demonstrando que, embora tenham sido criadas diversas leis, a não materialização ainda obriga aqueles que se sentem discriminados buscar socorro no Judiciário. E ainda, que as discriminações sofridas pelos homossexuais e transexuais no ambiente laboral encontram guarida na Justiça do Trabalho através de indenizações por dano moral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACABAR com os programas governamentais radicais e desperdiçadores de DEI e dar preferência. *A Casa Branca*, 20 jan. 2025, p. 1-6. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/01/inclusao-diversidade-trump-portugues.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2025.

ALMEIDA, Guilherme Assis de. *A proteção da pessoa humana no direito internacional: conflitos armados, refugiados e discriminação racial*. São Paulo: Editora CLA Cultural, 2018.

ANAMATRA. *Cartilha de Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+. Entendendo a Diversidade e Contribuindo para Assegurar os Direitos da Comunidade LGBTQIAPN+*. Biênio 2023-2025, p. 1-60. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/LGBTQIA/CARTILHAS/Cartilha_Comiss%C3%A3o_LGBTQIAPN.pdf. Acesso em: 23 maio 2025.

ANAMATRA. *TST lança protocolos para julgamentos antidiscriminatórios*, 19 ago. 2024. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35191-protocolosantidiscriminacao#:~:text=O%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,processos%20pela%20Magistratura%20do%20Trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BATISTA JÚNIOR, João Batista. “Apenas 4 Segundos”. *Folha de São Paulo*, Piauí, 7 maio 2025. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/apenas-4-segundos/>. Acesso em: 23 maio 2025.

BENEDETTI, Marcos. *Toda feita – O corpo e o gênero das travestis*. Rio de Janeiro: Garamond, 2005, p. 18 *apud* OLIVEIRA, Francine Natasha Alves de. Gênero, cultura e o dispositivo da transexualidade: a formação da identidade travesti no Brasil. *Darandina Revisteletrônica*, Juiz de Fora, v. 10, n. 1, p. 12, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/darandina/article/view/28254>. Acesso em: 26 maio 2025.

BENEVIDES, Bruna G. *Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024*. Brasília - DF: ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2025. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2025.

BENTO, Maria Aparecida Silva (Org.). *Ação afirmativa e diversidade no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 21 *apud* CARLOS, Vera Lúcia. *Discriminação nas relações de trabalho*. Prefácio: Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo: Método, 2004, p. 30.

BIANOR, Maila de Oliveira. *O não-sujeito em direitos humanos: aproximações entre teoria crítica e teoria queer na órbita da heterocisnormatividade*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/46521/46521.PDF>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 4.275 DF – DISTRITO FEDERAL 0005730-88 .2009.1.00.0000*. Relator: Ministro MARCO AURÉLIO. Data de julgamento: 1.º mar. 2018. Data de publicação: DJe-045, 7 mar. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339649246&ext=.pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. *Embargos de Declaração no Mandado de Injunção – MI 4.733 DF – DISTRITO FEDERAL*. Relator: Ministro EDSON FACHIN. Data de julgamento: 22 ago. 2023. Data de publicação: DJe, 11 set. 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753957476>. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional da 3.ª Região. *5 de outubro – Dia da Promulgação da Constituição Federal de 1988*. Publicado em 5 out. 2021, atualizado em 13 ago. 2025. Disponível em: <https://www.trf3.jus.br/emag/30-anos/efemerides/5-de-outubro-dia-da-promulgacao-da-constituicao-federal-de-1988#:~:text=O%20documento%20foi%20resultado%20do,os%20anseios%20e%20necessidades%20dos>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. *Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 111 – Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 6 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. *Decreto Legislativo n.º 86, de 1989*. Aprova os textos das Convenções nºs 135 e 161 e rejeita a de nº 143, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html#DLG_86. Acesso em: 6 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. 4.ª Turma. *Recurso Ordinário: RO 00025070920115020311 SP 00025070920115020311 A28*. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS. Data de julgamento: 1.º out. 2013. Data de publicação: 11 out. 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/145932189>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7.ª Turma. *Recurso de Revista 0000725-28.2012.5.09.0863*. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de julgamento: 9 mar. 2016. Data de publicação: 11 mar. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1972473422>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BUTLER, Judith P. *El género em disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Espanha: Editorial de Espasa Libros, S.L.U, 2004.

BUTLER, Judith P. Sujeitos do sexo, gênero, desejo. In: BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 15-60.

BUTLER, Judith P. *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução: Renato Aguiar. 1.^a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CAMPELLO, Lívia Gagher Bósio. Cultura e Multiculturalismo: Identidade LGBT, Transexuais e Questões de Gênero. *Revista Jurídica*, Curitiba, v. 1, n. 46, p. 146-163, 2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.46.08_1.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

CAMPOS, Tiago Soares. "Sexismo". *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/sexismo.htm>. Acesso em: 27 maio 2025.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 5.^a ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2002.

CARVALHO, Angelina Alves de; BARRETO, Rafael Chaves Vasconcelos. A invisibilidade das pessoas LGBTQIA+ nas bases de dados: novas possibilidades na Pesquisa Nacional de Saúde 2019? *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 26, n. 9, p. 4059-4064, set. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/rwDkNhDCdyY5xdfyXNxmmGH/>. Acesso em: 23 maio 2025.

CARTA CAPITAL. Com bancada conservadora maior, Senado dobra projetos anti-LGBTQIA+ em 7 meses. *Diadorim*, 11 ago. 2025. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/com-bancada-conservadora-maior-senado-dobra-projetos-anti-lgbtqia-em-7-meses/>. Acesso em: 18 out. 2025.

CASTILHO, Pedro Henrique Mendes. *Um livro para ser entendido*. São Paulo: Planeta, 2016.

COMISSÃO ANÍSIO TEIXEIRA DE MEMÓRIA E VERDADE (CATMV - UnB). *Relatório final da Comissão Anísio Teixeira de Memória e Verdade*. Brasília-DF: Universidade de Brasília, 2016, p. 1-363. Disponível em: https://www.comissaoverdade.unb.br/images/docs/Relatorio_Comissao_da_Verdade.pdf. Acesso em: 22 maio 2025.

COSTA, Brenda Capinã Botelho. Apontamentos sobre o conceito de gênero e suas articulações com o direito. *Escola Superior do Ministério Público do Ceará*, Fortaleza,

ano 12, n. 2, p. 265-286, jul./dez. 2020. Disponível em <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2021/02/ARTIGO-12.pdf>. Acesso em: 6 maio 2025.

COSTA, Camila dos Santos; NOVO, Ana Carolina de Albuquerque Cavalcanti Ferreira Novo. A Heterocisnormatividade e as Implicações à Saúde Mental. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, out. 2024. Disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/a-heterocisnormatividade-e-as-implicacoes-a-saude-mental/19396?id=19396>. Acesso em: 6 maio 2025.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual do trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998.

DEFENDENDO as Mulheres do Extremismo da Ideologia de Gênero e Restaurando a Verdade Biológica ao Governo Federal. *A Casa Branca*, 21 jan. 2025, p. 1-9. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2025/01/ideologia-de-genero-portugues.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2025.

DIAS, Maria Berenice. *Homoafetividade e Direitos LGBT*. 7.^a ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

DIAS, Maria Berenice. *Intersexo: aspectos jurídicos, internacionais, trabalhistas, registrais, médicos, psicológicos, sociais, culturais*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em: 30 nov. 2025.

ENTENDA os gêneros, identidades e a complexidade da sigla LGBTQIAP+. *Núcleo de Ações Afirmativas*, Subprefeitura Ipiranga, p. 1-42. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/subprefeituras/upload/naa_trans.pdf. Acesso em: 26 maio 2025.

FABRIS, Ligia; GIUSTI, Victor; SAAB, Beatriz. Desinformação, conservadorismo e narrativas transfóbicas orientam projetos de lei com conteúdo antitrans entre 2019 e 2023. *Democracy Reporting International e FGV Direito Rio*, 14 jun. 2023. Disponível em: <https://midiademocracia.fgv.br/node/103>. Acesso em: 11 maio 2025.

FACCHINI, Regina; RODRIGUES, Julian. Que onda é essa? Guerras culturais e movimento LGBT no cenário brasileiro contemporâneo. In: MACHADO, Frederico Viana; BARNART, Fabiano; MATTOS, Renan de. *A diversidade e a livre expressão sexual entre as ruas, as mães e as políticas públicas*. 1.^a ed. Porto Alegre: Rede UNIDA/NUANCES, 2017, p. 35-60. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/197469/001061810.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 26 maio 2025.

FICHER, Alisson. Crise no alistamento militar: Defensoria exige regras para pessoas trans no Exército. *Revista Sociedade Militar*, 7 ago. 2025. Disponível em: <https://www.sociedademilitar.com.br/2025/06/crise-no-alistamento-militar-defensoria-exige-regras-para-pessoas-trans-no-exercito-afch.html>. Acesso em: 5 out. 2025.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade I – A Vontade de Saber*. Tradução: Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. 10.^a ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 4.^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2016.

FURLANETTO, Maria Marta. Sexismo na Linguagem. *Travessia – Revista de Literatura Brasileira*, n. 2, p. 118-123, 1981. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/travessia/article/view/18119/17033>. Acesso em: 30 nov. 2025.

GLAAD. *GLAAD Media Reference Guide – 11th Edition*. Available at: <https://glaad.org/reference>. Access in: 17 apr. 2025.

GLOBO UNIVERSIDADE. Corpo: Artigo Indefinido. *Caderno Globo 12.^a edição*, 29 maio 2017. São Paulo: Globo Comunicação e Participantes S.A, 2017.

GOMES, Beatriz *et al.* Justiça freia Trump e barra decretos contra trans, imigrantes e servidores. *UOL*, São Paulo, 9 fev. 2025. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2025/02/09/trump-justica-decretos-atos-eua-medidas-bloqueadas.htm>. Acesso em: 4 mar. 2025.

GRACIETTI, Larissa. NR-1 e saúde mental: o que diz a norma e como aplicar. *TOTVS*, 6 mar. 2025. Disponível em: https://www.feedz.com.br/blog/nr-1-e-saude-mental/#O_que_e_a_NR-1. Acesso em: 5 out. 2025.

GREEN, James Nylor. Audiência Pública “Ditadura e homossexualidade: resistência do movimento LGBT”. *Memórias da Ditadura*. Disponível em: <https://memoriasdaditadura.org.br/cnv-e-lgbt/>. Acesso em: 26 maio 2025.

GREEN, James Naylor. “Mais amor e mais tesão”: a construção de um movimento brasileiro de gays, lésbicas e travestis. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 15, p. 271–295, 2015. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8635596>. Acesso em: 24 nov. 2025.

GREEN, James Naylor *et al.* *História do Movimento LGBT no Brasil*. 1.^a ed. São Paulo: Alameda, 2018.

GORISCH, Patrícia. *O Reconhecimento dos Direitos Humanos LGBT: de Stonewall à ONU*. 1.^a ed. Curitiba: Appris, 2014.

GUMIERI, Júlia; QUINALHA, Renan; AROUCA, Leonardo. Orgulho e Resistências: LGBT na Ditadura. *Memorial da Resistência de São Paulo*, 15 de outubro de 2020 a 17 de maio de 2021, p. 1-96. Disponível em: <https://memorialdaresistencia.org.br/wp-content/uploads/2021/03/Catalogo-Orgulho-e-Resistencia-LGBT-na-ditadura-MRSP-2021.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

HABERMAS Jürgen. *La Paix Perpétuelle. Le bicentenaire d'une idee kantienne*. Traduction: Rainer Rochlitz. Paris: Les Éditions du Cerf, 1996. (Collection Humanités).

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN. *Sexual Orientation and Gender Identity Definitions*. Available at: <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>. Access in: 26 may 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE NEURODESENVOLVIMENTO. *O que significa o termo passabilidade?*, 27 dez. 2014. Disponível em: <https://www.ibnd.com.br/blog/o-que-significa-o-termo-passabilidade.html>. Acesso em: 12 jul. 2025.

ITABORAHY, Lucas Paoli. *Homofobia patrocinada pelo Estado. Uma pesquisa mundial sobre legislações que criminalizam relações sexuais consensuais entre adultos do mesmo sexo*. Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Intersexo (ILGA), maio 2012, p. 9. Disponível em: https://www.rets.org.br/sites/default/files/ILGA_Homofobia_do_Estado_2012.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

LANZ, Letícia. *O Corpo da Roupa: a pessoa transgênera entre a conformidade e a transgressão das normas de gênero. Uma introdução aos estudos transgêneros*. 2.^a ed. Curitiba: Movimento Transgente, 2017.

LAPLANCHE, Jean. *O Gênero, o Sexo e o Sexual*, p. 155-188. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/365724280/Jean-Laplanche-O-Genero-o-Sexo-e-o-Sexual>. Acesso em: 25 maio 2025.

LIMA, Juliana. Lista: 10 organizações que apoiam a comunidade LGBTQIA+. *Redação Observatório 3.º Setor*, 2 mar. 2022. Disponível em: <https://observatorio3setor.org.br/lista-10-organizacoes-que-apoiam-a-comunidade-lgbtqia/>. Acesso em: 27 set. 2025.

LIMA, Vinícius Moreira; BELO, Fábio Roberto Rodrigues. *Gênero, Sexualidade e o Sexual: O Sujeito entre Butler, Foucault e Laplanche*. *Psicologia em Estudo*, v. 24, e41962, p. 1-15, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/GqrtdTdmhmTDPb73Vs3VSgM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 25 maio 2025.

LOPES, Beth *et al.* *Vocabulários*. 1.^a ed. São Paulo: Associação dos Artistas Amigos da Praça: Phedra, 2025.

MARTINS, Ferdinando *et al.* *Manual de Comunicação LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais*. Curitiba: Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), 2010.

MARTINS, Igor Freitas. *Foucault e o Acontecimento Sexo*. 2022. Dissertação (Mestre em Filosofia) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Filosofia, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/teseserver/api/core/bitstreams/8e199d50-e42e-4115-b6a4-dd7c24365132/content>. Acesso em: 25 maio 2025.

MASSMANN, Patrícia Brasil; AGRIA, Isabella Galbieri. A garantia à saúde pública de qualidade à população transgênera como forma de efetivação dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, Editora Unijuí, ano 10, n. 19, p. 1-15, jan./jun. 2022, e12583. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia>. Acesso em: 22 maio 2025.

MATO GROSSO. Ministério Público do Estado do Mato Grosso. *LGBTQIA+*, 26 set. 2022. Disponível em: <https://mpmt.mp.br/vidaplana/news/1069/117493/lgbtqia>. Acesso em: 23 maio 2025.

MICHAELIS. *Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa*. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/palavra/np8A/sexismo/>. Acesso em: 27 maio 2025.

MISKOLCI, Richard. Não ao sexo rei: da estética da existência foucaultiana à política queer. In: SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 47-68. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

MORSINK, Johannes. *The Universal Declaration of Human Rights: Origins, Drafting and Intent*. Philadelphia: Pennsylvania Studies in Human Rights, 1999.

MORTES Violentas de LGBTQIA+. *Observatório do Grupo Gay da Bahia 2024*. Disponível em: https://grupogaydabahia.com.br/wp-content/uploads/2025/01/Observatorio_2024_de_Mortes_Violentas_de_LGBT-release-20-jan.-2024.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

MOTTA, Júlia. Trump assina decreto para proibir pessoas trans nas Forças Armadas dos EUA. *Revista Fórum*, 28 jan. 2025. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/global/2025/1/28/trump-assina-decreto-para-proibir-pessoas-trans-nas-forasarmadas-dos-eua-173160.html>. Acesso em: 2 fev. 2025.

OCANHA, Rafael Freitas. Repressão policial aos LGBTQs em São Paulo na ditadura civil-militar e a resistência dos movimentos articulados. In: GREEN, James Naylor et al. *História do Movimento LGBTQ no Brasil*. 1.^a ed. São Paulo: Alameda, 2018, p. 79-90.

OLIVEIRA, Francine Natasha Alves de. Gênero, cultura e o dispositivo da transexualidade: a formação da identidade travesti no Brasil. *Darandina Revisteletrônica*, Juiz de Fora, v. 10, n. 1, p. 1–20, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/darandina/article/view/28254>. Acesso em: 6 dez. 2025.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Assédio Moral no Trabalho: caracterização e consequências*. 2.^a ed. São Paulo: Dialética, 2023.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. O Dano Pessoal no Direito do Trabalho. *Revista do TRT da 15.^a Região*, n. 18, p. 131-161, mar. 2002. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109615/2002_oliveira_paulo_dano_pessoal.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 nov. 2025.

O QUE É GGB. *42 Anos Bem Assumidos – Grupo Gay da Bahia*. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/o-que-e-o-ggb/>. Acesso em: 27 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos*. Artigo 19, 2.º parágrafo. Disponível em: https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

ORIENTANDO. Um espaço de aprendizagem. *Transmasculine*. Disponível em: <https://orientando.org/listas/lista-de-generos/transmasculine/>. Acesso em: 26 maio 2025.

OS DESAFIOS da comunidade LGBTQ+ no ambiente de trabalho. *Duomo – Aprendizagem Corporativa*, 12 jun. 2024. Disponível em: <https://duomo.com.br/os-desafios-da-comunidade-lgbt-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=Import%C3%A2ncia%20da%20diversidade%20LGBT%2B%20nas%20empresas&text=No%20caso%20espec%C3%ADfico%20da%20inclus%C3%A3o,e%20s%C3%A3o%2023%25%20mais%20lucrativas%20>. Acesso em: 23 maio 2025.

O TEMPO. Brasil tem pelo menos 77 leis antitrans em vigor em 18 estados. *7 Agências*, 28 jan. 2024. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/brasil/brasil-tem-pelo-menos-77-leis-antitrans-em-vigor-em-18-estados-1.3319997>. Acesso em: 2 mar. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Discriminação de Gênero e Orientação Sexual nas Relações de Trabalho. *Revista Argumentum*, Marília-SP, v. 21, n. 1, p. 39-64, jan./abr. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/Samsung/Downloads/capes,+1003-2447-1-RV+-+FORA+DO+MODELO.pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.

PEDROSO, Nathália Tavares. *Atravessamentos entre a Ditadura Civil-Militar Brasileira e a Perseguição às Pessoas LGBTQ: Histórico, Recorte Justransicional e Legado Autoritário*. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Criminais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11061/4/DIS_NATHALIA_ALVES_PEDROSO_COMPLETO.pdf. Acesso em: 22 maio 2025.

PELÚCIO, Larissa. Corpos indóceis - a gramática erótica do sexo transnacional e as travestis que desafiam fronteiras. In: SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011, p. 105-132. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

PESQUISA da USP aponta 43 lacunas em políticas para as populações LGBTQIA+ em nível federal. *Escola de Artes, Ciências e Humanidades*, Universidade de São Paulo, São Paulo, 24 jun. 2021. Disponível em: <https://www5.each.usp.br/noticias/pesquisa-da-usp-aponta-43-lacun-as-em-politicas-para-as-populacoes-lgbtqia-em-nivel-federal/>. Acesso em: 27 set. 2025.

PLUME CLINIC. *What does FTM mean?*, December 8, 2022. Disponível em: <https://getplume.co/blog/glossary-what-does-it-mean-to-identify-as-ftm/>. Acesso em: 26 maio 2025.

PODER 360. *Leia a íntegra dos 46 decretos assinados por Trump ao assumir*. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-internacional/leia-a-integra-dos-41-decretos-assinados-por-trumpao-assumir/>. Acesso em: 4 mar. 2025.

PONTES, Júlia Clara de; SILVA, Cristiane Gonçalves. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. *Revista Periódicus*, [S. l.], v. 1, n. 8, p. 396–417, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/23211/15536>. Acesso em: 20 maio 2025.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. *Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Yogyakarta, Indonésia, 6 a 9 de novembro de 2006, p. 1-37. Disponível em: https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

RAGO, Margareth. *A aventura de contar-se: Foucault e a escrita de si de Ivone Gebara*. Seminário Michel Foucault - UNESP de Marília, maio 2010, p. 1-21. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/570/o/Margareth_Rago_-_A_aventura_de_contar-se_Ivone_Gebara.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

REIS, Neilton dos; PINHO, Raquel. Gêneros Não-Binários: Identidades, Expressões e Educação. *Revista Reflexão e Ação*, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 7-25, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://seer.unisc.br/index.php/reflex/article/view/7045>. Acesso em: 23 maio 2025.

REIS, Toni; CAZAL, Simón. *Manual de Advocacy, Litigância estratégica, controle social e Accountability LGBTI+*. Curitiba: IBDSEX, 2021. (Enciclopédia LGBTI+, v. 11).

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região. *LGBTQIAP+: Você sabe o que essa sigla significa?*, 20 jul. 2021. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/465934>. Acesso em: 23 maio 2025.

ROCHA, Larissa Medeiros. *Direitos dos trabalhadores LGBT. Ações essenciais para a promoção do meio ambiente de trabalho equilibrado*. 1.^a ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ROZARIO, Elton Santa Brígida do. Para além das plumas e paetês: Movimento LGBT no enfrentamento à LGBTfobia no cenário paraense. *REBEH: Revista Brasileira de*

Estudos de Homocultura, v. 3, n. 9, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/9682/7465>. Acesso em: 10 maio 2025.

SALIH, Sara. *Judith Butler e a Teoria Queer*. 3.^a ed. reimp. Tradução: Guacira Lopes Louro. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

SANCHES, Vanessa Karam Chueiri. *Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho*. 1.^a ed. São Paulo: LTr, 2009.

SIMOR, Caroline. *Por um mercado de trabalho que não julgue cor, credo e orientação sexual*. Universidade de Passo Fundo, 30 jun. 2020. Disponível em: <https://www.upf.br/noticia/por-um-mercado-de-trabalho-que-nao-julgue-cor-credo-e-orientacao-sexual>. Acesso em: 25 maio 2025.

SOUZA, Daniel Cerqueira de; HONORATO, Eduardo Jorge Sant'Ana; BEIRAS, Adriano. Discriminação contra homossexuais no mercado de trabalho: revisão da literatura. *PSI UNISC*, Santa Cruz do Sul – RS, v. 5, n. 1, p. 127-143, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/buscador.html?task=detalhes&source=all&id=W3131987465>. Acesso em: 25 maio 2025.

SOUZA, Luís Antonio Francisco de; SABATINE, Thiago Teixeira; MAGALHÃES, Bóris Ribeiro de. *Michel Foucault: sexualidade, corpo e direito*. Marília – SP: Oficina Universitária. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/foucault_book.pdf. Acesso em: 25 maio 2025.

SWINTON, Tilda. *Eu sempre senti que eu era queer*, 19 jan. 2021. Disponível em: https://www.estadao.com.br/emails/gente/a-atriz-tilda-swinton-conta-que-encontrou-seu-mundo-queer/?srsltid=AfmBOoqQzCpaj9-JudBiCocc_HOK7vxQRcZHxgNLdwKMYVBCtsoULd73. Acesso em: 23 maio 2025.

TORELLY, Marcelo Dalmas. *Justiça Transicional e Estado Constitucional de Direito: Perspectiva Teórico-Comparativa e Análise do Caso Brasileiro*. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) – Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2010.

UNAIDS. *Nascidos Livres e Iguais. Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos*. Brasília-DF: Escritório de Direitos Humanos das Nações Unidas, 2013, p. 1-68. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 14 set. 2025.

VALIM, Dr. Tiago. *Como a lógica heterocisnormativa afeta o atendimento da população LGBT+?* Disponível em: <https://drtiagovalim.com.br/como-a-logica-heterocisnormativa-afeta-o-atendimento-da-populacao-lgbt/>. Disponível em: 12 jul. 2025.

ZUBEN, Catarina Von *apud* BATISTA JÚNIOR, João Batista. “Apenas 4 Segundos”. *Folha de São Paulo*, Piauí, 7 maio 2025. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/apenas-4-segundos/>. Acesso em: 23 maio 2025.

ANEXOS

_ Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 4.275 DF – DISTRITO FEDERAL 0005730-88 .2009.1.00.0000

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E REGISTRAL. PESSOA TRANSGÊNERO. ALTERAÇÃO DO PRENOME E DO SEXO NO REGISTRO CIVIL. POSSIBILIDADE. DIREITO AO NOME, AO RECONHECIMENTO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, À LIBERDADE PESSOAL, À HONRA E À DIGNIDADE. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO OU DA REALIZAÇÃO DE TRATAMENTOS HORMONAIS OU PATOLOGIZANTES. 1. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero. 2. A identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana e, como tal, cabe ao Estado apenas o papel de reconhecê-la, nunca de constituí-la. 3. A pessoa transgênero que comprove sua identidade de gênero dissonante daquela que lhe foi designada ao nascer por autoidentificação firmada em declaração escrita desta sua vontade dispõe do direito fundamental subjetivo à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil pela via administrativa ou judicial, independentemente de procedimento cirúrgico e laudos de terceiros, por se tratar de tema relativo ao direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade. 4. Ação direta julgada procedente. (STF - ADI: 4275 DF - DISTRITO FEDERAL 0005730-88 .2009.1.00.0000, Relator.: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 01/03/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-045 07-03-2019)

_ Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000788-77.2019.5.09.0129 – 8.ª Vara do Trabalho de Londrina do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0000788-77.2019.5.09.0129
Poder Judiciário Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0000788-77.2019.5.09.0129

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/08/2019

Valor da causa: R\$ 58.829,96

Partes:

RECLAMANTE: Nome

ADVOGADO: Nome

ADVOGADO: Nome

RECLAMADO: L. A. GARCIA - ABATE DE BOVINOS - EIRELI

ADVOGADO: Nome

ADVOGADO: Nome

PERITO: Nome PÁGINA_CAPA_PROCESSO_PJE

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9a REGIÃO

08a VARA DO TRABALHO DE LONDRINA

ATOrd 0000788-77.2019.5.09.0129

AUTOR: Nome

RÉU: L. A. GARCIA - ABATE DE BOVINOS - EIRELI

Chamado a julgamento, foi proferida a seguinte

S E N T E N Ç A

R E L A T Ó R I O

Nome ajuizou em 26/08/2019 Reclamação Trabalhista em face de

L. A. GARCIA - ABATE DE BOVINOS - EIRELI, todos qualificados, buscando a satisfação dos pleitos contidos na inicial e dando à causa o valor de R\$ 58.829,96 (cinquenta e oito mil, oitocentos e vinte e nove reais e noventa e seis centavos).

Realizada audiência UNA em 01/10/2019 (fls. 37), estando presente a parte autora e ausente a parte ré, não notificada. Prejudicada a realização da audiência.

Notificação da Ré por Oficial de Justiça às fls. 42.

Realizada audiência UNA em 29/10/2019 (fls. 44), estando presente a parte autora e ausente a parte ré. Proposta conciliatória prejudicada. Colhido o depoimento pessoal da parte autora. Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual. Razões finais remissivas pelo autor e prejudicadas pelo réu. Última proposta conciliatória prejudicada. Designou-se julgamento.

É o relatório. Passo a decidir.

FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

REVELIA: A Reclamada, devidamente notificada, ausentou-se injustificadamente da audiência realizada em 29/10/2019. Por tal razão, aplico-lhe a revelia e o consequente efeito de confissão quanto à matéria fática constante na petição inicial, conforme dispõe o art. 844 da CLT. Sob este prisma, analisarei os pedidos.

FÉRIAS: Alega a Autora que independentemente do dia em que os empregados saíam para o gozo das férias, estas eram pagas sempre no 5º dia útil ou no dia 20 do mês (datas que conciliavam com do pagamento e adiantamento salarial), o que ocorreu com suas férias do período aquisitivo 2016/2017 e 2017/2018, postulando o pagamento o pagamento da dobra, nos termos da Súmula nº 450 do C.TST.

Em face da revelia aplicada à Ré, tenho por verdadeiros os fatos alegados pela Autora.

Do exposto, e considerando a redação da Súmula 450 do C.TST, defiro o pedido de pagamento das férias, de forma simples, como requerido, dos períodos aquisitivos 2016/2017 e 2017/2018, acrescidos do terço constitucional, pelo pagamento intempestivo das mesmas.

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: Postula a parte autora a rescisão indireta do contrato de trabalho pela ausência de depósitos de FGTS a partir de novembro de 2016. Anexou o extrato de sua conta vinculada (fls. 30).

Em petição de fls.36, informou que o último dia trabalhado foi 09/09/2019 e que entregou no dia 10/09/2019 o aviso da rescisão indireta no setor de Recursos Humanos da empresa.

A rescisão indireta do contrato de trabalho só é permitida quando preenchidos os requisitos do art. 483 da CLT - cometimento, pelo empregador, de falta grave suficiente para pôr fim ao pacto laboral, traduzindo-se como um obstáculo intransponível ao prosseguimento da relação de emprego -, nas hipóteses traduzidas pelas alíneas no referido artigo.

O § 3º do referido artigo, que dispõe "nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo", faculta ao empregado continuar ou não prestando serviços ao empregador, faculdade esta exercida pela reclamante que cessou a prestação de serviços em 09/10/2019 e cientificou a empregadora em 10/10 /2019.

Sobre tal aspecto, assim afirmou a reclamante em seu depoimento pessoal: 1) trabalhou no réu até meados de setembro/2019, não se recordando a data exata; 2) - parou de trabalhar por estar sendo sobrecarregada de trabalho e por não ser o serviço da sua área e também a ré não quis fazer acordo para sua saída.

Para a caracterização da justa causa, imprescindível o preenchimento determinados requisitos específicos, seja para o empregado ou para o empregador, a saber: a)

Atualidade; b) Não discriminação; c) Proporcionalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada; d) Non bis in idem ; e) Princípio da determinação da falta; f) Gravidade da falta.

No presente caso, verifico que está ausente o requisito insculpido no item 'e' acima, qual seja, o princípio da determinação da falta posto que a Autora aponta na causa de pedir de sua petição inicial a ausência de depósitos do FGTS, vinculando-se à hipótese da alínea d do art. 483 da CLT, que elenca como situação ensejadora de rescisão indireta quando o empregado "não cumprir o empregador as obrigações do contrato". Contudo, em seu depoimento pessoal imputa outras faltas à empregadora, a saber: sobrecarregada de trabalho e por não ser o serviço da sua área e a ré não quis fazer acordo para sua saída.

Os motivos declinados inicial vinculam a parte Autora não podendo a mesma ser alterada no curso da demanda, sob pena daquela não ser conhecida.

Somente por amor ao argumento, ainda que não prevalecesse a tese acima esposada, a parte Autora não teria sucesso na pretensão em ver reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho posto que tenho que a ausência de depósitos na conta vinculada do empregado não constitui falta grave do empregador, já que o FGTS não integra em definitivo o patrimônio jurídico do trabalhador, constituindo em crédito próprio do Fundo. Não há, portanto, prejuízo imediato ao trabalhador, considerando que o FGTS possui natureza jurídica de salário diferido, isto é, depende de uma condição para que o trabalhador possa movimentá-lo.

Assim, não há que se falar em rescisão indireta. Do exposto, rejeito o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Considerando a iniciativa da empregada quanto ao término do contrato de trabalho, declaro que a rescisão se deu pela demissão, sendo devido o pagamento das verbas rescisórias inerentes à essa modalidade de rescisão.

Rejeito os pedidos de aviso-prévio indenizado e sua projeção, de pagamento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS e de entrega de guias para o recebimento de seguro desemprego e saque do FGTS.

Do exposto, condeno a reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias:

- a. saldo de salário de 09 dias;
- b. décimo terceiro salário proporcional, no importe de 08/12;
- c. férias integrais indenizadas, referente ao período aquisitivo 2018/2019, acrescidas do terço constitucional;
- d. férias proporcionais indenizadas, referente ao período aquisitivo 2019/2020, acrescidas do terço constitucional, no importe de 6/12 (nos exatos termos da petição inicial);

Sobre o cálculo das verbas rescisórias, deverá ser abatido o valor de R\$ 2.003,00, o qual a parte autora esclareceu em audiência que recebeu no dia 08/10/2019.

Deverá a Ré, no prazo de 08 dias contados do trânsito em julgado desta sentença, efetuar a anotação na CTPS do autor, para que conste a baixa da anotação do contrato de trabalho da Autora com data em 09/09/2019, sem qualquer referência ao presente processo, sob pena de ser efetuado pela Secretaria deste Juízo.

FGTS: Postula a parte autora o pagamento dos depósitos do FGTS a partir de novembro de 2016, quando deixaram de ser realizados. Anexou o extrato de sua conta vinculada (fls. 30).

Assim dispõe a Sum. Nº 461 do C.TST sobre o tema:

Súmula nº 461 do TST

FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. ÔNUS DA PROVA - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).

O extrato anexado pela autora demonstra o último depósito realizado referente ao mês de novembro de 2016.

Ante a ausência de qualquer comprovante de recolhimentos nos autos dos demais meses, defiro o pagamento dos valores devidos a título de FGTS, a partir de dezembro de 2016 (inclusive este mês) no percentual de 8% sobre as verbas salariais pagas, nos termos do art. 15 da Lei nº 8.036/90.

Considerando que não foram anexados aos autos os Demonstrativos de pagamento de salário do período, deverá ser considerado como base de cálculo do FGTS deste período o valor da última remuneração da Autora, R\$ 1.471,71 (mil quatrocentos e setenta e um reais e setenta e um centavo).

Os valores devidos a título de FGTS deverão ser depositados diretamente na conta vinculada da Autora perante a CEF, considerando a extinção contratual por iniciativa da empregada.

JORNADA: Alega a Autora em sua petição inicial que laborava na seguinte duração de trabalho: De segunda a sábado, das 05h às 14h30min/15h (já chegou a sair às 17h), com 01h de intervalo, à exceção das sextas-feiras e sábados, quando o intervalo era de 15 minutos.

Em seu depoimento pessoal, declinou a seguinte jornada: 3) - a depoente trabalhava das 05h às 14h30/15h de segunda a sábado, sendo que 3 vezes por semana (quinta, sexta e sábado) estendia a jornada até as 16h30min/17h; 4) - usufruía uma hora de intervalo, sendo que em 3 dias da semana usufruía de 15 a 20 minutos;

Considerando a revelia da Ré, tenho por verdadeira a jornada apontada na petição inicial, limitada ao afirmado em seu depoimento pessoal.

Do exposto, fixo a seguinte jornada, durante todo o contrato de trabalho:

- i) De segunda à quarta-feira, das 05h às 14h45 min, com uma hora de intervalo.
- ii) Às quintas-feiras, das 05h às 16h45min, com uma hora de intervalo.
- iii) Às sextas-feiras e aos sábados, das 05h às 16h45min, com 18 minutos de intervalo.

Não havia labor aos domingos e nos feriados nacionais.

A jornada acima fixada ultrapassa a jornada legal estipulada pelo art. 7º, XIII da CF/1988 e do art. 58 da CLT.

Do exposto, defiro o pagamento das horas extraordinárias laboradas após a 8ª hora diária e 44ª hora semanal, com adicional de 50%, conforme art. 7º, XVI da CF/88.

Defiro, ainda, o pagamento de horas extraordinárias pela não concessão do intervalo intrajornada, de modo que, até 10/11/2017, deverá ser pago a hora integral do intervalo, com adicional de 50% e possuindo natureza salarial, nos termos da Súmula 437 do C.TST e do art. 71, § 4º da CLT (redação anterior à Lei 13.467/2017).

A partir de 11/11/2017, deverá ser pago apenas o período suprimido, acrescido de adicional de 50%, com natureza indenizatória, nos termos do art. 71, § 4º da CLT (Redação dada pela Lei 13.467/2017). Não há que se falar em projeções neste período.

Em face da habitualidade e da natureza salarial das horas extras, são devidas as projeções em FGTS (8%), descanso semanal remunerado, férias indenizadas e décimo terceiro salário. Rejeito a projeção em aviso prévio, considerando a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregada.

A apuração das horas extras deverá considerar a jornada fixada, o critério previsto no art. 58, § 1º, observando a evolução salarial do reclamante, o critério da Súmula 264 do TST, o divisor 220, a hora noturna reduzida e a efetiva frequência no trabalho.

Considerando que não foram anexados aos autos os Demonstrativos de pagamento de salário do período, deverá ser considerado como base de cálculo das horas extras o valor da última remuneração da Autora, R\$ 1.471,71 (mil quatrocentos e setenta e um reais e setenta e um centavo).

SALÁRIO FAMÍLIA: Alega a parte autora que a Ré deixou de pagar o benefício salário-família no último ano de seu contrato, postulando tal pagamento.

Para receber o salário família, é preciso ter filho (s) com menos de 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade e que a remuneração mensal se enquadre na tabela da previdência.

Conforme a Portaria Interministerial MTPS/MF 15/2018, a partir de 01/01/2018, o salário família somente é devido aos empregados que possuem remuneração inferior a R\$ 1.319,18.

De acordo com a Portaria do Ministério da Economia nº 09/2019, a partir de 01/01/2019 o referido benefício somente é devido aos empregados que possuem remuneração inferior a R\$ 1.364,43.

A parte autora aponta em sua petição inicial sua última remuneração no valor de R\$ 1.471,71, superior, portanto, aos limites trazidos na tabela da previdência. Não foram indicados os valores dos salários anteriores, impedindo a apreciação do pedido.

Além disso, a parte autora não traz na exordial se, e quantos filhos possui, o que impede o cálculo efetivo do benefício.

Do exposto, rejeito o pedido de pagamento do salário família.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: Nos termos do artigo 189 da CLT, "Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos". Nesse sentido, faz necessária a perícia técnica a cargo de Médico ou Engenheiro do trabalho para a caracterização da insalubridade, conforme determina o art. 195 da CLT

Não realizada a perícia técnica, ônus que competia ao reclamante, como fato constitutivo do seu direito, conforme dispõe art. 818, I da CLT e art. 373, I do CPC, imperiosa é a improcedência do pedido.

Do exposto, rejeito o pedido de adicional de insalubridade.

DANO MORAL: Alega a parte autora que compõe o público LGBT+ e em razão de sua orientação sexual, contudo, sofreu discriminação no ambiente de trabalho. Afirma que o réu, propositalmente, a coloca para realizar trabalhos pesados e que nenhuma outra mulher de orientação hétero é submetida às mesmas condições; que é comum ser colocada para trabalhar na "funda", onde deve pegar peças de couro pesadas, ou para descarregar caminhão de terra, de lenha, além de ter que lavar curral; e que ouviu, de vários superiores hierárquicos, que "se ela quisesse ser homem, que então trabalhasse como homem".

Para que haja o dever de indenizar, é necessária a ocorrência de três pressupostos: a conduta comissiva ou omissiva do agente, o dano e o nexo de causalidade.

O dano moral é a lesão a interesses não patrimoniais da pessoa, como os tutelados pelo art. 5º, X da Constituição Federal de 1988, bem como os demais decorrentes da dignidade da pessoa humana. O dano moral praticado pelo empregador ocorre quando, ao exercer seu papel de controlar, disciplinar e fiscalizar o empregado, bem como no cumprimento das obrigações contratuais, este cometa excessos que atingem a honra e a dignidade do empregado.

A Lei 13.467/2017 incluiu na CLT disposições acerca do dano extrapatrimonial nos artigos 223-A a 223-G da CLT, com vigência a partir de 11/11/2017, aplicáveis ao caso em tela.

Em depoimento pessoal, a parte autora confirmou os fatos narrados na inicial, afirmando que:

6) - os encarregados, Cidão e Cido, tiravam a autora de suas funções e a colocava para descarregar e carregar caminhão, pintar a empresa, fazia abate no setor "funda" e também lhe diziam "se você quer ser homem, então vai trabalhar como homem"; 7) - os fatos narrados na resposta 6 ocorriam praticamente todos os dias;

Considerando a revelia da Ré, tenho por verdadeiros os fatos ensejadores de dano moral.

O art. 223-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, coloca a intimidade, a sexualidade e a integridade física como bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Entendo que os fatos narrados configuram uma conduta discriminatória da Ré, que de forma abusiva e desrespeitosa dispendeu tratamento diferenciado a Autora em razão de sua orientação sexual, o que provocou desconforto capaz de gerar dano moral.

De acordo com tais premissas, restou caracterizada a conduta ilícita da Ré, bem como ofensa a sua dignidade humana e aos seus direitos da personalidade, nos termos do art. 223-B da CLT, restando preenchidos os requisitos para a responsabilidade civil da Ré.

Do exposto, considerando os critérios previstos no art. 223-G da CLT, em especial as condições em que ocorreu a ofensa, sua publicidade, e a natureza dos bens jurídicos violados, quais sejam, a intimidade, a sexualidade e a integridade física da empregada, entendo a ofensa enquadrada como de natureza média (art. 223-G, § 1º, III da CLT) e defiro o pagamento de indenização por danos morais, cuja indenização fixo em R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais).

JUSTIÇA GRATUITA: Concedo à reclamante o benefício da Justiça Gratuita considerando o valor de sua remuneração consignada em CTPS e o valor de sua última remuneração, que comprovam o preenchimento do requisito exigido pelo art. 790, § 3º da CLT, qual seja, a percepção salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS: A Lei nº 13.467/2017 incluiu o art. 791-A na CLT, inserindo no Processo do Trabalho a figura dos honorários sucumbenciais, devidos de forma recíproca entre as partes.

Considerando a procedência parcial dos pedidos formulados pela Autora, fixo em 15% os honorários devidos a seu patrono pela Ré, calculados sobre o valor que resultar a liquidação da sentença, conforme art. 791-A da CLT.

Sendo revel, não há que se falar em honorários devidos à parte reclamada.

CORREÇÃO MONETÁRIA - IPCA-E: Na ação de Arguição de Inconstitucionalidade ArgInc- 479-60.2011.5.04.0231, o Pleno do TST definiu que os créditos trabalhistas devem ser atualizados com base na variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA- E), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e atribuiu efeitos modulatórios à decisão, nos termos dos v. acórdãos de 04/08/2015 e 20/03/2017, observada, porém, a preservação das situações jurídicas consolidadas resultantes dos pagamentos efetuados nos processos judiciais, em andamento ou extintos, em virtude dos quais foi adimplida e extinta a obrigação, ainda que parcialmente, sobretudo em decorrência da proteção ao ato jurídico perfeito.

Contudo, em 14/10/2015, analisando a Reclamação Constitucional RCL 22012, ajuizada pela Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), o Supremo Tribunal Federal concedeu liminar para suspender os efeitos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, bem como para suspender a "tabela única" editada pelo CSJT.

Posteriormente, em 05/12/2017, o STF julgou improcedente a Reclamação Constitucional e, conseqüentemente houve o restabelecimento do entendimento consubstanciado decisão proferida pelo TST na ação de Arguição de Inconstitucionalidade ArgInc-479-60.2011.5.04.023, para aplicação do IPCA-E como índice de correção dos créditos trabalhistas, a partir de 25 de março de 2015. Dessa decisão, houve oposição de embargos de declaração, que, posteriormente, foram convertidos em agravo regimental. Este, em julgamento realizado em 15 /06/2018, teve negado seu provimento, do qual não cabe mais recurso.

Pois bem. Perfilho o mesmo entendimento consubstanciado nos v. acórdãos do C. TST, na ação de Arguição de Inconstitucionalidade ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, por ser o IPCA-E o índice de atualização monetária que assegura a recomposição da inflação em medida mais justa e capaz de garantir o poder aquisitivo do crédito do trabalhador, o que não é garantido pela aplicação da Taxa Referencial - TR.

Sendo assim, adoto as razões de decidir consignadas pela mais alta Corte Trabalhista nos acórdãos já mencionados e determino que os créditos reconhecidos nesta ação deverão ser atualizados pelo índice IPCA-E, a partir de 25/03/2015.

No entanto, com a com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, que acrescentou o § 7º ao artigo 879 da CLT, por uma questão de política judiciária, bem como a fim de evitar o prolongamento da lide com a interposição de recursos, curvo-me ao entendimento consubstanciado no julgamento proferido recentemente pelo C. TST nos autos do Processo nº TST- RR-10260-88.2016.5.15.0146, em 09/10/2018 e, revendo rever meu posicionamento anterior, passo a determinar a utilização da TR como índice de atualização dos débitos trabalhistas no período posterior a 11/11/2017, por força do art. 879, § 7º, da CLT, com aplicação dos índices da assessoria econômica do E. TRT da 9ª Região.

IMPOSTO DE RENDA E PREVIDÊNCIA SOCIAL : A Emenda Constitucional nº 20, bem como a Súmula 368 do C. TST soterram qualquer discussão sobre os descontos em questão.

A competência desta Justiça Especializada quanto aos descontos previdenciários limita-se ao objeto da presente condenação (Súmula 368, I, do C. TST). Os descontos previdenciários incidirão sobre as parcelas que compõem o salário de contribuição (artigo 28, § 9º, Lei 8.212 /91), observando-se o limite máximo do salário de contribuição quanto às contribuições a cargo do empregado (mês a mês - Súmula 368, II, do C. TST). Observe-se o disposto na Orientação Jurisprudencial 24 da Seção Especializada deste Egrégio TRT da 9ª Região.

Cabível os descontos de Imposto de renda sobre o total das parcelas remuneratórias, a ser deduzido no momento em que, de alguma forma, tornarem-se disponíveis, em face do que dispõe o artigo 46 da Lei 8.541/92.

Quanto à retenção relativa ao IRPF deverá ser observado o princípio da capacidade contributiva, insculpido no artigo 154, § 1º da Carta Magna, sendo de se proceder a adequação, mês a mês (critério de competência - IN 1127/11 SRF), dos créditos da parte autora aos percentuais de incidência tributária conforme tabela progressiva mensal do artigo 12-A, § 1º, Lei 7.713/88.

Deverá ser excluída da base de cálculo do imposto de renda os juros de mora (OJ 400, SDI-I, do C. TST).

CRITÉRIOS PARA APURAÇÃO DO QUANTUM DEBEATUR : Na apuração do quantum debeatur deverão ser deduzidas as quantias efetivamente pagas por iguais títulos no curso do contrato de trabalho, ainda que não se refiram ao mesmo mês, desde que comprovados os valores pagos por documentos apresentados apenas na fase cognitiva.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, decido, na forma da fundamentação, **ACOLHER PARCIALMENTE** os pedidos formulados por Nome para declarar a extinção contratual por iniciativa da autora; extinguir o processo com resolução de mérito, nos termos do artigo 487, I, do Código de Processo Civil; condenar L. A. GARCIA - ABATE DE BOVINOS - EIRELI ao pagamento das seguintes parcelas:

- a. Férias indenizadas dos períodos aquisitivos 2016/2017 e 2017/2018, de forma simples, acrescidas de 1/3, pelo pagamento intempestivo;
- b. FGTS (8%);
- c. Verbas rescisórias (deduzido o valor já recebido);
- d. Horas extraordinárias;
- e. Indenização pela não concessão do intervalo intrajornada;
- f. Indenização por dano moral.

No mesmo prazo, deverá a reclamada proceder à anotação da baixa do contrato na CTPS do reclamante, nos termos da fundamentação .

Defiro à reclamante o benefício da justiça gratuita.

Declaro que não possuem natureza salarial as verbas relativas à dobra das férias, FGTS (8%) e projeções em FGTS, férias indenizadas integrais e proporcionais + 1/3, projeções em férias+1 /3 indenização pela não concessão do intervalo e indenização por dano moral, sobre as quais não incidem contribuições previdenciárias, nos termos do art. 832, § 3º da CLT. Sobre as demais verbas, deverá ser observada a legislação pertinente quanto à responsabilidade de recolhimento da contribuição previdenciária por parte dos litigantes.

Honorários sucumbenciais pela parte ré, nos termos da fundamentação.

Custas processuais pela parte ré no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais), calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado sobre a condenação de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), sujeitas à adequação, nos termos do artigo 789, § 2º da CLT.

Quantum debeatur apurado na modalidade de liquidação por cálculos.

Adotado o procedimento previsto na Recomendação nº 4/GCGJT, de 26 de setembro de 2018, para fins de prolação de sentença líquida, especialmente o contido nos artigos 4º e seguintes.

LONDRINA, 6 de novembro de 2019

Nome

Juiz Titular de Vara do Trabalho

_ Agravo de Instrumento da Reclamada. Recurso de Revista 0001596-08.2016.5.11.0008

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RECURSO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA422, DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. Pelo princípio processual da dialeticidade, a fundamentação, cujo atendimento pressupõe necessariamente a argumentação lógica destinada a evidenciar o equívoco da decisão impugnada, é pressuposto objetivo de admissibilidade de qualquer recurso (art. 1.010, II, do CPC). Tratando-se de agravo de instrumento, a parte agravante deve impugnar diretamente todos os fundamentos da decisão denegatória, a cada matéria discutida, demonstrando a efetiva viabilidade do recurso trancado, por emoldurar-se nas hipóteses elencadas no art. 896 da CLT. Todavia, isso não ocorreu no caso vertente, tendo em vista que a impugnação apresentada pela recorrente não enfrentou direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista. Desse modo, desfundamentado o apelo, na forma da Súmula422, I, do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu

para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ACÚMULO DE FUNÇÕES. COMISSÕES. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, I, DO TST. PREJUDICADA A ANÁLISE DA TRANSCENDÊNCIA. Em relação ao tema "acúmulo de função", a Corte regional denegou seguimento ao recurso de revista da reclamante por não vislumbrar o atendimento dos requisitos constantes do art. 896, § 1º-A, da CLT. Por sua vez, quanto ao tema "comissões", apontou que a parte recorrente deixou de indicar expressamente os dispositivos que entende violados no aludido tópico, circunstância apta a atrair incidência da Súmula 221 do TST. Todavia, nas razões do agravo de instrumento, a impugnação apresentada pela recorrente foi genérica, sem enfrentar direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista em relação aos mencionados temas. Nessa senda, aplicável a orientação emanada da Súmula 422, I, desta Corte. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. O debate cinge-se à razoabilidade e proporcionalidade do valor fixado pela Corte Regional a título de indenização por dano moral, motivo por que se mostra aconselhável o reconhecimento da transcendência jurídica, a fim de realizar exame mais detido da controvérsia, ante as peculiaridades do caso concreto. Reconheço, portanto, a transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Agravo de instrumento provido, ante possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos - inclusive pelo proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter suprallegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a

Violência Contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"- ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no "Protocolo para julgar com perspectiva de gênero", desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Apontase, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante - pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza in re ipsa e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RRAg: 00015960820165110008, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 07/08/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2024).

_ Embargos de Declaração no Mandado de Injunção – MI 4.733 DF – DISTRITO FEDERAL

Despacho: A Impetrante requer, mediante petição protocolada, adiamento do julgamento constante do calendário do Tribunal Pleno de 14.11.2018 para dezembro vindouro. Registre-se que indiquei à pauta o feito em 17/10/2017. Nada obstante, a Impetrante requer adiamento; pode ser mesmo recomendável à prestação jurisdicional, como sugerido na petição da Impetrante, o julgamento conjunto com ADO 26, da relatoria do e. Ministro CELSO DE MELLO, sendo que, como ciente está a Parte das regras regimentais deste STF, a critério da Presidência a respectiva reinclusão em calendário. Realçando a relevância do tema, certo de que a Impetrante não almejaria procrastinação com o pedido deduzido, defiro, no limite das atribuições

desde relator, o pedido para fins de retirada do calendário. Publique-se. Intime-se. Brasília, 12 de novembro de 2018. Ministro Edson Fachin Relator Documento assinado digitalmente. (STF - MI: 4733 DF - DISTRITO FEDERAL, Relator.: Min. EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 12/11/2018, Data de Publicação: DJe-242 16/11/2018).

— *Recurso Ordinário: RO 00025070920115020311 SP 00025070920115020311 A28*

1. MCDONALD'S. JORNADA MÓVEL VARIÁVEL. ILEGALIDADE. A engenhosa "jornada móvel e variável" não pode ser convalidada porque sujeita ao inteiro alvedrio de uma das partes - in casu, o empregador - a estipulação arbitrária da quantidade de horas de labor, reduzindo substancialmente o ganho do empregado, inviabilizando a organização de sua vida particular, negando-lhe o convívio familiar regular, a possibilidade de estudar etc. Pelo portal do art. 8º, parágrafo único, da CLT, incide à espécie o art. 122, do Código Civil: "São lícitas em geral, todas as condições que a lei não vedar expressamente. Entre as condições defesas incluem as que privarem de todo efeito o ato, ou o sujeitarem ao arbítrio de uma das partes." O cerebrino contrato não pode ser validado também, porque não se traduz em vantagem para o empregado. Com efeito, não há benefício para o trabalhador que vê sua vida transformada num autêntico caos, sem saber quanto tempo de trabalho lhe será exigido, mantendo-se à disposição e quiçá, aos caprichos do empregador. Tampouco prospera a tentativa de encaminhar a discussão para o âmbito das disposições da CLT e da Constituição que tratam da limitação de jornada, já que o debate não está centrado na duração do trabalho, mas sim, na pactuação de condição leonina que deixa a jornada e, portanto, a remuneração do trabalhador, exclusivamente ao arbítrio do empregador, transferindo para o empregado os custos de um sistema que só interessa ao contratante, ao arripio do art. 2º da CLT, e bem assim, dos artigos 9º e 468 do mesmo diploma consolidado. Sentença mantida, no particular.

2. HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. RESCISÃO INDIRETA E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas ou produtividade no contrato de trabalho é absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. In casu, a chefia adotou como forma de ofensa e constrangimento reiterado, os epítetos de "gay", "veado", "bicha" e "vadia", além de outras expressões chulas de cunho homofóbico e depreciativo, constituindo inequívoco atentado à dignidade do trabalhador, com alto grau de ofensividade e execração moral, mormente porque proferidas diante dos colegas. Com isto, o reclamante viu-se na contingência de ter que afastar-se, pleiteando a rescisão indireta por culpa patronal (CLT, art. 483, b e e). Independentemente da opção sexual do autor, que só a ele diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e repugnante forma de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade do ser humano, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade.

Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. Destaca-se que dentre as diversas práticas atentatórias à integridade moral dos trabalhadores encontra-se a discriminação, seja por motivo de raça, credo, origem e sexo. Inegável, outrossim, que o grupo social identificado pela sigla LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais) segue sofrendo agressões físicas e morais, na sociedade e nos locais de trabalho, sendo o Brasil um dos primeiros no triste ranking mundial de assassinatos por homofobia (pesquisadores apontam que a cada 03 dias, 01 pessoa é vitimada em decorrência da sua orientação sexual, sob o silêncio cínico e a omissão da sociedade e poderes públicos). No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade do trabalhador, que se viu humilhado com ofensas e atingido em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso patronal ao qual se nega provimento. 3. CONTROLES BRITÂNICOS. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Ao implantar os chamados "controles horários britânicos", que se presumem irreais e inválidos, o empregador assume o ônus advindo da irregularidade desse procedimento, atraindo para si o encargo de prova quanto à inexistência da jornada declinada na exordial (Súmula n.º 338, item I, do C. TST). Ausente prova válida por parte da reclamada, tornam-se devidas as horas extras e respectivos reflexos, exatamente como pleiteados. Sentença mantida. 4. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DIREITO AO PAGAMENTO DA HORA INTEGRAL COMO EXTRA. Dar parte do descanso é o mesmo que não concedê-lo. Devido o intervalo integral, como horas extras e reflexos. A concessão parcial do intervalo não assegura ao empregador qualquer direito de compensação, em face do caráter público e tutelar da norma em questão. Incidência da Súmula n.º 437, C. TST. 5. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO ASSOCIADO DE SINDICATO. ESTORNO DEVIDO. Trabalhador não filiado à entidade sindical não está obrigado às deduções contributivas (assistenciais) fixadas em assembleia da categoria. É certo que dentre as prerrogativas sindicais estabelecidas pelo artigo 513 da CLT, encontra-se a de "impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas". Este dispositivo, todavia, deve ser compatibilizado com o princípio constitucional da liberdade sindical (de criar, ou filiar-se, ou não, a sindicato) insculpido no artigo 8º, V, da Constituição Federal, do que resulta interpretação do C. TST (Precedente 119/TST) e STF (Súmula 666/STF), que restringe a prerrogativa de impor contribuições tão-somente a associados. Logo, não havendo prova da sindicalização do empregado, acata-se o pedido de reembolso da indigitada contribuição. Sentença mantida. (TRT-2 - RO: 00025070920115020311 SP 00025070920115020311 A28, Relator.: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 01/10/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 11/10/2013).

_ *Recurso de Revista 0000725-28.2012.5.09.0863*

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - OFENSAS PROFERIDAS SISTEMÁTICAMENTE POR COLEGAS DE TRABALHO - OMISSÃO DO EMPREGADOR - CARACTERIZAÇÃO. A Corte regional concluiu caracterizado o assédio moral em face do sofrimento psicológico experimentado pelo autor em decorrência do tratamento depreciativo e pejorativo que lhe era dispensado pelos colegas de trabalho, respaldado pela conduta omissiva do superior hierárquico. A conclusão regional baseou-se na prova colhida, de forma que, para alcançar a

conclusão a que pretende a reclamada, no sentido de que o reclamante não sofreu ofensa a direitos personalíssimos em seu ambiente laboral ou não efetuou reclamações ou queixas sobre os insultos sofridos, seria necessário o revolvimento do acervo probatório, o que é vedado nesta Instância, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 0000725-28.2012.5.09 .0863, Relator.: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 09/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2016).