

## Transfobia e reparação civil na Justiça do Trabalho: uma análise jurisprudencial quantitativa e qualitativa

*Transphobia and civil redress in labor courts: a quantitative and qualitative jurisprudential analysis*

Ciro Dutra Ferreira<sup>1</sup> e Erick Wilson Pereira<sup>2</sup>

v. 14/ n. 2 (2026)  
Abril/Junho

Aceito para publicação em 18/04/2026.

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0003-2950-507X. E-mail: [dutraciro@gmail.com](mailto:dutraciro@gmail.com);

<sup>2</sup>Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo. ORCID: 0009-0005-9147-9516. E-mail: [ewp@erickpereira.adv.br](mailto:ewp@erickpereira.adv.br).

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo analisar a reparação civil por danos morais decorrentes de transfobia na Justiça do Trabalho brasileira, com foco na identificação de padrões decisórios, critérios de fixação do quantum indenizatório e aspectos relacionados ao ônus da prova. A pesquisa jurimétrica utilizou a Metodologia de Análise de Decisões (MAD). Foram analisados 95 processos, dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, no período de 2015 a 2025, a partir de buscas realizadas nos sistemas de jurisprudência com os descritores “transfobia” e “dano moral”. Os resultados indicam uma taxa de êxito de 66,31% nos pedidos de indenização por danos morais por transfobia, com valor médio fixado em segunda instância de R\$ 10.341,71, além de evidenciar a relevância da prova robusta para o reconhecimento judicial da discriminação. Observa-se, ainda, um crescimento expressivo na judicialização do tema a partir de 2021. Conclui-se que, embora haja avanços na proteção jurídica da população trans, persistem desafios relacionados à uniformidade das decisões e à superação de padrões decisórios influenciados por estereótipos. **Palavras-chave:** Transfobia. Justiça do Trabalho. Dano moral. Identidade de gênero. Jurimetria.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze civil liability for moral damages resulting from transphobia within the Brazilian Labor Justice system, with a focus on identifying decision-making patterns, criteria for determining compensation amounts, and aspects related to the burden of proof. The jurimetric research employed the Methodology of Decision Analysis (MAD). A total of 95 cases from the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court were analyzed, covering the period from 2015 to 2025, based on searches conducted in jurisprudence databases using the descriptors “transphobia” and “moral damages.” The results indicate a success rate of 66.31% in claims for moral damages due to transphobia, with an average compensation amount set at R\$ 10,341.71 in appellate decisions. The findings also highlight the importance of robust evidence for the judicial recognition of discrimination. Furthermore, there has been a significant increase in the judicialization of the issue since 2021. It is concluded that, despite advances in the legal protection of the trans population, challenges remain regarding the consistency of decisions and the need to overcome decision-making patterns influenced by stereotypes.

**Keywords:** Transphobia. Labor Justice. Moral damages. Gender identity. Jurimetrics.

### 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Dentre os diversos pilares que compõem a existência humana, a atividade laboral ocupa uma posição de centralidade. É por meio dela que o indivíduo provê o sustento próprio e de

sua família, além de ser o destino da maior parcela de seu tempo útil, considerando tanto a jornada em si quanto o deslocamento diário. Contudo, o ambiente de trabalho é, muitas vezes, o cenário onde grupos minoritários ou marginalizados enfrentam severas formas de exclusão. Tal realidade é latente no cotidiano de pessoas trans, segmento historicamente empurrado para as margens da sociedade e com dificuldades crônicas de inserção no mercado formal, especialmente mulheres trans e travestis<sup>1</sup>.

Conforme o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a parcela que consegue emprego formal ainda é pequena e está concentrada em poucas áreas<sup>2</sup>. Isso evidencia a dificuldade da população trans em se inserir em áreas marcadas pela forte presença de homens (cisgêneros), como a agropecuária, a construção civil, a indústria extrativa e o transporte<sup>3</sup>. Segundo Comério (2018), a identidade de gênero e a orientação sexual atuam como elementos determinantes na dinâmica de contratação, pois rompem com os modelos sociais tradicionais. Essa segregação acaba por restringir as oportunidades de trabalho e dificultar o ingresso de pessoas em transição de gênero no mercado formal. Além disso, mesmo quando contratados, esses profissionais podem se sentir compelidos a ocultar sua identidade para evitar retaliações, como o cerceamento de promoções, o assédio moral ou a dispensa discriminatória.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 111, de 1958 e em vigor no Brasil desde 1966, veda qualquer forma de discriminação em matéria de emprego e ocupação, assegurando o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Complementam esse arcabouço os Princípios de Yogyakarta<sup>4</sup>, que consolidam padrões jurídicos internacionais de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero<sup>5</sup>.

No âmbito jurisprudencial brasileiro, o Supremo Tribunal Federal tem desempenhado papel central na consolidação dos direitos da população trans no ordenamento jurídico brasileiro. No julgamento da ADI 4.275, a Corte reconheceu a possibilidade de alteração do prenome e do gênero

---

<sup>1</sup> O Centro de Estudo de Cultura Contemporânea (Cedec) elaborou o relatório Mapeamento das pessoas trans no Município de São Paulo, em 2021, no qual consta que 46% das pessoas auto identificadas como travestis e 34% das auto identificadas como mulheres trans se encontravam na prostituição. Entre a população trans entrevistada (1.788 pessoas), 58% exerciam atividades informais, taxa que alcançava os 72% quando consideradas apenas travestis (Cedec, 2021)

<sup>2</sup> São apenas 25,0% da população trans, contra 31,8% da população em geral, que conseguem emprego formal, estando concentrada, basicamente, em três áreas: comércio; atividades administrativas e serviços complementares; e alojamento e alimentação. Somando a porcentagem de pessoas trans nessas áreas, tem-se 51,1% do conjunto, enquanto que, relativamente ao conjunto da população, essa soma é de 34,3%. Cavalcanti. In: MERCADO DE TRABALHO: Conjuntura e Análise. Brasília, DF: **Ipea**, v. 31, n. 80, p. 47-62, out. 2025.

<sup>3</sup> Informações disponíveis no Painel de Apresentação da Rais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2023>

<sup>4</sup> Os Princípios de Yogyakarta foram formulados em 2006, na Indonésia, por um grupo de especialistas, juristas e acadêmicos de diversos países, servindo como padrão global para orientar legislações e decisões judiciais.

<sup>5</sup> Nesses princípios, a identidade de gênero é definida como aquela que é “profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos” (Comissão Internacional de Juristas, 2006, p. 6, grifo nosso)

no registro civil independentemente da realização de cirurgia de redesignação sexual ou de autorização judicial, afirmando a identidade de gênero como expressão dos direitos da personalidade. Esse entendimento irradia efeitos para diversas esferas da vida social, impondo a órgãos públicos, instituições de ensino e também a entes privados o dever de respeito ao nome social em registros, documentos e formas de tratamento. A recusa injustificada em adotar o nome social, nesse contexto, configura violação à dignidade da pessoa humana e pode ensejar responsabilização civil por danos morais. Além disso, ao julgar a ADO 26 e o MI nº 4.733, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a transfobia como espécie de racismo, equiparando práticas discriminatórias contra pessoas trans às condutas previstas na legislação penal antirracista. Tal entendimento reforça a vedação constitucional a atos discriminatórios e amplia a proteção jurídica conferida a esse grupo.

A responsabilização civil, sob a ótica do Código Civil, nos artigos 186 e 927, estabelece que a violação de direito por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que cause danos a outrem — ainda que exclusivamente moral — caracteriza ato ilícito e gera o dever de indenizar. Mas diferentemente dos danos patrimoniais, cuja mensuração pode ser objetivamente aferida, o dano moral insere-se na esfera subjetiva do indivíduo, relacionada à dor, ao sofrimento e à violação de direitos da personalidade. Essa característica impõe ao julgador a tarefa de reconhecer a ocorrência do dano e arbitrar o valor da indenização a partir de critérios necessariamente abertos, como a gravidade da conduta, a extensão da lesão e a capacidade econômica das partes (Reis, 2013).

A partir desse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar a reparação civil por danos morais decorrentes de transfobia na Justiça do Trabalho brasileira, buscando responder às seguintes questões: qual é a taxa de êxito dos pedidos de indenização por danos morais decorrentes de transfobia na Justiça do Trabalho? Como se comportam as decisões nas diferentes instâncias, especialmente no que se refere à manutenção ou reforma dos julgados? Quais são os valores indenizatórios praticados e como se distribuem entre os casos analisados? De que forma a prova produzida influencia o reconhecimento judicial da discriminação? É possível identificar tendências ou padrões empíricos nas decisões analisadas?

A pesquisa adota abordagem empírica, de natureza quantitativa e qualitativa, fundamentada na Metodologia de Análise de Decisões (MAD), conforme proposta por Freitas Filho e Lima (2010). Essa metodologia estrutura-se a partir de três etapas principais: pesquisa exploratória, recorte objetivo e recorte institucional, permitindo a sistematização e análise de decisões judiciais de forma organizada e replicável. A pesquisa exploratória concentrou-se no período de 2015 a 2025, uma vez que, em levantamento preliminar, verificou-se a inexistência de decisões judiciais anteriores que tratassem especificamente de transfobia no âmbito da Justiça do Trabalho. Assim, a ampliação do recorte temporal mostrou-se necessária para a obtenção de um universo amostral suficiente e

representativo, permitindo uma análise mais consistente do fenômeno. A coleta dos dados foi realizada entre janeiro e março de 2026, por meio dos sistemas de busca de jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, utilizando-se como descritores os termos “transfobia” e “dano moral”.

No que se refere ao recorte objetivo, foram selecionadas exclusivamente decisões que tratassem de alegações de discriminação por identidade de gênero no ambiente laboral, sendo excluídos os casos relacionados apenas à orientação sexual, a fim de preservar a especificidade analítica do estudo. Além disso, só foram analisados os processos nos quais a parte autora foi a vítima dos atos ilícitos<sup>6</sup>. Já o recorte institucional abrange todos os Tribunais Regionais do Trabalho, permitindo uma análise abrangente do comportamento decisório da Justiça do Trabalho brasileira<sup>7</sup>.

A partir desse recorte, foram identificados 95 processos que atendiam aos critérios estabelecidos para a pesquisa. Os dados coletados foram organizados em planilha eletrônica<sup>8</sup> e analisados por meio de técnicas de jurimetria, possibilitando a identificação de padrões, tendências e variações nas decisões judiciais, especialmente no que se refere ao reconhecimento do dano moral e à fixação dos valores indenizatórios.

## **2. DA RESPONSABILIDADE DE INDENIZAR E DA DIFICULDADE DE VALORAR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS NA JUSTIÇA TRABALHISTA**

O direito à reparação por danos extrapatrimoniais não se limita à esfera cível comum, encontrando na dinâmica das relações de emprego um terreno de especial relevância. Devido à natureza do vínculo empregatício, o trabalhador encontra-se em um permanente estado de sujeição ao poder diretivo do empregador. Quando o empregador falha em seu dever jurídico de garantir um ambiente de trabalho salutar e livre de discriminação, ocorre a quebra de um dever de cuidado, atraindo a responsabilidade civil. No ordenamento brasileiro, essa responsabilidade é frequentemente aplicada de forma objetiva ao patrão, conforme se extrai da leitura conjunta dos artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil, combinados com o artigo 2º da CLT, que define o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica. Assim, o empregador responde civilmente pelos atos de seus prepostos e demais empregados no exercício do trabalho, mesmo que não tenha

---

<sup>6</sup> De modo a excluir, por exemplo, casos em que o autor tenha sido o praticante do ato transfóbico no trabalho, sendo demitido por justa causa e está pleiteando sua reintegração na Justiça do Trabalho.

<sup>7</sup> Ressalte-se que, por ausência de processos que versassem sobre o tema, não foram utilizadas sentenças ou acórdãos dos TRT's da 11ª, 16ª e 21ª Região, que correspondem aos estados do AM/RR, MA e RN, respectivamente

<sup>8</sup> Link da planilha:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1czZTmyzG6CLdtwG18vdxOK2nWQeYQJwM0RTGWj7g6sg/edit?usp=sharing>

concorrido diretamente para a ofensa. Basta que a agressão ou o ato discriminatório ocorra no ambiente laboral para que o dever de indenizar se configure, uma vez que a empresa é a guardiã da integridade física e psíquica daqueles que lhe prestam serviço, sendo-lhe imposta a obrigação de reparar qualquer dano decorrente do abuso de poder ou da negligência na manutenção de um meio ambiente de trabalho digno.

Conforme entendimento doutrinário, para a caracterização do dano indenizável, requerem-se os seguintes pressupostos: "a) *diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral pertencente a uma pessoa*; b) *efetividade ou certeza do dano*; c) *causalidade*; d) *subsistência do dano no momento da reclamação/legitimidade*; f) *ausência de causas excludentes da responsabilidade*" (Diniz, 1988, p. 53-54). No Brasil, a lei deixa nas mãos dos juízes a tarefa de decidir quanto vale uma indenização por dano moral. Isso acontece porque o dano moral atinge o íntimo da pessoa — como o sofrimento e a humilhação — e essas coisas não têm um preço fixo na prateleira de um mercado. Como cada pessoa sente a dor de um jeito, não existe uma régua padrão para medir a angústia.

Para chegar a um valor justo, o juiz deve usar o bom senso. A indenização não pode ser tão baixa que não sirva de nada para a vítima, nem tão alta que deixe a pessoa rica sem motivo ou quebre a empresa. O objetivo é equilibrar dois pratos: compensar o sofrimento da vítima e dar um castigo pedagógico ao patrão, para que ele aprenda a lição e não repita o erro, ou seja, exercendo as funções reparatória e pedagógica, respectivamente.

Na hora de calcular, o juiz precisa olhar para alguns pontos importantes: o tamanho da culpa da empresa, o impacto do que aconteceu na vida do trabalhador e a situação financeira de ambos. Mesmo que a pessoa consiga superar bem o trauma, a indenização ainda deve ser paga para mostrar à sociedade que o desrespeito ao próximo não será aceito. Em 2017, a Reforma Trabalhista tentou facilitar as coisas criando uma tabela no artigo 223-G da CLT. Essa tabela separa as ofensas em quatro níveis (leve, média, grave e gravíssima) e diz que o valor deve ser baseado no salário do trabalhador. No entanto, retorna-se à discussão acerca do que seria uma ofensa leve ou grave, por exemplo, recaindo na discricionariedade do juiz no momento do enquadramento do dano.<sup>9</sup>

### **3. ANÁLISE JURIMÉTRICA DOS DANOS MORAIS POR TRANSFOBIA NO AMBIENTE DO TRABALHO NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS**

---

<sup>9</sup> O STF, ao julgar as ADI's 6050, 6069 e 6082, fixou o entendimento de que os parâmetros de classificação da ofensa na esfera imaterial em natureza leve, média, grave ou gravíssima do artigo 223-G da CLT servem apenas como guias ou parâmetros orientadores. Assim, o magistrado não está engessado aos tetos previstos na lei, podendo condenar o ofensor a pagar danos morais em valores superiores aos tabelados caso a gravidade do caso concreto assim o exija, garantindo a integral reparação da dignidade violada.

A Metodologia de Análise de Decisões, mencionada acima, foi utilizada para estruturar as etapas de desenvolvimento da pesquisa. A pesquisa exploratória, primeira parte da metodologia, concentrou-se no período que vai de 2015 a 2025, haja vista a pequena quantidade de processos existente (ver o subtópico abaixo acerca da cronologia do ajuizamento das ações sobre transfobia), sendo necessária a expansão do período para formar um universo amostral considerável. Foram encontrados 95 processos nos sistemas de buscas dos tribunais trabalhistas, utilizando os termos “transfobia” e “danos morais”. A coleta se deu entre janeiro e março de 2026.

Os resultados da pesquisa estão expostos abaixo, e contêm: a taxa de êxito dos pedidos de danos morais por transfobia nas instâncias ordinárias e extraordinária; análise jurimétrica dos valores concedidos por danos morais; a distribuição geográfica por tribunal regional dos processos analisados; e a cronologia do ajuizamento das ações por ano.

### 3.1. DA TAXA DE ÊXITO NAS INSTÂNCIAS

A análise integral dos 95 processos mapeados em território nacional revela que a pretensão indenizatória por danos morais decorrentes de transfobia foi julgada procedente em primeira instância em 69 casos, o que representa 71,58% da amostragem total. Destes, apenas um processo não seguiu para a fase recursal. No restante, foi interposto recurso e as instâncias revisoras tenderam à estabilização dos montantes fixados. Em 38 processos, equivalentes a 40% da amostra, os tribunais optaram por manter integralmente o valor estabelecido na sentença originária. Nos cenários de reforma do *quantum*, a probabilidade de majoração da indenização, verificada em 12 casos ou 12,63% da amostra, mostrou-se superior à hipótese de minoração parcial, que ocorreu em 10 processos, representando 10,53%. Por fim, destaca-se que em 8 casos, o que corresponde a 8,42% da pesquisa, o Tribunal Regional promoveu a reforma total do julgado para indeferir o pedido anteriormente concedido.

Tabela 1: Danos morais julgados procedentes no 1º grau: como o 2º grau julgou

| Julgamento             | Ocorrências | Percentual |
|------------------------|-------------|------------|
| Majorou no 2º grau     | 12          | 12,63%     |
| Mesmo valor no 2º grau | 38          | 40,00%     |
| Minorou no 2º grau     | 10          | 10,53%     |
| Indeferiu no 2º grau   | 8           | 8,42%      |

Fonte: Elaborado pelo autor (2026)

Em contrapartida, nos casos em que o pedido foi julgado improcedente pelo juízo de piso, os Tribunais Regionais reformaram a sentença para deferir a verba reparatória em 13 processos,

correspondendo a 13,68% do universo pesquisado. Todavia, em 14 situações, a improcedência foi mantida em segunda instância, representando 14,74% do total.

Tabela 2 – Danos morais julgados improcedentes no 1º grau: como o 2º grau julgou

| Julgamento                     | Ocorrências | Percentual |
|--------------------------------|-------------|------------|
| Procedente no 2º grau          | 13          | 13,68%     |
| Improcedente também no 2º grau | 14          | 14,74%     |

Fonte: Elaborado pelo autor (2026)

Portanto, observa-se uma taxa de êxito substantiva para o pleito de danos morais nas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho, pois, considerando o resultado final em segunda instância, o reconhecimento do direito à indenização alcançou 66,31% da amostra total, que representa a soma dos casos de manutenção, majoração, minoração parcial e as reformas para procedência. Esse índice reflete uma crescente sensibilidade do Judiciário especializado à gravidade das violações decorrentes da identidade de gênero, sinalizando que a maioria das demandas que chegam aos tribunais resulta em algum grau de reparação civil para a vítima.

Analisando as decisões que indeferem os pedidos de indenização por danos morais decorrentes de transfobia, percebe-se que a improcedência, em regra, está associada à insuficiência probatória quanto à efetiva ocorrência de conduta discriminatória, à sua habitualidade e à ciência ou omissão do empregador. Em muitos casos, as alegações iniciais não se confirmam de forma consistente na instrução processual, seja por contradições no depoimento da própria parte, seja pela fragilidade ou imprecisão das provas documentais apresentadas, como registros incompletos ou descontextualizados<sup>10</sup>. A prova testemunhal, por sua vez, frequentemente se mostra inconclusiva ou dividida, não sendo capaz de demonstrar de forma robusta a reiteração das condutas ou a existência de um ambiente de trabalho hostil<sup>11</sup>. Além disso, situações pontuais ou passíveis de explicação alternativa, sem demonstração de intencionalidade discriminatória, tendem a ser consideradas insuficientes para caracterizar dano moral. Soma-se a isso a ausência de comprovação de que a empresa tinha conhecimento dos fatos ou de que foi previamente instada a agir e se manteve inerte. Desse modo, a negativa dos pedidos, em geral, decorre não da inexistência potencial da discriminação, mas da incapacidade de demonstrá-la nos termos exigidos pelo processo, evidenciando a relevância da produção de prova consistente, contextualizada e reiterada para o reconhecimento judicial da transfobia no ambiente laboral.

<sup>10</sup> Acerca da ausência de prova abundante sobre o ilícito, ver acórdão do processo 0000734-93.2025.5.18.0083

<sup>11</sup> A exemplo de prova cindida, ver acórdão do processo 0000398-63.2024.5.07.0008

Acerca da instância extraordinária, o universo amostral foi de apenas três processos. Em uma oportunidade o TST decidiu julgar procedente o pedido de danos morais que havia sido indeferido nas instâncias ordinárias. Em outra, optou por majorar o valor estabelecido anteriormente. Por último, na terceira oportunidade, o valor foi mantido tal qual no primeiro e segundo graus, não havendo registro de redução de indenização nos dados coletados.

### 3.2. JURIMETRIA DOS DANOS MORAIS

Acerca da valoração do dano moral em primeira instância, verificou-se que o valor médio das condenações orbita a casa de R\$ 10.519,47 (dez mil quinhentos e dezenove reais e quarenta e sete centavos), sendo o valor máximo já concedido o de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais). Já no segundo grau, constata-se a redução do valor médio recebido para R\$ 10.341,71 (dez mil trezentos e quarenta e um reais e setenta e um centavos), também foi menor o valor máximo registrado, de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, considerando o restrito universo amostral mencionado, o comportamento identificado aponta para uma postura mais rigorosa na proteção da dignidade da pessoa trans, com um valor médio de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) e o valor máximo registrado é de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

Tabela 3 – Valores médios e máximos concedidos por dano moral em cada instância

|              | 1º grau       | 2º grau       | TST           |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Valor médio  | R\$ 10.519,47 | R\$ 10.341,71 | R\$ 20.000,00 |
| Valor máximo | R\$ 80.000,00 | R\$ 50.000,00 | R\$ 25.000,00 |

Fonte: Elaborado pelo autor (2026)

Para complementar a análise dos valores indenizatórios, apresenta-se a tabela a seguir, na qual os montantes fixados a título de danos morais foram organizados por faixas de valor, indicando-se a quantidade de casos em cada intervalo. Tal sistematização permite uma visualização mais clara da distribuição das condenações, evidenciando a concentração dos valores praticados pelos tribunais.

Tabela 4 – Quantidade de processos por faixa de valores de danos morais

| Valores concedidos                    | Quantidade |
|---------------------------------------|------------|
| Igual ou inferior R\$5.000,00         | 17         |
| Acima de R\$5.000,00 até R\$10.000,00 | 26         |
| Acima de R\$10.000,00                 | 28         |

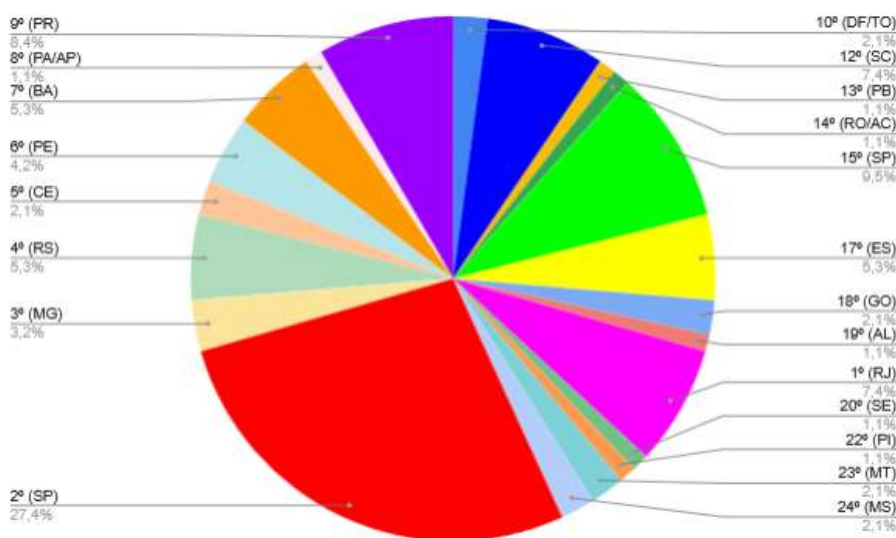
Fonte: Elaborado pelo autor (2026)

É importante ressaltar que as variações entre esses montantes ocorrem pois as situações fáticas são distintas em cada lide, exigindo que o magistrado observe os critérios de dosimetria previstos no artigo 223-G da CLT. Tais parâmetros consideram desde a adoção de medidas mitigadoras pela reclamada até a situação econômica das partes, sendo comum os magistrados se basearem na capacidade financeira da empresa, analisando dados como o capital social e o número de funcionários, por exemplo<sup>12</sup>.

### 3.3. DA DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DOS PROCESSOS

A distribuição geográfica dos casos de transfobia na Justiça do Trabalho brasileira revela uma concentração heterogênea entre os diferentes Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). A maior parte se concentra no TRT2 (SP), seguido por TRT15 (Campinas/SP), TRT 9 (PR) e, empatados, TRT 1 (RJ) e TRT 12(SC). Tal distribuição se deve ao fato desses estados estarem entre os que mais recebem novos ajuizamentos todo ano, conforme dados do CNJ (2025).

Gráfico 1 – Distribuição das ações pelos Tribunais Regionais do Trabalho



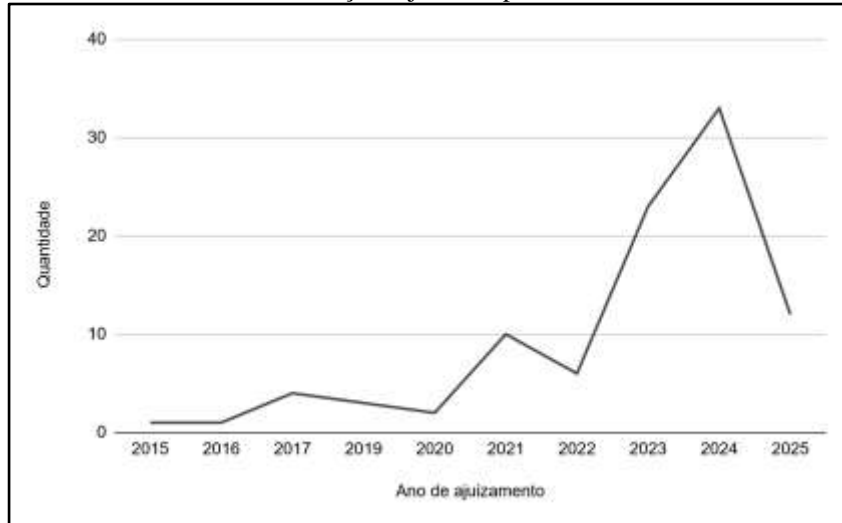
Fonte: Elaborado pelo autor (2026)

### 3.4. DA CRONOLOGIA DO AJUIZAMENTO DAS AÇÕES

<sup>12</sup> No acórdão do processo 1001196-51.2025.5.02.0027, a desembargadora relatora entendeu que o valor arbitrado na sentença de R\$10.000,00 foi um valor módico ante à gravidade das ofensas, à extensão do dano à culpa grave da empregadora e ao seu poder econômico, o qual foi estimado pelo capital social de R\$ 8.297.314,00 (oito milhões, duzentos e noventa e sete mil, trezentos e quatorze reais).

Do ponto de vista cronológico do universo amostral, percebe-se um crescimento expressivo na judicialização de casos envolvendo dano moral por transfobia no ambiente laboral, especialmente na última década, como mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 2 – Número de ações ajuizadas por ano entre 2015 e 2025



Fonte: Elaborado pelo autor (2026)

No período compreendido entre 2015<sup>13</sup> e 2020, o volume de ações manteve-se incipiente, registrando apenas 1 ou 2 processos anuais na maioria desse intervalo, com um discreto pico de 4 casos em 2017. Contudo, a partir de 2021, observa-se um salto quantitativo significativo, ano em que foram ajuizados 10 processos. Esse movimento de ascensão consolidou-se nos anos seguintes, atingindo 23 ações em 2023 e o ápice de 33 processos em 2024. Mesmo no ano de 2025, que apresenta 12 registros na amostra, a tendência de alta se confirma em comparação aos anos iniciais da pesquisa.

Esse fenômeno decorre de um conjunto de fatores multidisciplinares. Primeiramente, um aumento geral no número de ações trabalhistas ajuizadas por assédio moral no ambiente de trabalho. Outro motivo é a própria evolução do debate na sociedade sobre a diversidade, bem como com a inserção do tema na produção cultural popular brasileira, o que contribui para a visibilidade de corpos e direitos trans. Do mesmo modo, pessoas trans têm despontado no cenário da política nacional, como por exemplo, as deputadas federais Érika Hilton, do PSOL, e Duda Salabert, do PDT.

Sob a ótica de Miguel Reale (1994), essa mudança de paradigma reflete a dinâmica entre fato, valor e norma. Nesse contexto, o fato consiste na presença e na resistência de pessoas trans no ambiente de trabalho e nos espaços de poder; o valor representa a nova percepção social e ética que passa a condenar a transfobia e a reconhecer a dignidade dessas identidades; e a norma constitui a

<sup>13</sup> Não foram encontrados processos sobre o tema em anos anteriores a 2015 nos sistemas de busca mencionados na metodologia

resposta do ordenamento, que se atualiza por meio de jurisprudências e protocolos para conferir proteção jurídica a esse grupo. Os fatores acima citados, bem como outros, alteram a valoração social sobre a existência trans, deixando de percebê-la como figura marginalizada para reconhecê-la como sujeito de direitos. Essa nova carga valorativa da sociedade sobre o fato social tensiona o ordenamento jurídico, exigindo que a norma — e a sua interpretação pelos tribunais — se ajuste. Portanto, o incremento estatístico observado na pesquisa nada mais é do que o reflexo jurídico de uma sociedade que passou a valorar a diversidade de gênero como um bem jurídico digno de tutela e reparação.

Exemplo concreto disso no mundo jurídico é o avanço das jurisprudências e diretrizes de órgãos de cúpula, como o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que forneceram suporte jurídico necessário para que os trabalhadores trans buscassem a tutela jurisdicional. A combinação entre o reconhecimento social da identidade de gênero e a consolidação de mecanismos protetivos no Judiciário transformou um tema outrora silenciado em uma demanda recorrente e fundamentada perante a Justiça do Trabalho.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Apesar de um cenário em geral positivo para a chancela de direitos das pessoas trans na justiça do trabalho, historicamente, ainda há a resistência de alguns magistrados em aplicar uma efetiva perspectiva de gênero, que se revela de forma nítida em decisões que, sob o pretexto de neutralidade, acabam por cancelar violências institucionais contra corpos dissidentes. Um exemplo emblemático dessa miopia jurídica pode ser observado no acórdão do processo de nº 11190-88.2015.5.15.0131 que, ao analisar o caso de uma funcionária trans em processo de transição de gênero, minimizou o impacto da proibição do uso do nome social e do banheiro feminino.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao reformar o acórdão, precisou desconstruir argumentos carregados de preconceito. Enquanto o Tribunal Regional utilizava o fato de a trabalhadora ter comparecido à audiência com aparência masculina para questionar sua identidade — ignorando a justificativa da autora de que precisava se adequar aos padrões cisnormativos para conseguir um novo emprego em um mercado excludente —, o TST reafirmou que a dignidade da pessoa humana não pode ser condicionada a procedimentos cirúrgicos ou alterações de registro civil. Ao confrontar o argumento do suposto constrangimento das mulheres cisgênero no uso do banheiro, a Corte Superior pontuou que o desconforto social de terceiros não se sobrepõe ao direito fundamental de existência da pessoa trans.

No entanto, é importante ressaltar que esse acórdão do TRT foi publicado em 2017, quando ainda não havia o Protocolo do CNJ para julgamento sob a perspectiva de gênero, e o número de

ações versando sobre transfobia no trabalho era ainda menor que hoje, como mostrado no gráfico acima. De modo que, espera-se que esse entendimento do TST, publicado em 2024, seja o reflexo de mudanças nos parâmetros de julgamento dos magistrados na justiça trabalhista pátria.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2025**: ano-base 2025. Brasília, DF: CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em: 04 de abril de 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 17 de março de 2026.

CAVALCANTI, Filipe Matheus Silva. A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal. In: **MERCADO DE TRABALHO: Conjuntura e Análise**. Brasília, DF: Ipea, v. 31, n. 80, p. 47-62, out. 2025. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt80/nt2>. Acesso em: 01 de abril de 2026.

CEDEC – CENTRO DE ESTUDO DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. **Mapeamento das pessoas trans no Município de São Paulo**. São Paulo: Cedec, jan. 2021. Disponível em: [https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos\\_humanos/LGBT/AnexoB\\_Relatorio\\_Final\\_Mapeamento\\_Pessoas\\_Trans\\_Fase1.pdf](https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf). Acesso em: 27 de março 2026

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. **Princípios de Yogyakarta**: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta, Indonésia: [s. n.], 2006. Disponível em: [https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 17 de março de 2026.

COMERIO, Murilo Siqueira. **A Tutela Antidiscriminatória dos Trabalhadores Transexuais e Transgêneros**. 2018. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra (Portugal).

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/748>. Acesso em: 17 de março de 2026.

DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**, 4ª ed. São Paulo, Saraiva, 1988, vol. 7.

FREITAS FILHO, Roberto; LIMA, Thalita Moraes. **Metodologia de Análise de Decisões -MAD**. Univ. Jus, Brasília, v. 21, n. 2, p. 1-17, jul./dez. 2010. Disponível em: [https://scholar.google.com.br/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=pt-BR&user=0xj4FvAAAAAJ&citation\\_for\\_view=0xj4FvAAAAAJ:d1gkVwhDpl0C](https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=0xj4FvAAAAAJ&citation_for_view=0xj4FvAAAAAJ:d1gkVwhDpl0C). Acesso em: 31 de março de 2026.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REIS, Clayton. A Reparação do Dano Moral no Direito Trabalhista. **Revista Eletrônica**, Paraná, v. 60, n. 3, p. 78-100, ago. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96889?locale-attribute=es>. Acesso em: 31 de março de 2026.