

CARTILHA - LGBTQIAPN+

Justiça com Perspectiva de Gênero:

conceitos, diretrizes e práticas de equidade
LGBTQIAPN+ nas relações de trabalho

AMALA AUGUSTA MALAMAN
RODRIGO DIGG FRANCO



ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Diretora

Desembargadora Bianca Bastos

Vice-Diretora

Desembargadora Regina Aparecida Duarte

Membros

Desembargador Homero Batista Mateus da Silva

Desembargadora Catarina von Zuben

Juiz titular Samuel Angelini Morgero

Juiz substituto Marcelo Azevedo Chamone

Secretário

Ebert Rodrigues da Silva

Cartilha Antirracismo

Autor: Rhuann Lima Fernandes Porto

Cartilha Capacitismo

Autora: Mariana Lucia Agnese Costa e Rosa

Cartilha Letramento LGBTQI+

Autores: Amala A. Malaman e Rodrigo Digg Franco

Projeto Gráfico

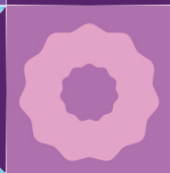
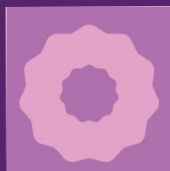
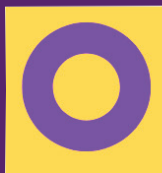
Direção Criativa: Transborda Hub (Amala Malaman e Rodrigo Digg Franco)

Ilustradora: Angie Barbosa

Designer Gráfica: Christiane Rubio



EJUD 2
ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO



INTRODUÇÃO - FUNDAMENTOS BÁSICOS SOBRE 1 LGBTQIAPN+ (OU: PARA NÃO FALAR EM IDENTITARISMO)

FAMÍLIA, O BEABÁ DO GÊNERO 2

COMUNICAÇÃO IMPORTA: CUIDADOS COM O PAJUBÁ 3

3.1- EXPRESSÕES EQUIVOCADAS OU EM DESUSO
(E OS DEBATES QUE ELAS IMPLICAM)

3.2- SOBRE A LINGUAGEM NEUTRA, OS FATOS

3.3- NOMES E PRONOMES DE PESSOAS TRANS

A POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ E O MUNDO DO TRABALHO 4

NORMATIVAS E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 5



Carta aos leitores

Há uma pergunta que atravessa o trabalho de qualquer Escola Judicial e que não se resolve em um único curso, em um único evento ou em uma única publicação: o que precisamos aprender para julgar melhor e para conviver melhor em sociedade? E o que do conteúdo programático será levado para nossa vida, para nossa família, para nossos afetos? Foi essa pergunta que orientou a decisão da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de reunir, em uma coletânea, três cartilhas dedicadas ao letramento em equidade: **racismo, capacitismo e diversidade LGBTQIA+**.

Escolhemos publicá-las em conjunto porque, apesar de tratarem de temas distintos, elas compartilham um mesmo movimento de leitura. Todas mostram como a desigualdade sobrevive menos no insulto declarado e mais naquilo que passou a parecer rotina: um critério de avaliação que ninguém explica, uma barreira arquitetônica que ninguém questiona, uma piada que sempre se contou, uma expressão que se repete sem que se pergunte de onde veio. Nenhuma dessas práticas exige má intenção para produzir efeito.

É exatamente por isso que essas práticas precisam ser nomeadas e é exatamente por isso que a formação continuada, e não a boa vontade individual, constitui o caminho institucional adequado para enfrentá-las.

Este esforço não parte do vazio. Ele se apoia no compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão, nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e, de modo particular, no Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 368/2023. O que a norma estabelece como dever, a formação precisa transformar em capacidade concreta de análise. Muitas vezes, todos os títulos e profunda formação acadêmica não realizam a transcendência neste tipo de conhecimento. É essa a função destas cartilhas.

Há ainda uma razão específica para que esse trabalho seja feito na Justiça do Trabalho. Julgamos, todos os dias, relações em que a desigualdade se materializa: quem é contratado, quem é promovido, quem é dispensado, quem é constrangido, quem é acomodado e quem é excluído. Mas o Tribunal não é apenas o lugar onde essas questões chegam para julgamento, é também uma organização, com suas próprias práticas de seleção, de atendimento, de comunicação, de escuta e de convivência. Uma instituição que examina a conduta alheia tem o dever de examinar também a própria. Reconhecer isso não enfraquece a autoridade judicial; ao contrário, é o que a torna coerente. O letramento é uma ferramenta para transcender questões essenciais para a sociedade e entender o ser humano em situações que muitas vezes não vivenciamos pessoalmente, mas que nos atingem como humanidade, como pessoas que buscam igualdade, respeito e dignidade.

Peço que estas cartilhas sejam lidas com a expectativa correta. Elas não são um repertório de palavras proibidas, nem um roteiro de condutas que absolve quem o cumpre à risca. Também não pretendem esgotar temas que mobilizam décadas de produção acadêmica, de jurisprudência e, sobretudo, de luta dos próprios grupos sobre os quais falam. Por isso, presença, ao longo dos textos, de indicações de leitura, dados e referências que convidam ao aprofundamento. São materiais de entrada: firmes no enfrentamento da discriminação e rigorosos na explicação, deliberadamente escritos para quem está começando a olhar para esses temas com atenção.

É provável que a leitura produza algum desconforto. Peço que ele não seja evitado. O incômodo diante de uma prática que sempre nos pareceu natural costuma ser o primeiro sinal de que algo está sendo efetivamente aprendido, e a Escola Judicial existe, entre outras coisas, para oferecer um espaço seguro onde esse aprendizado possa acontecer sem constrangimentos.

Agradeço às autoras e aos autores, todos eles carregando autenticidade em suas falas, com vivência das questões tratadas, às equipes técnicas e a todas as pessoas que colaboraram com a concepção, a pesquisa e a produção desta coletânea. Que ela cumpra seu propósito: não o de encerrar a discussão com um documento publicado, mas o de sustentá-la como política permanente de formação, capaz de alterar práticas, critérios e culturas. Esse, e não outro, é o compromisso desta Escola.

Boa leitura.

Desembargadora Bianca Bastos

Diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha integra um esforço expresso da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a EJUD2, em apresentar materiais de letramento inicial sobre os temas de diversidade, equidade e pautas interseccionais para seus magistrados e magistradas, servidores e servidoras, bem como para o público externo que entra em contato com suas publicações e formações. O material integra um conjunto de cartilhas produzidas com informações e referências que orientem um trabalho contínuo centrado na dignidade da pessoa humana e na promoção ampla e efetiva da Justiça para todos os setores da sociedade brasileira.

Nas próximas páginas, serão detalhados conhecimentos e informações que, embora introdutórios, ainda são desconhecidos de boa parte dos atores centrais do sistema de Justiça: magistrados, procuradores, servidores e advogados, profissionais que, no exercício de suas funções, mantêm contato direto com os cidadãos que recorrem aos Tribunais Regionais do Trabalho.

Com didatismo e promovendo a aproximação de quem lê com nosso universo, nossas realidades e necessidades, o letramento é uma aposta para que os operadores da Justiça do Trabalho promovam a construção de um impacto positivo na realidade mais ampla da conquista da dignidade efetiva para todas as pessoas, conferindo à Justiça do Trabalho uma posição de vanguarda.





1

INTRODUÇÃO FUNDAMENTOS BÁSICOS SOBRE LGBTQIAPN+

(ou: para não falar
em identitarismo)



Para iniciar esta jornada de conversa, precisamos partir da premissa de que a equidade vai além da igualdade formal entre todas as pessoas, exigindo o reconhecimento de vulnerabilidades específicas na forma como a sociedade concretamente se organiza e nas relações que nela efetivamente se estabelecem.

Essa ideia já fundamenta o “Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho”, instituído pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 368/2023, que nomeia especificamente a orientação sexual e a identidade de gênero entre as dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho. Essas dimensões, por sua vez, orientam a necessidade de ações institucionais voltadas à promoção da equidade.

VER:

>> Resolução nº 368/2023 CSJT
-Programa de Equidade
de Raça, Gênero e Diversidade
no âmbito da Justiça do Trabalho

>> “Interseccionalidade”
- Carla Akotirene, livro de introdução
ao conceito na Coleção
Feminismos Plurais.
(2019)



Essa resolução é, por si só, um bom ponto de partida para o tema, por contextualizar, de forma interseccional (considerando sobreposições e cruzamentos), as diferentes dimensões da diversidade humana – raça, gênero, faixa etária, pessoas com deficiência, entre outras.

Percebemos, então, que, para além de um conjunto de identidades de determinados grupos da população, nomeadas e reunidas em uma sigla, o que define socialmente a comunidade LGBTQIA+ são os fatores relacionados à variabilidade ou à dissidência em relação às normas sociais hegemônicas.

Identidade de gênero: é a experiência subjetiva e social do gênero vivenciado por cada pessoa, que pode ou não estar alinhada ao sexo atribuído ao nascer pelas normativas biomédicas (as quais impõem uma falsa correspondência entre "macho/fêmea" e gênero, além de desconsiderar a diversidade da intersexualidade). Essa experiência se expressa de duas formas principais:

 **Cisgênera:** Quando há alinhamento entre o gênero vivenciado e o sexo designado ao nascer.

 **Transgênera:** Quando há desalinhamento entre o gênero vivenciado e o sexo designado ao nascer.

Nota: Todas as pessoas vivenciam o gênero a partir de uma dessas posições (quem não é transgênero é cisgênero e vice-versa).

Orientação sexual: é a capacidade individual de sentir atração emocional, afetiva e/ou sexual por outras pessoas, direcionando o desejo e possibilitando relações íntimas e de parceria. Classifica-se em:

 **Heterossexualidade:** atração por pessoas de gênero diferente.

 **Homossexualidade:** atração por pessoas do mesmo gênero.

 **Bissexualidade/Panssexualidade:** atração por pessoas de mais de um gênero.

 **Assexualidade:** espectro caracterizado pela ausência ou por diferentes graus de atração sexual, o que não exclui, necessariamente, a possibilidade de relações afetivas.

Observa-se, em ambos os eixos, o gênero como dimensão específica de determinação da experiência social e subjetiva de que se trata aqui. Portanto, mais do que elaborar um glossário da "sopa de letrinhas" LGBTQIA+ (embora ela já tenha sido aludida nas definições apresentadas acima), parece-nos importante fixar a ideia de que as realidades sociais dessa comunidade decorrem da forma como essas pessoas existem no mundo em condição de minorização sociopolítica, a partir de categorias de gênero e de práticas afetivas e sexuais que também são organizadas pelo gênero.

Afirmar isso é um ponto importante na perspectiva que pretendemos sustentar aqui, rejeitando, desde logo, uma acusação recorrente no debate público de que as pautas LGBTQIA+ se resumiriam ao "identitarismo". O que as elaborações coletivas dessa comunidade trazem à tona é, sobretudo, a constatação de um fato da realidade: há diversidade e variabilidade nas experiências de desenvolvimento subjetivo e social de pessoas com diferentes corpos e, portanto, de diferentes gêneros efetivamente existentes. A partir dessa diversidade, constituem-se também as relações que as pessoas estabelecem entre si no tecido social, mediadas por seus gêneros.

Por fim, essa dimensão organiza a realidade social de forma material, subjetiva e generalizada, alcançando toda e qualquer pessoa. Isso ocorre tanto quando essa posição e esse modo de vida correspondem às maiorias sociais (cisgêneras e heterossexuais) quanto quando se situam em qualquer uma das possibilidades de variação.

VER:

>> "Sexo, gênero e sexualidades"

Elsa Dorlin, feminista materialista francesa, apresenta um panorama de desenvolvimentos dos últimos 50 anos sobre gênero, considerando que foi publicado originalmente em 2008. (Edição de 2021 em português).

>> "Políticas do Sexo"

Gayle Rubin apresenta o "sistema sexo-gênero" como conceito social fundante das relações sociais, analisando cientificamente o determinismo biológico. (Publicado em 1975, edição de 2017 em português)

>> "O pensamento hétero e outros ensaios"

Monique Wittig, com textos datados desde 1978, discute a restrição cognitiva da normalização heterossexual amplamente naturalizada, que não alcança a realidade das relações sociais e no fim organiza violências (Publicado em 1992, edição de 2022 em português)

>> "Inventando o Sexo - Corpo e Gênero dos Gregos a Freud"

Thomas Lacqueur historiciza o conhecimento ocidental sobre o chamado "sexo biológico". (Publicado em 1990, edição de 2001 em português)

>> "Trans: Uma Abordagem Curta e Curiosa Sobre a Variabilidade de Gênero" Jack Halberstam, livro introdutório de renomado intelectual transmasculino (Publicado em 2018, edição de 2023 em português).



2

FAMÍLIA, O BEABÁ DO GÊNERO



Um exemplo bastante elucidativo de como as questões LGBTQIA+ constituem uma extensão das discussões de gênero é a posição da família, instituição social que regula a existência de qualquer pessoa e sua relação com o mundo, e que ainda é amplamente compreendida como um bastião da cisheterossexualidade. A experiência de muitas pessoas LGBTQIA+ continua sendo marcada por conflitos com familiares consanguíneos, seja pelo confronto direto e rompimento de vínculos, seja por violências psicológicas reiteradas. Ambas as situações afetam o desenvolvimento educacional, profissional e subjetivo e, conseqüentemente, sua experiência material de vida em sociedade. Em outras palavras, sua trajetória é, em geral, permeada por conflitualidades centradas em gênero que vão ultrapassar a esfera emocional ou a intimidade do lar.

Ao mesmo tempo, a conquista do casamento civil igualitário é celebrada como um dos marcos históricos dos direitos LGBTQIA+ e, inclusive, utilizada como um dos critérios para avaliar, em âmbito internacional, o avanço desses direitos em diferentes países. Isso decorre precisamente da ampliação das possibilidades legítimas de constituição familiar e da expansão das formas de circulação de afetos positivos, com impactos duradouros na estrutura psicossocial das pessoas. Trata-se do reconhecimento jurídico de modos de vida diversos que já existem concretamente na sociedade.

A primeira legislação desse tipo no mundo foi aprovada na Holanda, em 2001. Assim, em 2026, apenas uma geração completa nasceu em um mundo no qual o casamento civil igualitário é legalmente possível em algum lugar do planeta. No Brasil, o casamento civil igualitário foi reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em 2011, no julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132. Posteriormente, a Resolução nº 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) vedou aos cartórios a recusa da habilitação, celebração ou conversão de união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo.

Em nosso país, portanto, esse reconhecimento existe há pouco mais de uma década – menos de uma geração completa de brasileiros. Além disso, trata-se de uma garantia consolidada por decisões judiciais e por ato normativo do CNJ, e não por uma lei aprovada pelo Congresso Nacional.

3

COMUNICAÇÃO IMPORTA: CUIDADOS COM O PAJUBÁ

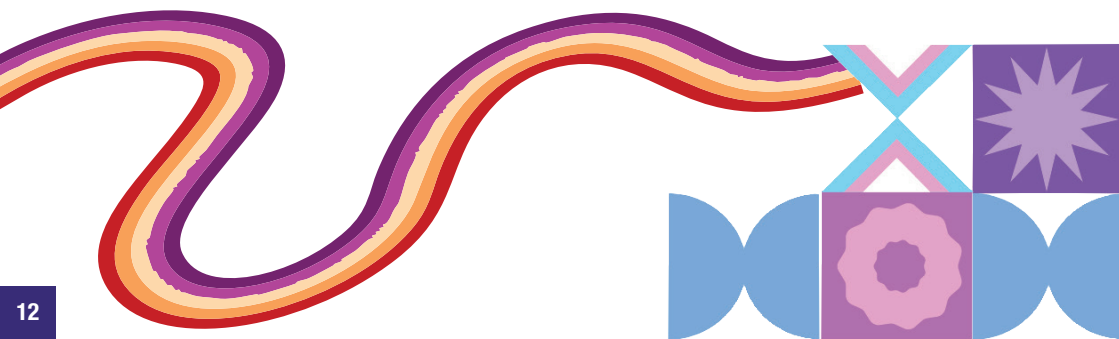


Após estabelecer uma base conceitual sobre a questão **LGBTQIA+** e a consequente necessidade de ações institucionais e interpessoais diante das vulnerabilidades e assimetrias de gênero, o texto propõe um recorte mais cotidiano, antecipando temas relacionados à Justiça do Trabalho e centrado no cuidado e no afeto coletivo como forma de desnaturalizar práticas de convivência que estigmatizam pessoas em razão de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

A seção examina problemas de comunicação envolvendo pessoas **LGBTQIA+**, mas com um propósito pedagógico: analisar os significados e as implicações de determinadas expressões, e não estabelecer um policiamento de termos "certos" ou "errados".

O título recorre ao "**Pajubá**", empregado informalmente como sinônimo de "assunto de conversa", embora seu significado seja mais preciso e historicamente carregado. De origem iorubá e emergente nos terreiros de religiões de matriz africana, o Pajubá foi apropriado pela comunidade LGBTQIA+ durante a ditadura civil-militar como uma linguagem cifrada de proteção, resistência e articulação coletiva. O contexto era de perseguição estatal: batidas do DOPS, prisões de travestis "para averiguação" com base nas leis de vadiagem, operações como a "Tarântula", no centro de São Paulo, e a patologização da homossexualidade e do "transformismo", que levou a internações em instituições como o Juquery e o Hospital Colônia de Barbacena. Não por acaso, "**pajubá**" é traduzido como "segredo" ou "fofoca".

A conclusão é que discutir comunicação consciente abre uma compreensão social mais ampla, para além dos termos em si, abrindo caminho para atualizar o "pajú" adequado sob perspectivas de equidade e inclusão.



VER:

>> **"Jango Jezebel:** Onde estavam as travestis na ditadura?" - Peça teatral do O Outro Grupo de Teatro, aborda o tema com dramaturgia baseada em pesquisa de Helena Vieira sobre dados da Comissão Nacional da Verdade relativos a pessoas trans, desde 2015.

>> **"Pajubá"** Álbum musical de estreia da cantora, compositora e multiartista Linn da Quebrada, 2017.

>> **"Ditadura e homossexualidades: repressão, resistência e a busca da verdade"**, de Renan Quinalha e James Green, reúne artigos interdisciplinares que analisam a relação do regime militar brasileiro (1964-1985) com pessoas LGBT+, incluindo suas resistências. 2014.

>> **"Lampião da Esquina"**, documentário de 2016 dirigido por Livia Perez sobre o primeiro jornal brasileiro a trazer abertamente questões homossexuais, a partir de 1978 sob vigência da ditadura. Com Ney Matogrosso, Aguinaldo Silva, João Silvério Trevisan, Edy Star, Leci Brandão.

>> **"Neca"**, romance da escritora Amara Moira – todo escrito no referido dialeto e publicado pela Companhia das Letras em 2024.

>> **Dicionário "Aurélia"**, de Vitor Angelo e Fred Lib, traz termos do pajubá e seus respectivos significados. 2006.



3.1 EXPRESSÕES EQUIVOCADAS OU EM DESUSO (E OS DEBATES QUE ELAS IMPLICAM)

Homossexualismo, transexualismo

O sufixo "-ismo", nesses casos, remete a um período em que essas condições eram associadas à ideia de doença ou patologia. A homossexualidade foi retirada, em 1990, da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID) pela Organização Mundial da Saúde (OMS). No caso da transexualidade, sua despatologização foi consolidada com a entrada em vigor da CID-11, em 2022, aprovada pela OMS em 2019. No Brasil, desde a Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 1/2018, orienta-se a atuação profissional de psicólogas e psicólogos para que travestilidades e transexualidades não sejam tratadas como patologias.

Também é importante destacar que sugerir ou promover a ideia de "curar" pessoas em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero constitui uma prática discriminatória e violenta, uma vez que essas condições não configuram doença.

GLS (e o termo "simpatizantes")

Essa foi a primeira sigla utilizada no início da multiplicação de espaços comerciais e de consumo para este público, coincidindo temporalmente com a crescente de suas organizações políticas, nos anos 90 - em décadas anteriores era mais presente a nomenclatura de "Movimento Homossexual". A sigla caiu em desuso há décadas, já nos anos 2000, não só por não representar a diversidade real da comunidade - pessoas trans não figuram nesta sigla, nem também bissexuais ou intersexo - como por evidenciar acima desta os "simpatizantes", um protagonismo descabido considerando a emergência de outros sujeitos políticos, embora ninguém negue que sejam importantes. Hoje em dia são chamados de "aliados". Também o uso comercial de "GLS" não indicava uma importância centralizada em reivindicações de direitos, e foi substituído pela sigla LGBT com caráter oficial de reconhecimento do Estado na 1ª Conferência Nacional LGBT do Brasil, convocada pelo Governo Federal em 2008, com fins de participação cidadã legítima.

As mudanças na sigla acompanham reflexos da história de conflitos conceituais e de protagonismos no movimento, e assim pontuamos que nos últimos anos alguns setores de dentro da própria comunidade têm defendido abertamente posições transfóbicas, reivindicando a criação de um perigoso "Movimento LGB": explicitamente procurando se diferenciar, excluir e invalidar a presença de pessoas trans como sujeitos políticos com os quais sejam associados - quase um retorno contemporâneo ao GLS, um discurso que não surpreende em nada ser mais forte entre homens gays mais velhos.

Também após evoluções históricas, atualmente essa é uma versão da bandeira do orgulho que representa mais amplamente a todos da comunidade LGBTQIAPN+



Traveco

Termo evidente e sensivelmente pejorativo, denota de saída uma intenção de nomeação desumanizante e explicitamente masculinizada para mulheres trans e travestis. Tente imaginar alguém usando essa expressão de forma respeitosa e neutra, puramente descritiva. Impossível, certo? A expressão "travesti" descreve pessoas que no Brasil se reconhecem dentro de uma identidade necessariamente feminina; tem origem exclusiva latino-americana, e é ofensivo que seja flexionada para o masculino. Sendo assim, não existe em nosso país "o" travesti, e sim "a" travesti ou "uma" travesti. Sempre "ela". Traveco então... é importante que não deixe de ser feita ao menos uma repreensão sempre que alguém se referir dessa forma a uma travesti.

PS: O termo "transvestigênera" surgiu recentemente como uma proposta de designar toda a comunidade trans em português, homens e mulheres trans, travestis, transmasculinos e não-binários. Estão todos incluídos quando usamos este neologismo, criado pela ativista histórica Indianarae Siqueira e popularizado pela deputada Erika Hilton.

VER:

>> "Pedagogias da Travestilidade"

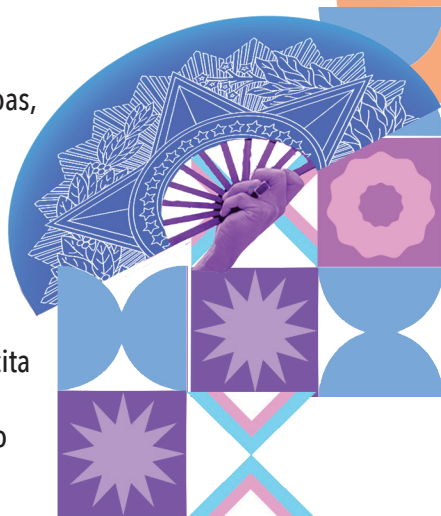
Maria Clara Araújo dos Passos registra a história do Movimento de Travestis e Mulheres Transexuais no Brasil, documentando saberes que vêm sendo produzidos desde 1979 até a atualidade por esse coletivo. Abrange do seu início, nas ruas, até sua chegada ao espaço privilegiado da academia e dos movimentos sociais organizados reivindicando direitos.

Publicado em 2022.



Corpo errado

Sobre pessoas transgêneros, muitas pessoas, mesmo bem intencionadas, se utilizam da ideia e expressão de que “nasceram no corpo errado”, a fim de elucidar que o gênero designado ao nascer não se compatibiliza com o gênero que o indivíduo vivencia socialmente. A expressão, no entanto, é bastante explícita em apontar que tal situação trata-se precisamente de um problema, um desvio que parece de algum modo algo nocivo, mesmo que para a própria pessoa.



É importante saber que não há nada de errado em ser trans por si só, e que todas as pessoas têm autonomia para realizar modificações sociais e corporais que atendam ao seu bem-estar e promovam saúde mental e física. A expressão é usada também por pessoas transfóbicas que querem negar a condição trans, confundindo o senso comum ao afirmarem que “ninguém nasce no corpo errado”, como se isso invalidasse que a transgeneridade seja sequer possível. É preciso que se repita e fique explícito: não são as pessoas trans que se referem com essa expressão sobre si, seus corpos de fato não são em nada errados, e o que se reivindica é a autonomia para dispor deles de modo a afirmar o gênero de cada pessoa, partindo do corpo concreto, material, que elas têm.

Hermafrodita

Termo anacrônico e desumanizante que tem sua origem calcada em certa “monstruosidade” atribuída às variações das características sexuais, inscritas sob o signo da anomalia ou distúrbio. Evoca uma nomeação de “ambiguidade” genital, e não de abertura à variabilidade anatômica para além inclusive do binário. Hoje fala-se em pessoas intersexo, grupo que também reivindica protagonismo e voz pelo fim de práticas de tortura e mutilação genital que visam adequação destes corpos em balizas normativas, desde a infância (ou seja, sem consentimento ou autonomia de afirmação própria).

VER:

>> **"Nota Técnica: Cuidado em Saúde da População Intersexo, Panorama de Desafios, Direitos e Caminhos para despatologização"** da organização Intersexo Brasil, 2025 (online).



Opção sexual

Referenciar a orientação sexual enquanto escolha ou capricho de "estilo" de vida é uma perspectiva bastante incorreta. Isso se dá especialmente na medida em que abre uma conexão direta com perspectivas de reversão, "cura", de mudança dessa característica pessoal, a partir dessa avaliação de que se trata de uma conduta voluntária. Refere-se assim a uma ideia de que tal sujeito tenha aprendido um "comportamento" externamente, por meio de processos premeditados, e não que a identidade de orientação sexual seja fruto emergente da formação subjetiva individual, bem como de um modo de vida (no sentido sociológico) legítimo e espontâneo de muitíssimas pessoas ao redor de todo o planeta.

Ideologia de gênero

O termo "ideologia de gênero" é utilizado por grupos politicamente motivados que querem defender uma posição de que o afirmado anteriormente neste documento, sobre a existência de pessoas LGBTQIA+ e as múltiplas modulações de relações de gênero, seria um falseamento intelectual, e não parte da realidade objetiva verificável em diversos contextos, culturas, etnias e momentos históricos no mundo todo. Tal expressão tem circulação em especial no escopo de discussão sobre as escolas, para indicar que a circulação de discursos que reconhecem e normalizam a existência de pessoas LGBTQIA+ poderia de alguma forma interferir na definição da sexualidade e da identidade de gênero de indivíduos que não o são, mobilizando a figura das crianças indefesas para erguer este espantalho. Dessa forma, é equivocado o uso dessa expressão, haja vista que nenhuma pessoa LGBTQIA+ é condicionada ou forçada a ser quem é por conta de discursos positivos produzidos acerca do tema, ao passo que estes no máximo contribuem para construir ambientes sociais e coletivos de acolhimento para aqueles que realmente assim o sejam.

VER:

>> **"Propagação de discursos sobre 'ideologia de gênero' no Brasil",** estudo realizado em 2021 pelo Sexuality Policy Watch, "um programa transnacional sediado na Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS (ABIA). Lançado em 2002 como International Working Group on Sexuality and Social Policy (IWGSSP), é uma fonte confiável de informações atualizadas sobre fatos, resultados de pesquisas e debates públicos sobre as políticas de gênero e sexualidade em todo o globo."



3.2 SOBRE A LINGUAGEM NEUTRA, OS FATOS

A proposta de utilizar marcadores de gênero neutro na língua portuguesa acumula alguns anos de construções. Essa discussão ainda está em andamento e sua consolidação dependerá da evolução dinâmica da sociedade e da própria linguagem, sendo importante a insistência em ser pautada por aqueles que reconhecem a existência da diversidade de gênero para além do binário masculino e feminino. Mesmo o uso de fórmulas binárias de tratamento (como mencionar "todas e todos") acaba excluindo pessoas que não se identificam com o binarismo de gênero, justificando a busca por uma alternativa neutra, presente em outras línguas.

Entre as propostas de mudança, inicialmente, convencionou-se substituir as desinências de gênero (ou seja: as letras finais que indicam o masculino ou o feminino) por "x" ou "@" (como todxs ou tod@s). Essa prática, contudo, além de se limitar à escrita, também prejudica a acessibilidade de pessoas com deficiência visual, dificultando a leitura de telas por softwares de acessibilidade, por exemplo. Como alternativa de superação desse obstáculo, apresenta-se a utilização da letra "e" como definidora de neutralidade (como em todes). Essa formulação encontra apoio e uso corriqueiro por parcelas muito mais amplas do que anteriormente, mas ainda encontra objeção frontal de setores que desdenham e não acreditam ser importantes movimentos por inclusão e equidade dentro da comunicação.

De todo modo, por motivos de respaldo institucional e legal a essas objeções, em documentos oficiais e na perspectiva da norma culta e formal da língua portuguesa prevalece ainda sua forma sectária e não inclusiva, que estabelece a designação de gênero masculino como designando a totalidade geral de pessoas. Isso foi consolidado recentemente na Lei 15.263/2025, que institui a Política Nacional de Linguagem Simples, onde foi vedada expressamente a linguagem neutra nesses contextos oficiais de escrita. Recomendamos, ainda assim, que a linguagem e pronomes neutros sejam especificamente utilizados de forma particular em casos concretos em que a pessoa ou pessoas referenciadas sejam não-binárias que utilizem essas designações, em respeito objetivo às suas identidades, conforme orientação no Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST/CSJT (2024).



3.3 NOMES E PRONOMES DE PESSOAS TRANS

Um fator absolutamente relevante para ser frisado é o respeito ao nome e formas de tratamento com pessoas trans. Em caso de dúvida, se a pessoa não deixar claro ao falar de si mesma espontaneamente, perguntar “Qual é o nome pelo qual você se identifica socialmente e quais pronomes você utiliza?” e ater-se fielmente às respostas em todas as interações com ela é o caminho mais direto e prático para ter a certeza de que não irá ferir a dignidade de ninguém. É bem simples e direto mesmo! E isso é um passo bastante básico, ao mesmo tempo essencial, para que uma pessoa trans tenha a sua cidadania e personalidade reconhecidas.

Para além de uma atitude de respeito, esta indicação é respaldada hoje em dia por um arcabouço legal importante, que estende para documentos oficiais o reconhecimento da identidade social de pessoas trans, em especial:



**Decreto Federal nº 8727/2026,
Decreto Municipal nº 58.228/2018,
Decreto Estadual nº 55.588/2010**

Todos estes dispõem sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública.



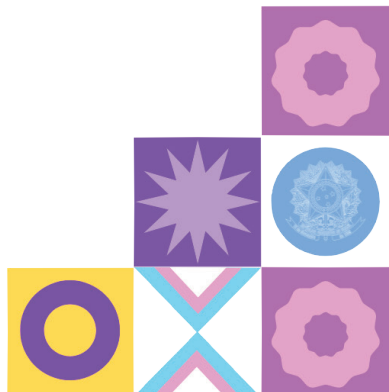
A Resolução CNJ nº 270/2018 garante o uso do nome social por pessoas trans, travestis e transexuais no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro.

A Portaria da PGT nº 1.036/2015 também assegura o uso do nome social e o tratamento nominal digno no âmbito do Ministério Público do Trabalho, por exemplo, algo acompanhado por diversos outros órgãos e autarquias públicas em normativas próprias.

O nome social é o nome que uma pessoa trans utiliza mesmo quando o nome civil não foi retificado oficialmente, processo por vezes custoso para algumas dessas pessoas ou fora das suas decisões no momento de vida em que estão.

No entanto, o direito a essa **retificação do nome civil é assegurado no Brasil por meio de decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275/2018, regulamentada no Provimento nº 73/2018 do CNJ**, inclusive alterando o registro do sexo de nascimento em documentos oficiais. Tal decisão foi influenciada também pela Opinião Consultiva 24/2017 da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Esse direito adquirido é acessado por meio de autodeclaração simples, sem nenhuma necessidade de apresentação de laudos psicológicos ou médicos de nenhum tipo, muito menos tendo quaisquer cirurgias como critério. Ou seja, por entendimento do STF, uma pessoa trans pode alterar completamente todos os seus documentos se e quando assim desejar (e puder realizar os procedimentos administrativos para isso).



4

A POPULAÇÃO LGBTQIAPN+ E O MUNDO DO TRABALHO



No Mundo do Trabalho e nas relações trabalhistas as demandas da comunidade LGBTQIA+ expõem ao leitor as dinâmicas de exclusão advindas da invisibilidade e diminuição social dessas pessoas enquanto grupo.

Um estudo muito recente organizado pelo Banco Mundial, ainda em execução em outros países por todo o planeta, resultou em dados econômicos sobre essa exclusão no Brasil a partir da participação de 11.231 pessoas LGBTQIA+ do país. O **"custo da exclusão LGBTI+"** brasileiro, calculado pela pesquisa, com relatório entregue ao TST em 1º de julho de 2026 pela Secretária Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, Symmy Larrat, é de:



R\$ 94,4 bilhões em perda econômica anual
perto de 1% do PIB nacional (0,8%) - cerca de R\$ 258 milhões/dia
Composto por: excessos de desemprego e de inatividade,
pela lacuna salarial e oportunidades diferenciais
de progressão na carreira, e pela informalidade.

<https://custodaexclusaolgbti.com.br/>

Há também um impacto fiscal de perda de R\$ 14,6 bilhões ao ano, seja em arrecadação não realizada ou em aumento de despesas públicas. A taxa de desemprego (15.4%) neste grupo é quase o dobro da taxa atual para a população em geral (7.7%), isso em dados agregados, pois chega a 22% entre mulheres pretas LBTI+ por exemplo. Elas são também o grupo com o maior gap salarial residual em relação a população geral (-13%). Pessoas trans em geral enfrentam a maior penalidade econômica em todos os dados, mas mulheres trans negras enfrentam taxas de desemprego até 3 vezes maiores e rendimentos que chegam a ser até 40% menores.

Mesmo para quem exerce atividade econômica, o próprio ambiente de trabalho é uma barreira a partir do assédio moral generalizado, como vemos nos dados da mesma pesquisa, abaixo:

O ambiente de Trabalho como Barreira

Na maioria dos grupos, de **40% a 60%** dos entrevistados relatam ter ouvido ou testemunhado comentários ou condutas discriminatórias direcionadas a pessoas LGBT+.

Foram alvo de comentários ou comportamentos negativos



Esconderam sua identidade LGBT+ no trabalho



Ouviram ou presenciaram comportamentos negativos contra colegas LGBT+



Nota: Os valores variam conforme os subgrupos LGBT+ analisados. A faixa apresentada reflete o menor e o maior percentual observados entre os diferentes grupos, sendo que pessoas trans, não-binárias e intersexo concentram os índices mais elevados.

O Ciclo da Exclusão



Preconceito
Ambiente hostil



Ocultação
Esconder identidade



Estresse
Saúde mental



Queda
Produtividade



Exclusão
Saída forçada
Demissão voluntária
ou involuntária
encerra o ciclo

Práticas rotineiras de isolamento, piadas homofóbicas/transfóbicas, inconveniências em termos do uso de banheiros em espaços compartilhados, subestimação das capacidades e habilidades desses trabalhadores, entre outras práticas. Estes fatores resultam na criação de um "meio ambiente laboral tóxico", impactando no estresse contínuo desses trabalhadores e frequentemente forçando pedidos de demissão ou avaliações de desempenho que resultam no desligamento por parte das empresas que não fazem considerações sobre a situação específica desses trabalhadores.

Garantir ambientes inclusivos na prática pode ser simples, por exemplo: a pessoa trans ou travesti utiliza o banheiro correspondente à sua identidade de gênero, sem necessidade de retificação de documentos ou qualquer justificativa. Basta que a instituição preveja essa regra de forma expressa, sinalize os espaços e mantenha um canal para receber e apurar situações de constrangimento.

Outras propostas podem ser elaboradas para cada ambiente laboral específico a partir do trabalho especializado de consultorias de diversidade, mas a sensibilidade a essas demandas precisa partir da gestão, o que nem sempre ocorre.

Em publicação recente, os autores desta cartilha propuseram o conceito de **"autonomia financeira trans"** para descrever o fenômeno de que pessoas trans, diante dessas realidades laborais e da pressão por renda como acesso à cidadania, precisam quase sempre, simultaneamente:

1. **buscar emprego formal e formas de permanecer nele;**
2. **empreender formal ou informalmente como alternativa de complemento de renda;**
3. **imperiosamente participar de formas de mobilização coletiva ou associativismo, inclusive como meio de possibilitar caminhos efetivos nos primeiros dois eixos.**

VER:

>>“(…)Empreendedorismo com gestão e protagonismo transvestigênera(…)”, capítulo em “Direitos dos Trabalhadores LGBTQIAPN+: da vulnerabilidade ao trabalho decente”, livro de coletânea organizada por Guilherme Guimarães Feliciano, André Machado Cavalcanti e Thiago William Pereira Barcelos em 2025, com perspectivas variadas dentro do Direito do Trabalho em tópicos da comunidade **LGBTQIA+**.



Há ainda a ocorrência de uma discriminação pré-contratual: o descarte de currículos de pessoas trans e travestis em entrevistas de emprego e os vieses em seleções automatizadas/algoritmos costumam impactar frontalmente na composição dos dados expressos acima.

Porém, antes mesmo do acesso ao mercado de trabalho, é preciso considerar ainda a exclusão histórica e estrutural especialmente de pessoas trans dos percursos da educação formal. A evasão escolar pela hostilidade, seja na família ou na própria instituição escolar, é uma das raízes também da exclusão do mercado de trabalho qualificado, mesmo para cargos de formação em nível médio ou fundamental. Aproximadamente 70% das mulheres trans e travestis não completaram o ensino médio, e perto de apenas 0,02% estão matriculadas na educação superior, explicando-se assim o conhecido dado de que 90% delas sejam empurradas para a informalidade específica da prostituição no Brasil, bem como de situações de violência e marginalidades associadas à realidade prática dessa profissão.

Estes últimos dados são da ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais, particularmente em sua Nota Técnica sobre Cotas e Reservas de Vagas em Universidades Destinadas às Pessoas Trans, um importante documento de 2020 que se implica numa onda de vitórias recentes em mais de 40 universidades brasileiras pela aprovação desta política afirmativa que visa mudar o cenário da educação formal para novas gerações de brasileiras e brasileiros transvestigêneres. É importante pontuar que essa transformação ainda é muito inicial nas instituições brasileiras e, mesmo com a adoção desta política de acesso, questões graves de permanência ainda atravessam pessoas trans também nas universidades.



COTAS TRANS NO JUDICIÁRIO: UMA CAMPANHA INTENSIVA DA INTRAJUS

Destacamos especialmente, no contexto do Judiciário, uma ação de intervenção direta na situação de empregabilidade de pessoas trans no Brasil: a iniciativa do Instituto Nacional de Juristas e Trabalhadores Trans do Sistema de Justiça (antiga Antrajus) - integrante do Fórum Nacional LGBTI+ do CNJ -, de defender uma política de cotas nas contratações em carreiras jurídicas e também na prestação de serviços.

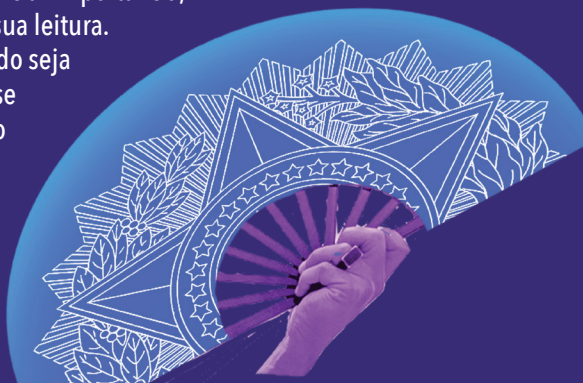
Um documento importante elaborado pela entidade, a “Nota Técnica sobre Cotas Trans no Sistema de Justiça” inclui, segundo a própria entidade:

- **FUNDAMENTOS** teóricos, jurídicos e estatísticos, nacionais e internacionais, que legitimam as cotas trans como política de ação afirmativa;
- **MAPEAMENTO** das instituições do Sistema de Justiça que já adotaram a medida;
- **CRITÉRIOS TÉCNICOS** para implementação das cotas, incluindo percentual mínimo, procedimentos de heteroidentificação e políticas de permanência;
- **MINUTA DE REGULAMENTAÇÃO** das cotas trans para orientar a adoção da política pelas instituições de forma uniforme e segura.

O TRT4 foi o primeiro tribunal do país a instituir cotas trans em concursos públicos, com base na Nota Técnica da Intrajus. Mais de 40 órgãos do sistema de justiça (incluindo o TRT2) abriram processos administrativos para analisar a instituição de Cotas Trans, com base em ações coordenadas nacionalmente para protocolar e oficiar o documento perante essas entidades.

O documento é muito completo e de essencial importância, inclusive do ponto de vista formativo em sua leitura. É extremamente indicado que seu conteúdo seja apropriado por todos os interessados em se adensar no tema no contexto do Judiciário Brasileiro.

<https://www.instagram.com/intrajus/>



5

NORMATIVAS E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO



A institucionalização de uma sensibilidade ativa à pauta LGBTQIA+ no Poder Judiciário brasileiro representa uma transição histórica de um modelo jurídico reativo e formalista para uma postura proativa de inclusão, equidade e promoção dos direitos humanos.

Esse movimento é impulsionado por um diagnóstico de exclusão estrutural que buscamos também desenhar neste documento, e pela necessidade de descontaminar procedimentos estatais de preconceitos e estereótipos que historicamente inviabilizam o acesso dessa população à Justiça. Tal sensibilidade deve ser generalizada conforme incorporada amplamente pelos magistrados em sua prática jurídica, com vistas a combater a situação corrente para a população LGBTQIA+ de forma ampla.

Alguns marcos desse avanço do Poder Judiciário podem ser verificados em políticas internas e também em importantes normativas recentes. Há uma crescente nos documentos editados sobre o tema, a exemplo das diretrizes para o tratamento de pessoas custodiadas (Resolução CNJ nº 348/2020) ou guias de protocolos para tratamento em delegacias a partir da criminalização da LGBTfobia por equiparação ao crime de racismo, advinda da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26. Mas gostaríamos de focar a seguir em atos relativos à construção de um novo olhar para o cotidiano de julgamentos por parte dos magistrados, particularmente os do trabalho.

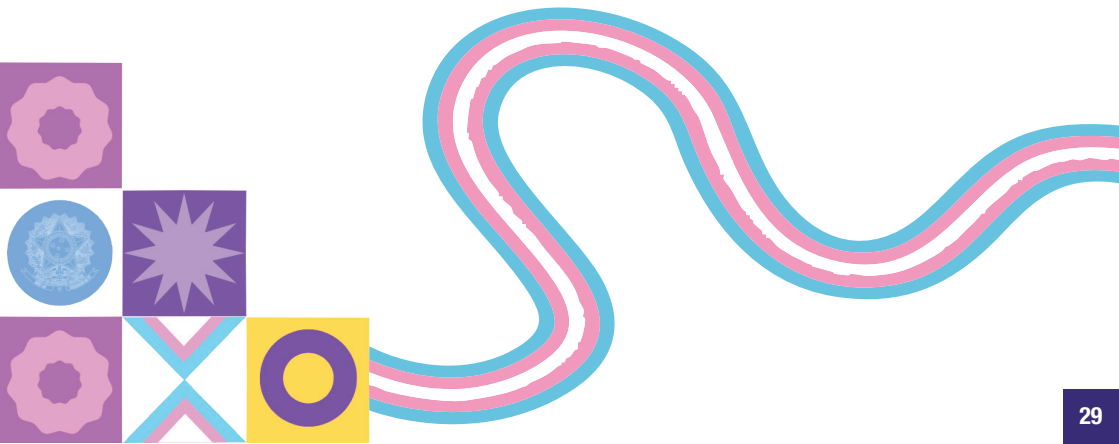
Em 2025, o boletim analítico Olhares Plurais do CNJ identificou que 91% dos tribunais e conselhos brasileiros já contavam com Grupos de Trabalho ou Comissões de Diversidade e Inclusão, sendo que destes, 84% atuavam diretamente na pauta LGBTQIA+; em 67% das instituições os próprios atos normativos que criavam as comissões já previam expressamente essa temática.

A importante aprovação do Formulário Rogéria pela Resolução CNJ nº 582/2024 sistematizou nacionalmente o registro de riscos, agressões e discriminações contra pessoas LGBTQIA+. Esse instrumento atua diretamente para subsidiar magistrados na aplicação célere de medidas protetivas e cautelares (incluindo a extensão da Lei Maria da Penha a pessoas LGBTQIA+ no contexto de violência doméstica e de gênero), evitando a revitimização e garantindo proteção à integridade.

Mas sem nenhuma dúvida o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, de 2021, é um marco substancial. Um instrumento revolucionário de superação da neutralidade abstrata do Direito, o protocolo oficial de julgamento é uma ferramenta robusta de letramento e orientação técnica voltada à atividade dos juízes. A Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho) considerou que o próprio letramento contido nesse documento é por si mesmo indispensável para magistrados que ocupam posições de decisão estratégica, uma barreira contra a discriminação institucional no ambiente dos tribunais e das salas de audiência. A Resolução CNJ nº 492/2023 instituiu posteriormente a obrigatoriedade da adoção do Protocolo em todo o Poder Judiciário.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi editado pelo CNJ e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), contando com a participação ativa de representantes de todos os segmentos do Judiciário (Estadual, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral). Sua produção teve duas grandes fontes de inspiração internacional: o Protocolo para Juzgar com Perspectiva de Género do Estado do México, concebido após determinação expressa da Corte Interamericana de Direitos Humanos, e o compromisso assumido pelo STF e pelo CNJ com a Agenda 2030 da ONU, especificamente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), relativo à igualdade de gênero e empoderamento de mulheres e minorias.

O comitê de elaboração partiu da premissa de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal a todas as ciências jurídicas, afetando diretamente a interpretação de casos.





Assim, o Protocolo funciona como um guia analítico para orientar a atividade hermenêutica da magistratura, determinando, por exemplo:

- que juízas e juizes atuem com lentes de gênero para se perguntarem ativamente se expectativas sociais ou estereótipos morais estão guiando suas decisões e gerando proteção insuficiente;
- atenção especial em todas as etapas do procedimento judicial, determinando o tratamento respeitoso à expressão linguística da parte, inclusive nas audiências, respeito aos pronomes e compreensão de barreiras de comunicação decorrentes de baixa escolaridade, procurando evitar estereótipos na coleta de provas e depoimentos;
- que a distribuição do ônus da prova deve considerar as vulnerabilidades e impossibilidades de produção probatória por grupos marginalizados no momento pré-processual;
- que a autodeterminação figura como Direito Subjetivo, reforçando que a identidade de gênero é uma dimensão da personalidade humana, imitando-se o Estado a reconhecer a identidade autodeclarada, nunca a constituí-la ou questioná-la por meio de exigências médicas ou biológicas.

A Justiça do Trabalho deu um passo além, ao editar o Ato Conjunto nº 70/2023 TST/CSJT/GP, que instituiu grupos de trabalho específicos para a criação de um protocolo próprio de atuação antidiscriminatória no âmbito trabalhista. Deste ato, resulta a publicação em 2024 do "Protocolo Xica Manicongo": o Protocolo Antidiscriminatório, Interseccional e Inclusivo da Justiça do Trabalho, instituído pelo Tribunal Superior do Trabalho, para aprofundar essas diretrizes no julgamento das relações de emprego. A Anamatra colaborou também com indicações para o documento, e houve audiências públicas e consultas variadas compondo um processo participativo de elaboração que legitimou profundamente os postulados do Protocolo.

Alguns aspectos podem ser explicitamente apontados a partir desses documentos: a necessidade de identificar assimetrias de gênero e raça nos contratos de emprego; a inversão ou distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 818, § 1º, da CLT) em casos de discriminação velada.

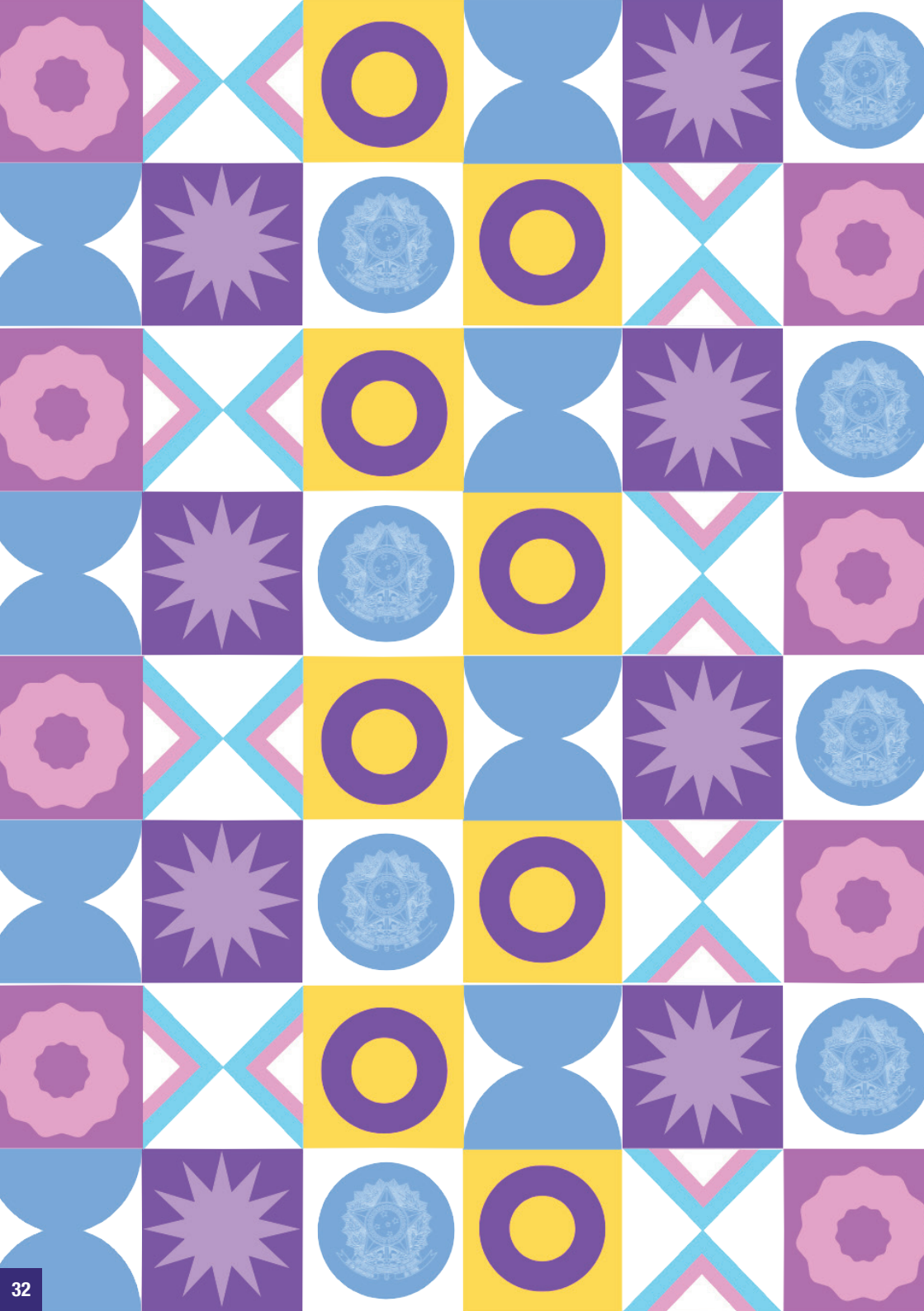
Os documentos têm orientado decisões importantíssimas e históricas para trabalhadores LGBTQIA+ brasileiros, cuja jurisprudência torna-se eminente instrumento de letramento corporativo: um forte exemplo é uma decisão de 2024, quando a 5ª Turma do TST condenou uma empresa de Campinas a pagar R\$ 25 mil de indenização a uma auxiliar de almoxarife transgênero que foi proibida de utilizar o banheiro feminino no seu trabalho. O tribunal rejeitou o argumento de que seria necessário aguardar alteração do registro civil e cirurgia de redesignação genital como critérios para que não fossem violados o direito de personalidade e a dignidade da empregada.

O Ministério Público do Trabalho também pode inspirar os juízes na medida em como vêm agindo com uma postura de vanguarda: cartilhas próprias do MPT de Atendimento ao Público LGBTQIA+ e de Atuação na Proteção da População LGBTQIA+ reiteradamente orientam os promotores de justiça a agirem de forma intransigente na tutela coletiva.

Muitos fatores podem ainda ser passíveis de evolução na jurisprudência: a aplicação adequada da Súmula 443 do TST (presunção de dispensa discriminatória por estigma) a casos de homotransfobia; o detalhamento a partir da Lei 9.029/95 que proíbe discriminação admissional; o reconhecimento do direito à licença-maternidade para mãe não gestante em união homoafetiva, ou ainda consolidações de entendimento sobre a aplicação desse direito frente à gravidez de homens trans (bem como de seus companheiros de qualquer gênero). Os caminhos para a proteção dos trabalhadores LGBTQIA+ no Brasil certamente ainda precisam ser muito bem desenvolvidos. Não nos deixam escapar da afirmação dessa realidade de violações trabalhistas e de espaço para intensa melhora no mundo do trabalho.

Assim, concluímos esta Cartilha e sua inspiradora iniciativa junto à edição de normativas relevantes, reafirmando a necessidade da transformação contínua do sistema judiciário em prol da efetiva observância dos direitos da comunidade LGBTQIA+, em particular na Justiça do Trabalho.

Acreditamos nesse caminho de construção e acúmulo de entendimentos, letramento e compartilhamento de percepções técnicas e de jurisprudência para adensar as mudanças sociais necessárias em busca de igualdade, a ser promovida em toda a sociedade e especialmente por magistrados, funcionários e pessoas em geral para que possam colocar em prática os aprendizados que buscamos compartilhar nestas páginas.



**Para acessar a versão
ampliada desta cartilha,
acesse o site da EJUD2
por meio do QR Code.**





Realização

EJUD 2

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

