

Tânia Nigri

# DIREITOS LGBTQIAPN+

**2ª edição**

Revista e atualizada

2026

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# 17

## **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM RAZÃO DA LGBTQIAPN+FOBIA**

A indenização por danos morais, em tese, deve ocorrer sempre que houver violação ao direito de intimidade, honra, imagem, nome, dignidade etc. Cabe ao Judiciário analisar, caso a caso, se a conduta da pessoa, de forma culposa (sem intenção) ou dolosa (com intenção), causou prejuízo moral a alguém, provocando dor ou sofrimento psíquico que ultrapasse o mero aborrecimento da vida cotidiana a que todas as pessoas estão sujeitas.

No Processo 1018803-31.2021.8.26.0114, cuja sentença foi proferida pela juíza Thais Migliorança

Munhoz Poeta, da 1ª vara do Juizado Especial Cível de Campinas/SP, em 10 de agosto de 2021, dois homens moveram uma ação contra a empresa Claro S/A, alegando que, ao se dirigirem ao estabelecimento físico, tiveram o atendimento em conjunto negado em razão de procedimentos de segurança relacionados à covid-19, apesar de haver na mesma loja casais heterossexuais a quem não foi feita a mesma exigência. Ao reclamarem da situação, os funcionários da empresa chamaram a segurança do shopping, que os retirou da loja.

O casal propôs uma ação indenizatória pedindo a condenação da empresa de telefonia ao pagamento da quantia de R\$20 mil pelos danos morais sofridos. A juíza julgou procedente a ação, entendendo que houve tratamento diferenciado ao casal, o que se comprovou, inclusive, pelas fotografias anexadas ao processo, condenando a empresa Claro S/A a pagar o valor de R\$10 mil para cada autor, a título de danos morais.<sup>1</sup>

Em outro caso, um homem discriminado por seu chefe em razão de sua orientação sexual ganhou ação trabalhista. A decisão unânime da Segunda Turma do

---

1. Repte Willy Fábio Alves  
Reqdo Claro S/A  
Processo nº 1018803-31.2021.8.26.0114

Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) confirmou a sentença de primeira instância em que o trabalhador afirmou que sofria diversas situações vexatórias na presença de outras pessoas da empresa. Ele trabalhava em sistema de home office, em Fortaleza, mas, uma vez por mês, durante quatro ou cinco dias, o gerente regional vinha de Salvador para reuniões presenciais em Fortaleza, onde o trabalhador morava. Eram nessas ocasiões que aconteciam as ofensas, segundo os depoimentos das testemunhas, que confirmaram as várias situações que presenciaram contra o empregado – a maioria de cunho homofóbico. Em uma ocasião, narrou uma testemunha, o superior disse na presença de muitos que “chegou o viado”. “Às vezes as frases eram ditas em tom de brincadeira, às vezes, falando sério, mas sempre incomodavam o reclamante”, afirmou. Em outra reunião, o chefe teria falado que, para gerir a empresa, era só “abrir as nádegas e levar vara”.

Essas situações humilhantes eram habituais, segundo outra testemunha. “O reclamante ficava muito incomodado e humilhado”, disse. Ela afirmou também que era constante o gerente regional iniciar a reunião com a expressão: “Esse viadinho está no bico do urubu. Você sabe indicar alguém para substituí-lo se ele não bater a meta esse mês?”. Essas humilhações eram feitas na frente dos demais corretores, de acordo com a testemunha.

Para a juíza do trabalho da 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza, ficou provado que o abuso de natureza psicológica sofrido pelo empregado decorreu de discriminação de viés homofóbico. Assim, ela sentenciou: “Por todo o exposto, tenho que as questões fáticas vivenciadas pelo autor, assentadas em assédio moral por parte de superior hierárquico, por discriminação em razão de sua orientação sexual, restaram comprovadas, atingindo sua honra objetiva e subjetiva, pelo que faz jus a reparação de danos morais”.

A empresa, por sua vez, negou as alegações do empregado, afirmando que sempre procurou manter ambiente de trabalho saudável, não concordando com a alegação de assédio moral. Após o ganho da causa pelo empregado, a empresa recorreu ao TRT-7, e o recurso foi analisado por sua Segunda Turma, que entendeu que as palavras de baixo calão, relatadas pelas testemunhas, são, sem sombra de dúvida, de cunho moral altamente depreciativo, constituindo atentados à dignidade do obreiro, pelo grau de ofensividade e execração moral, mormente por terem sido proferidos dentro do seu ambiente laboral, na presença de colegas de trabalho e clientes.

Por fim, alertou o desembargador Francisco José Gomes da Silva, relator do caso, que o grupo social identificado pela sigla LGBTQIA+ segue sofrendo agressões na sociedade, nas ruas e nos locais de trabalho, sob diversas formas (física, moral, social, religiosa): “O Brasil e, em especial o estado do Ceará, são

integrantes do triste *ranking* dos campeões mundiais de assassinatos motivados por homofobia”, ressaltou.

Os demais integrantes da Segunda Turma seguiram o relator, confirmando a sentença que fixava a condenação e a indenização por danos morais no montante correspondente a 20 vezes o valor do último salário contratual do trabalhador, totalizando a quantia de R\$95 mil.<sup>2</sup>

Em mais um caso, uma apelação julgada pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, em 2022, tratava do pedido de indenização por danos morais movido por um casal de mulheres lésbicas que teria sofrido agressões físicas no interior de uma casa noturna, praticadas pelo profissional de segurança feminina, em razão de homofobia.

A casa noturna se defendeu alegando que não houve homofobia ou violência unilateral, mas o Tribunal entendeu que as autoras foram, de fato, agredidas e expulsas de casa noturna, o que viola o direito à dignidade e igualdade, fixando a indenização em R\$3 mil para cada autora.<sup>3</sup>

---

2. TST 00005557220205070009, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Publicação: 28/8/2023.

3. TJ-SP – AC: 10000976820198260114SP 1000097-68.2019.8.26.0114, Relator: Edson Luiz de Queiróz, Data de Julgamento: 6/5/2022, 9ª Câmara de Direito Privado, Data de Publicação: 6/5/2022.

Citamos, ainda, um julgado de 2023 que entendeu que numa promessa não cumprida de emprego, após passar por processo seletivo e exame admissional na firma, deveria haver a indenização, por ferir a tolerância de gênero, além dos princípios da lealdade e da boa-fé, condenando uma empresa de logística a pagar R\$20 mil à trabalhadora transexual que teve expectativa de contratação frustrada.

Para a profissional, ela não foi convocada por discriminação decorrente de transfobia, pois os problemas ocorreram após a entrega da documentação com os nomes civil e social. Nos autos, ela conta que realizou o processo seletivo com mais duas amigas e que todas saíram de lá com a promessa de contratação, sendo que as amigas começaram a trabalhar logo após apresentarem os documentos.

Na decisão proferida na 56<sup>a</sup> Vara do Trabalho de São Paulo, a julgadora pontuou que se aplica ao caso a Resolução nº 492 do CNJ com a consequente adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Ela explica que, com isso, “concede-se à palavra da vítima elevado valor e transfere-se à reclamada a obrigação de comprovar a inexistência do ato de transfobia em relação à reclamante”.

De acordo com o processo, a reclamada não apresentou provas que comprovassem suas alegações e “atos discriminatórios não expressos, mas sutis e sofisticados, banhados de caráter excludente, não mais

podem ser desconsiderados pelo Poder Judiciário”. Na decisão, foi determinado ainda que fosse retificado, com urgência, a denominação do polo ativo da ação para que constasse o nome social da trabalhadora.<sup>4</sup>

Foi registrado também o caso de uma empresa do setor de serviços financeiros condenada a pagar R\$10 mil em danos morais para um empregado transexual, por ter desrespeitado sua identidade de gênero e seu pedido pelo uso do nome social no ambiente de trabalho. A decisão da 17ª turma do TRT-2 aumentou o valor da indenização, que havia sido arbitrada em R\$6 mil pelo juízo de origem.<sup>5</sup>

O empregado sofreu ofensa quando um dos colegas conversava com uma cliente sobre uma venda realizada pela empresa. No diálogo, o agressor insistiu em usar o nome civil feminino em vez do nome social do profissional. Com o ato de transfobia, o empregado se viu em uma situação em que teve que esclarecer a confusão provocada pelo colega à cliente, que foi testemunha na ação.

Para a desembargadora-relatora Catarina von Zuben, “verifica-se que o autor foi constrangido pelo

---

4. O caso está pendente de análise de recurso.

5. “Promessa de emprego não cumprida por transfobia gera indenização”. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/389056/promessa-de-emprego-nao-cumprida-por-transfobia-gera-indenizacao>. Acesso em: 24 ago. 2023.

preposto por um comportamento fundado no critério injustamente desqualificante da identidade de gênero”.

Além do episódio, colaborou para a condenação o fato de a empresa não ter se preocupado em retificar todos os documentos do trabalhador com seu nome social. Na carta de dispensa, por exemplo, ainda constava seu nome civil.<sup>6</sup>

Por fim, a Caixa Econômica Federal (CEF) foi condenada a indenizar em R\$10 mil uma mulher transgênero que sofreu constrangimento por parte de funcionário da instituição. Ela tinha ido até a agência do banco para tratar de assuntos relativos à sua conta bancária e, ao se dirigir ao caixa, foi “ostensiva e propositalmente tratada pelo nome que consta em seu documento de identificação, mesmo advertindo preferir o uso do nome social”.

Em sua defesa, a CEF alegou que o empregado em atendimento só soube o nome da parte autora “após o escândalo realizado na agência”, dizendo, ainda, que não prejudicou a autora da ação, portanto, agiu em regular exercício de direito: “A ré não desrespeitou,

---

6. “Empregado que não foi chamado pelo nome social será indenizado”. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/389056/promessa-de-emprego-naocumprida-por-transfobia-gera-indenizacao>. Acesso em: 24 ago. 2023.

em momento algum, o Código de Defesa do Consumidor. Não faltou com seu dever de informação, tampouco causou qualquer prejuízo à parte autora”.

O processo foi julgado pela Turma Recursal da Justiça Federal em Alagoas (JFAL), que entendeu que houve violação aos direitos da personalidade da mulher transgênero e que o banco deveria ter adotado medidas para garantir o respeito à sua identidade de gênero.<sup>7</sup> A decisão levou em conta o princípio da proporcionalidade, a ausência de culpa da autora, seu nível socioeconômico, o tempo em que a ré ficou inerte e sua capacidade econômica. Além disso, considerou que a indenização tem caráter pedagógico e preventivo, visando desestimular condutas discriminatórias e ofensivas à dignidade humana.

---

7. TRF-5 – RI: 00032270920224058000, Relator: Guilherme Masaiti Hirata Yendo, Data de Julgamento: 9/6/2023, 1ª Relatoria TR/AL.

# 18

## **ALISTAMENTO MILITAR OBRIGATÓRIO DAS PESSOAS TRANSGÊNERO**

Após a decisão proferida pelo STF na ADI 4.275, que garantiu a alteração dos registros civis de sexo e prenome de pessoas travestis, mulheres transexuais e homens trans, a ABGLT oficiou a diversos ministérios, no ano de 2018, questionando como seriam tratadas as questões referentes às pessoas transgênero em relação ao alistamento militar. A resposta foi recebida do Ministério da Defesa, em conjunto com a Advocacia Geral da União (AGU), Consultoria Geral da União e Consultoria Jurídica junto do ministério, com as orientações gerais sobre o alistamento militar, informando que “qualquer brasileiro que tenha um documento que aponte ‘sexo: masculino’, precisa se apresentar às Forças Armadas”.

*Segundo as Forças Armadas, para regularizar a sua situação, basta que a pessoa se apresente à Junta Militar mais próxima de sua residência. O cidadão será encaminhado para alistamento ou registrado como reservista, como qualquer outro homem brasileiro, portanto, homens transsexuais com menos de 45 anos devem se alistar nas Forças Armadas assim que obtiverem o novo registro civil refletindo a mudança de gênero e nome; já as mulheres transgênero e travestis que tenham alterado seus documentos antes dos 18 anos não precisam se apresentar para o serviço militar obrigatório, de acordo com o Ministério da Defesa. Se a alteração ocorrer após os 45 anos, não é obrigatório o alistamento e nem será chamado em caso de guerra. Porém, por ser do gênero masculino, poderá ser exigido documento comprovando que esteja em dia com suas obrigações para tirar o certificado de dispensa.*

No caso de travestis ou mulheres trans que fizeram a transição depois de se alistar, o registro militar é inutilizado quando os demais documentos são retificados, mas é preciso se dirigir a uma junta militar para solicitar a baixa do documento. Aquelas que alteraram seus documentos antes dos 18 anos estão dispensadas do alistamento obrigatório.<sup>1</sup>

O Superior Tribunal de Justiça, ao julgar o IAC 20 (Incidente de Assunção de Competência) no REsp

---

1 ABGLT lança guia de orientação sobre o alistamento militar para pessoas trans. Disponível em: <https://antrabrazil.org/2018/11/14/abgl-t-lanca-guia-de-orientacao-sobre-o-alistamento-militar-para-pessoas-trans/>. Acesso em: 3 set. 2023.

2.133.602<sup>2</sup>, firmou entendimento de que militares trans têm direito ao uso do nome social e à atualização de seus registros funcionais conforme a identidade de gênero. A decisão também reconhece que a identidade de gênero deve ser respeitada em todos os atos administrativos, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

O tribunal estabeleceu que é vedado o desligamento, a reforma ou qualquer medida administrativa baseada exclusivamente no fato de o militar ser transgênero ou de ter ingressado em vaga destinada a sexo biológico distinto. Além disso, fixou que a condição de pessoa trans não pode ser considerada doença ou incapacidade para o serviço militar, afastando práticas discriminatórias anteriormente adotadas.

O julgamento teve como base precedentes do STF e normas nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, reforçando que não há justificativa legal ou médica para restringir direitos de militares trans. Assim, o STJ consolidou o entendimento de que a permanência no serviço ativo deve depender apenas da capacidade profissional, e não da identidade de gênero. A decisão foi proferida em 19/11/2025.

---

2. IAC no REsp: 2133602 RJ 2024/0112657-5, Relator: Ministro TEODORO SILVA SANTOS, Data de Julgamento: 01/04/2025, S1 – PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJEN 07/04/2025.

# 19

## USO DE BANHEIROS POR PESSOAS TRANS

O julgamento encerrado pelo Supremo Tribunal Federal do RE 845779<sup>1</sup>, em junho de 2024, relativo ao uso de banheiros por pessoas transexuais, tornou-se

- 
1. TRANSEXUAL. PROIBIÇÃO DE USO DE BANHEIRO FEMININO EM SHOPPING CENTER. ALEGADA VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A DIREITOS DA PERSONALIDADE. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. O recurso busca discutir o enquadramento jurídico de fatos incontroversos: afastamento da Súmula 279/STF. Precedentes. 2 . Constitui questão constitucional saber se uma pessoa pode ou não ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente, pois a identidade sexual está diretamente ligada à dignidade da pessoa humana e a direitos da personalidade 3. Repercussão geral configurada, por envolver discussão sobre o alcance de direitos fundamentais de minorias – uma das missões precípua das Cortes Constitucionais contemporâneas –, bem como por não se tratar de caso isolado. (STF – RE: 845779 SC, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 13/11/2014, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 10/03/2015)

emblemático não pelo conteúdo de uma decisão de mérito, mas justamente pela ausência dela.

Em um contexto de crescente judicialização de temas ligados à identidade de gênero e à proteção de minorias, a Corte optou por uma solução estritamente processual, afastando a análise da questão central: se pessoas trans têm o direito de utilizar banheiros de acordo com sua identidade de gênero.

O caso teve origem em Santa Catarina, a partir de um episódio envolvendo uma mulher transexual impedida de utilizar o banheiro feminino em um *shopping center* de Florianópolis. A situação, segundo narrado nos autos, gerou constrangimento extremo, afetando diretamente sua dignidade.

Em primeira instância, o pedido foi julgado procedente, com reconhecimento de dano moral e fixação de indenização, mas o Tribunal de Justiça de Santa Catarina reformou a decisão, entendendo que o episódio configuraria apenas um “mero dissabor”, afastando a indenização.

Diante disso, foi interposto recurso extraordinário ao STF, com fundamento em violação a princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a vedação à discriminação. Em 2014, a Corte reconheceu a repercussão geral do tema, indicando que a controvérsia ultrapassava o interesse das partes e possuía relevância jurídica e social ampla, apta a orientar casos semelhantes em todo o país.