



fórum
de empresas
e direitos
lgbti+

Respeito ao **nome social** de profissionais trans nas empresas

Cartilha com orientações para times de Recursos Humanos e Jurídico

Lançamento em 06 de outubro de 2026

versão 1 – acompanhe atualizações no [site do Fórum](#)

Conheça o Fórum!

O [Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+](#) foi criado em 2013 e reúne grandes empresas em torno de uma Carta de Adesão assinada pelo(a) CEO. A Carta contém 10 Compromissos com o respeito e a promoção dos direitos humanos de pessoas LGBTI+ na gestão empresarial. Esse tema se insere nas práticas de valorização, promoção e gestão da diversidade, reconhecendo a diversidade sexual e de gênero como uma de suas dimensões. Compartilhamos a crença de que respeitar e promover direitos humanos é uma exigência ética e uma fonte de adição de valor para as pessoas, para os negócios e a sociedade.

Este documento foi elaborado por Reinaldo Bulgarelli, Secretário Executivo do Fórum.

Conheça organizações parceiras do Fórum que podem contribuir com sua empresa na questão do nome social.

Organizações Parceiras - clique no link

**#Trans
Empregos**



**IMD Instituto
Mais Diversidade**

Sumário

?	Nome social: que tema é esse?	4
★	Fórum e empregabilidade de pessoas trans	9
1	Sobre a Cartilha	11
2	Conceitos essenciais	13
3	Respeito ao nome social pela empresa	22
4	Retificação do nome e do gênero no registro civil	33
5	eSocial e folha de pagamento	36
6	Dados pessoais, sigilo e LGPD	39
7	Riscos jurídicos do descumprimento	41
8	Checklist do RH — do recrutamento à rotina de folha	44
9	Perguntas frequentes	46
10	Sugestão de formulário para solicitação de uso de nome social	48
11	Sugestão de texto para a política da empresa sobre nome social	53
12	Publicações do Fórum, fontes e legislação de referência	59

Nome de uso**Nome de tratamento****Nome social**

Que tema é esse?

Maria Isabel é conhecida como Bel na empresa. Colocou esse tratamento no crachá e no e-mail. José Roberto é de Natal e esse virou seu apelido. Ele gostou e todos só o conheciam por esse apelido. Se perguntassem por José Roberto, até ele mesmo não atendia. Seu apelido também foi parar no crachá e no e-mail.

Catarina Souza casou-se e adotou o nome do marido. Passou a se chamar Catarina Silva. Pediu ao RH para modificar seu nome no crachá e em todos os sistemas, incluindo sua carteirinha do plano de saúde. Carlos Motta dos Santos não gostava de usar o nome do pai. Pediu para ser chamado e reconhecido em todos os lugares de contato com as pessoas como Carlos Motta.

Há mudanças que são obrigatórias, como nos casamentos ou separações. Também há os casos em que o nome é modificado com base na Lei de Registros Públicos ([artigo 58 da Lei nº 6.015/1973](#)), que permite esse tipo de alteração para nomes públicos e notórios. O padrasto ou a madrasta que cuida do(a) menor de 18 anos pode ter seu sobrenome incluído junto ao do pai ou da mãe biológicos. O vínculo parental admitido era apenas o biológico, mas agora não é mais. O vínculo socioafetivo também foi reconhecido como forma de parentesco civil desde 2021 pelo STF. Abriu-se espaço para a multiparentalidade e tudo isso pode chegar na empresa, com obrigação de mudança no sobrenome de filhos de colaboradores.

Mudar o nome das pessoas nos sistemas não é algo estranho para as empresas. Vínculos baseados apenas em aspectos biológicos dão lugar a aspectos sociais, econômicos e afetivos. Algumas empresas, além das mudanças obrigatórias, permitem voluntariamente que o apelido, também conhecido como nome de uso ou nome de tratamento, seja colocado em todos os lugares que facilitam seu reconhecimento. O mesmo pode valer para o nome social de pessoas trans.

Imagine que o colaborador João informou que agora seu nome é Maria. Neste caso, não se trata de um apelido, mas de uma mudança na identidade de gênero. O nome de uso é uma flexibilização geral de tratamento, enquanto o nome social carrega um peso jurídico específico. É um tema novo para muitas empresas e tendemos, por isso, a tratar como algo estranho, esquecendo tudo que foi dito acima sobre sistemas que já acolhem, de alguma forma, mudanças envolvendo o nome de empregados(as).

Nome social é a designação pela qual uma pessoa travesti, transexual, transgênera ou não-binária se identifica e é socialmente reconhecida, em contraposição ao nome atribuído a ela no registro civil de nascimento — que muitas vezes não reflete sua identidade de gênero.

Utilizamos aqui o termo “pessoa trans” para buscar envolver as diferentes identidades relacionadas à questão da identidade de gênero. Há outras possibilidades além das acima citadas, como pessoas queer, agênero, gênero neutro, pessoas trans masculinas ou pessoas trans femininas, dada a riqueza da nossa diversidade sexual e de gênero.

O nome social surge como demanda de pessoas trans em algum momento de sua afirmação de gênero. Esse processo de afirmação pode ser vivenciado dentro do contrato de trabalho ou a empresa pode receber a demanda por nome social de uma pessoa candidata a vaga. Ou seja, nome social está relacionado ao tema da identidade de gênero.

Há algumas possibilidades na condição de pessoa trans:

- A pessoa trans tem nome social, mas não o incluiu formalmente, por variados motivos, em seus documentos, como RG e CPF. Ela espera, contudo, que o nome e pronomes sejam respeitados nos relacionamentos e espaços como crachá, e-mail e outros documentos ou maneiras da empresa reconhecer sua identidade.
- Há pessoas trans que realizaram a inclusão do nome social nos documentos, formalizando e gerando um impacto diferente nos sistemas da empresa.
- Há pessoas trans que retificaram seu registro civil e todos os demais documentos, portanto, o nome social deixa de existir e essa mudança deve ser acolhida nos sistemas com algumas peculiaridades.
- Há pessoas trans que optam por não modificar, por algum motivo, seu nome constante no registro civil, alterando apenas o pronome de tratamento: a/o, ele/ela, dizendo que tanto faz ou preferindo outras formas.

Cabe lembrar que para algumas empresas essa questão do nome social se coloca também para clientes, consumidores ou usuários. Pode ter impacto em produtos, serviços e no atendimento, na comunicação e no marketing. Está presente na relação da empresa com fornecedores e com a comunidade, no investimento social privado ou no voluntariado. É o que nos lembram os 10 Compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

É muito complexo? É necessário tudo isso? Por que há pessoas trans? Por que surgiram agora demandando tantas mudanças na empresa? Temos obrigação de respeitar essas pessoas e suas demandas? Elas têm direito de existir? Não é um tema polêmico demais para trazer para a empresa? Antigamente era muito mais fácil...

Diante de algo novo, algumas pessoas nem percebem como são perversas essas questões que, no fim, acabam negando a existência ou defendendo o extermínio de pessoas trans. O tema do nome social, envolvendo o tema de pessoas trans, diversidade sexual e de gênero, gestão de pessoas, gestão empresarial, está relacionado também a uma visão de mundo individual que pode criar inclusão ou exclusão.

Algumas reflexões podem ajudar a lidar com essas questões que envolvem nossos sentimentos, crenças pessoais e até predisposições para agir de maneira irresponsável, seja criando barreiras ou, no outro extremo, acolhendo tudo sem reflexão alguma, sem técnica, sem considerar processos, políticas, procedimentos, posturas e práticas efetivamente inclusivas para todas as pessoas.

-  **Para respeitar as pessoas trans, não precisamos conhecer e entender tudo sobre a questão da identidade de gênero. Nem tudo entendemos, mas respeitar antes de tudo é essencial.**
-  **O fato de pessoas trans conquistarem mais recentemente maior visibilidade e direitos deve nos despertar a atenção para o tema e não apenas gerar apego ao passado. Era mais fácil? Para quem? Não era tema nas empresas? Hoje é.**
-  **O processo de inclusão parece pedir aceitação, que se goste e até ame as pessoas trans, mas elas, assim como todas as pessoas, esperam respeito. Nem tudo aceitamos, gostamos ou amamos, mas respeitar todas as pessoas é o combinado que permite a convivência.**
-  **O que diz a identidade da empresa? Qual sua missão, qual é a sua visão e quais são seus valores? O que diz o Código de Conduta? Certamente, a discriminação, ódio ou exclusão de pessoas baseado em características e identidades não é defendido pela empresa.**

- O que dizem as regras da empresa e as normas e leis do país, em sintonia com normas internacionais? Inspiram a inclusão ou a exclusão? Elas nos movem para aprimorarmos posturas e práticas na empresa para acolher a diversidade humana ou nos movem para ignorar as pessoas, suas contribuições e demandas específicas?
- Polêmica é a LGBTI+fobia, a discriminação e a exclusão. A inclusão de pessoas trans, promover sua empregabilidade em organizações abertas à inovação e ao respeito a todas as pessoas, não é uma questão polêmica. Além disso, é questão polêmica para quem? Se a polêmica para alguns gera indiferença e exclusão, não é polêmica, é projeto de geração de risco para pessoas, para a empresa e para a sociedade.
- Suas crenças pessoais não aceitam a existência de uma pessoa trans? Sua cidadania, contudo, exige uma conduta sintonizada com aquilo que está combinado na empresa e na sociedade por meio de suas normas/leis. Elas expressam entendimentos do que é moralmente e eticamente esperado para convivemos no espaço comum onde a pluralidade está presente.
- Vivemos nossas crenças pessoais sob um mesmo teto com esses combinados formais ou informais que transcendem o que pensamos, no que acreditamos, do que gostamos ou o que achamos importante para nossas vidas. Não é para negar ou sumir com crenças, mas para buscar compor o conjunto de crenças em torno de um projeto comum afirmado pela empresa (e pela sociedade).

A questão do respeito ao nome social das pessoas trans não pode depender da boa vontade de profissionais que são responsáveis (ou se comportam como donos) de alguns processos e procedimentos na empresa. Não pode depender do nível de entendimento ou de “aceitação”, da vontade de respeitar ou não algumas pessoas por motivos dos mais variados. A cultura da empresa e seu compromisso com as leis do país devem falar mais alto porque tornam a vida possível para todas as pessoas.

Organizações do movimento trans, como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), descrevem o nome social como uma verdadeira tecnologia de acesso: uma ferramenta que viabiliza o exercício de direitos e a permanência e valorização de pessoas trans em diferentes ambientes — educacionais, de saúde, de trabalho. Respeitar o nome social não é uma concessão ou gentileza opcional: é uma questão de dignidade e de direito, resultado de décadas de luta e mobilização coletiva do movimento trans e travesti.

Ignorar ou desrespeitar o nome social de alguém — seja chamando a pessoa pelo nome de registro propositalmente, seja utilizando pronomes que não correspondem à sua identidade — configura violência simbólica, gera constrangimento e pode até comprometer a permanência dessa pessoa em espaços de convivência – família, comunidade, escola, saúde e trabalho, entre tantos outros.

Ajustar o nome de uma pessoa trans para seu nome social nos sistemas é um direito respaldado por lei e pelas melhores práticas empresariais de valorização da diversidade. Ou seja: não é um procedimento excepcional ou complexo a ser criado do zero, lembrando as muitas situações em que o sistema já acolhe mudanças no nome ou sobrenome dos colaboradores.

Para o ambiente corporativo, respeitar o nome social é um passo concreto e mensurável rumo à inclusão de pessoas trans. Elas existem, elas estão cada vez mais presentes na sociedade e no ambiente de trabalho, demandando por mudanças importantes para que ninguém fique para trás, como é o lema dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para 2030. Contribua para termos ambientes de trabalho cada vez mais respeitosos, saudáveis e inclusivos.

Fórum e empregabilidade de pessoas trans

É muito bom que tenhamos demandas de variadas empresas perguntando sobre como respeitar da melhor maneira o nome social de pessoas trans. Sinal de que há pessoas trans contratadas, candidatas a vagas ou sinal de que a empresa quer se preparar para acolher adequadamente esses profissionais.

Podemos dizer que todas as questões relacionadas à inclusão de profissionais trans nas empresas brasileiras são relativamente recentes.

O Fórum contribuiu decisivamente para mudar a postura das empresas em relação a pessoas trans, sobretudo a partir de 2015, com o apoio da [Máquina \(Burson\)](#) e do [TransEmpregos](#). Toda a imprensa de negócios e outros veículos, com nosso apoio, realizou matérias mostrando que a contratação de pessoas trans era possível e necessária, trazendo histórias das poucas pessoas trans já contratadas para servir de referência.

Problematizamos a discriminação no acesso a oportunidades de emprego, algo que era naturalizado ou tema para o qual as empresas estavam indiferentes. A realidade mudou e o processo de inclusão de profissionais trans ganhou escala, assim como gerou demandas das mais variadas para as empresas e para o Fórum.

Paralelamente, a sociedade também evoluiu e o Estado brasileiro passou a tratar o tema da identidade de gênero com maior atenção e respeito.

Estamos longe de dizer que a discriminação não é mais um problema e que o número de profissionais trans contratados não precisa aumentar, mas mudamos de patamar.

A sensação, porém, é que ainda temos um verdadeiro “terreno baldio” com a ausência de normas, leis e padronização de condutas para orientar as empresas.

Temos assumido no Fórum o papel de contribuir com o mundo empresarial e a sociedade brasileira na construção de respostas concretas que podem inspirar formulação de políticas públicas ou criação de leis e normas pelo Estado brasileiro, além de contribuir na mudança de postura da sociedade em relação à diversidade sexual e de gênero.

A contratação de profissionais trans gera demandas e isso é fonte de inovação, algo tão importante para as empresas. As demandas contribuem para aprimorar posturas e práticas, alteram ou criam políticas, processos e procedimentos, alteram a forma como pensamos os espaços e sua utilização, muito parecido com tudo que vivemos anos antes com a inclusão de profissionais com deficiência, as primeiras mulheres em empresas ou áreas onde só havia homens, entre outras inovações. Por meio da inclusão, melhoramos o todo para todos.

Entre as demandas trazidas para as empresas está o respeito ao nome social de profissionais trans. Não era assunto e se tornou cada vez mais presente. A cartilha que você tem em mãos procura atender necessidades atuais e está baseada tanto nas questões que recebemos como na identificação de práticas de referência que há nas empresas signatárias do Fórum. É uma cartilha datada – outubro de 2026 – porque tudo muda e tomara que seja sempre na direção de termos um país e suas empresas mais atentos à importância de respeitarmos e promovermos os direitos humanos de pessoas LGBTI+.

A cartilha quer apoiar as empresas na definição de um posicionamento a favor desses direitos, o que implica em fortalecer seu compromisso com o respeito à dignidade de todas as pessoas. Isso não pode depender do posicionamento individual de seus profissionais, mas se transformar em políticas internas que melhorem os processos, procedimentos e posturas.

Ou seja, temos que institucionalizar o máximo possível para transformar “arranjos” em processos consistentes, que acolham efetivamente profissionais trans e evitem riscos para as empresas.

Você, profissional da área de RH ou do jurídico da empresa, pode contribuir e fazer a diferença na construção das soluções que melhorem a empresa para todas as pessoas. Boa leitura!

Reinaldo Bulgarelli

SECRETÁRIO EXECUTIVO

Sobre a Cartilha

O Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ vem produzindo materiais que buscam orientar as empresas nas práticas de valorização, promoção e gestão da nossa rica diversidade sexual e de gênero. Nossas publicações (a) expressam o que recebemos de demandas das empresas; (b) estão baseadas em aprendizados com as práticas de referência das empresas signatárias; (c) e em atualizações necessárias para manter as empresas sintonizadas com normas nacionais e internacionais direta ou indiretamente relacionadas à diversidade sexual e de gênero.

Assim foi elaborada esta cartilha, que visa orientar as empresas — em especial profissionais das áreas de Recursos Humanos e do jurídico — a lidar de forma correta, respeitosa e juridicamente segura com a contratação e a gestão de empregados(as) trans, o que envolve travestis, homens trans, pessoas trans masculinas, mulheres trans, trans femininas e pessoas não-binárias. Pensamos em pessoas que estão entrando na empresa ou empregados(as) já contratados que informam que irão viver ali o processo de afirmação de gênero.

O objetivo é reunir, em um único documento, as respostas práticas para as dúvidas mais comuns que surgem no dia a dia da relação de trabalho: como e quando usar o nome social, como funciona a retificação do nome e do gênero em cartório, como isso se reflete no eSocial e na folha de pagamento, e quais são os riscos jurídicos de um tratamento inadequado. A cartilha traz ainda sugestão de formulário para acolher a demanda do nome social e sugestão de política sobre o tema a ser adaptado pela empresa.

Além de ser uma questão de dignidade e respeito à identidade das pessoas, o tratamento adequado de empregados trans é hoje respaldado por decisões do STF, normas do CNJ, regras do eSocial e uma jurisprudência trabalhista

consolidada que já condena empresas por descumprimento — com indenizações por dano moral e, em casos de discriminação, possível enquadramento penal (item 7).

Aviso

Este material tem caráter informativo e educativo, com base em legislação e jurisprudência vigentes na data de sua elaboração. Ele não substitui a análise de um profissional jurídico para casos concretos. Além disso, a legislação estadual e municipal pode trazer obrigações adicionais para o setor privado que não estão aqui detalhadas.

Conceitos essenciais

Antes de tratar dos procedimentos, é importante que toda a equipe de RH conheça os conceitos envolvidos na inclusão de profissionais trans, utilize corretamente os termos e tenha segurança para dialogar sobre o tema internamente e com parceiros ou stakeholders da empresa.

Diversidade, equidade e inclusão (DEI)

Diversidade é tema que chama a atenção para um aspecto importante da humanidade: nossa pluralidade de características. Na gestão empresarial, assim como em outras instâncias da vida em sociedade, a indiferença à diversidade resulta em fortalecimento e perpetuação das práticas de discriminação, impedindo as organizações de se beneficiar da riqueza da diversidade.

O termo diversidade remete ao cuidado com a qualidade da demografia. Equidade significa o cuidado com a qualidade das oportunidades ou práticas de justiça. A inclusão diz respeito ao cuidado com a qualidade das relações, construindo ou fortalecendo ambientes onde todas as pessoas encontrem uma cultura organizacional pautada pelo respeito, que seja segura, saudável e gere senso de pertencimento.

Valorizar, promover e fazer a gestão da diversidade é tema que diz respeito a todas as pessoas e, quando indica atenção a alguns temas, é para reverter a prática de transformar características em motivo para desigualdades, exclusões e outros tipos de violência. Além do compromisso com erradicar barreiras que afastam a empresa de talentos, DEI expressa apreço pela diversidade como fonte de riqueza e a responsabilidade de promover o desenvolvimento de todas as pessoas, sem deixar ninguém para trás.

Diversidade sexual e de gênero

É o termo guarda-chuva usado para designar o conjunto de variações naturais da experiência humana relacionadas à orientação afetivo-sexual, à identidade de gênero, à expressão de gênero e às características sexuais de cada pessoa — dimensões às vezes reunidas, na literatura internacional sobre direitos humanos, na sigla OSIGEC (em português) – orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e características sexuais. SOGIESC é a sigla em inglês.

Assim como raça, etnia, deficiência, idade, religião e nacionalidade, a diversidade sexual e de gênero é reconhecida como uma das dimensões constitutivas da diversidade humana. Não um desvio da norma, mas parte esperada da variação entre as pessoas.

Reconhecer essa diversidade e valorizá-la é ponto de partida que orienta cada um dos conceitos e procedimentos apresentados nesta cartilha: da identidade de gênero (o "quem eu sou") à orientação afetivo-sexual (por quem sinto atração), passando pelas formas concretas como essas dimensões se traduzem no ambiente de trabalho — a começar pelo nome social.

Reconhecer, valorizar e promover respeito à diversidade sexual e de gênero significa dizer não à discriminação, que tem por base a imposição de um padrão único de ser humano, superior, melhor e em torno do qual giram todas as estruturas, como políticas e condutas das organizações.

Chamamos este padrão de cis-hetero-normativo, ou seja, baseado na superioridade do modelo cisgênero (pessoas que se identificam com o gênero atribuído no nascimento) e heterossexual (pessoas que sentem atração afetivo-sexual por pessoas do gênero oposto). Ou seja, é um padrão tido como único e todos que não se enquadram nele são tidos como dissidentes do sistema sexo-gênero imposto, pessoas que fizeram uma “escolha ruim”, um desvio do que é “normal” e que as impede de acessar respeito e direitos como membros da comunidade humana.

Falamos em direitos humanos de pessoas LGBTI+ para colocar em prática a afirmação no artigo primeiro da Declaração Universal de Direitos Humanos: “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.

No Brasil, esse reconhecimento já é objeto de proposta legislativa específica: tramita no Senado Federal, por exemplo, o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero, que busca consolidar em lei conceitos hoje construídos principalmente por jurisprudência (STF) e normas infralegais.

Natureza e cultura

Quando alguém diz que o respeito à diversidade sexual e de gênero é uma bobagem porque só há macho e fêmea na natureza, que a diversidade é antinatural, está pressupondo duas coisas: (a) que existe uma fronteira clara e objetiva entre o que é "natural" (dado, espontâneo, biológico) e o que é "social" ou "cultural" (construído, escolhido); (b) que tudo o que fica do lado "não natural" dessa fronteira é, por isso, menos legítimo ou deve ser rejeitado.

O que é tido como natural também muda, não é uma verdade científica estável. A homossexualidade, por exemplo, foi classificada pela Organização Mundial da Saúde como transtorno mental até 17 de maio de 1990, quando foi formalmente retirada da Classificação Internacional de Doenças. A transexualidade seguiu o mesmo caminho: só em 2018, com a CID-11, a OMS deixou de tratá-la como transtorno mental, reclassificando-a como "incongruência de gênero" em um capítulo sobre saúde sexual — não mais uma patologia, mas uma variação da experiência humana.

Mudou o entendimento científico e social sobre o que conta como natural, saudável ou normal, com todas as implicações que isso pode trazer sobre a noção do que é aceito e rejeitado, o “normal” e o “anormal”, o que deve ser apoiado ou não. A valorização da nossa diversidade sexual e de gênero vai reconhecer a pluralidade e, mais que isso, a igualdade, a equidade, o respeito a “todas as pessoas livres e iguais em dignidade e direitos”.

Sexo

Classificação atribuída a uma pessoa — geralmente no nascimento — com base em características biológicas, sobretudo a genitália. Algumas vezes também está baseada em exames mais completos que envolvem os cromossomos e hormônios. O comum é registrar as pessoas na certidão de nascimento como sendo do sexo “masculino” ou “feminino”.

É esse o dado que os sistemas oficiais brasileiros (CPF, eSocial, RG) ainda tratam de forma binária, embora decisões judiciais recentes já apontem para o reconhecimento pontual de um terceiro registro (ver item 3.5, sobre pessoas não-binárias).

Para quem entende sexo como algo da natureza ou natural, abstraindo o fato de que esse olhar envolve crenças e valores construídos ao longo da história, vale lembrar que a ideia de um "sexo binário" — só macho ou só fêmea, sem exceção — não corresponde exatamente à diversidade observada na biologia humana. A existência de pessoas intersexo (nascidas com características

sexuais que não se enquadram nas definições típicas de "masculino" ou "feminino") já demonstra, dentro da própria biologia, que a realidade é mais variada do que a classificação binária sugere.

Pessoas intersexo

Há também as pessoas intersexo que compartilham de grande parte da discriminação vivenciada pelas pessoas trans e apresentam demandas específicas, tema que pode ser tratado em outro material. Sobre pessoas intersexo, conheça a [Associação Brasileira Intersexo - ABRAI](#).

No site da ABRAI há uma definição sobre o tema que diz o seguinte: “A intersexualidade constitui um termo guarda-chuva utilizado para descrever uma ampla gama de variações corporais naturais e congênitas que não se enquadram nas definições biológicas, médicas ou sociais típicas para corpos masculinos ou femininos”. Ver artigo: SANTOS, Thais Emilia de Campos dos; MARTINS, Raul Aragão. Intersexo, identidade biopolítica e a educação. Educação: Teoria e Crítica, p. e41[2023]. 2023.

<https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/17413/12754>

Gênero

O gênero é uma construção social, cultural e histórica — o conjunto de papéis, comportamentos, atributos e expectativas que uma sociedade associa a ser "homem" ou "mulher" (ou a outras identidades) em determinado tempo e lugar. Diferentemente do sexo, o gênero não decorre diretamente de características biológicas: é aprendido, varia entre culturas e períodos históricos, e se expressa em normas sobre comportamento, vestimenta, profissões, papéis familiares e assim por diante. Essa distinção é o que explica por que uma pessoa pode ter uma identidade de gênero diferente do sexo que lhe foi atribuído ao nascer — conceito tratado a seguir.

Identidade de gênero

Identidade de gênero é a vivência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao próprio gênero, podendo corresponder — ou não — ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento. É essa a definição consagrada pelos [Princípios de Yogyakarta](#) (2007), referência internacional reproduzida pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Ministério Público do Trabalho para fundamentar, no Brasil, o reconhecimento de direitos de pessoas trans, travestis e não-binárias.

A identidade de gênero é um conceito distinto de dois outros com os quais costuma ser confundida: o sexo atribuído no nascimento (a classificação registrada ao nascer, com base em características biológicas) e a orientação afetivo-sexual (por quem a pessoa sente atração afetiva, emocional ou sexual). Uma pessoa trans pode ter qualquer orientação afetivo-sexual — heterossexual, homossexual, bissexual, assexual etc. — exatamente como uma pessoa cisgênero.

Presumir uma coisa a partir da outra é um equívoco comum, e é justamente esse tipo de presunção equivocada que já resultou em condenações por tratamento discriminatório no ambiente de trabalho.

Afirmação de gênero

Termo hoje adotado pelo Conselho Federal de Medicina (Resolução CFM nº 2.265/2019) e pela Agência Nacional de Saúde Suplementar para designar o que anteriormente era chamado de "redesignação sexual", "transgenitalização" ou "mudança de sexo".

A resolução do CFM define: "a afirmação de gênero é o procedimento terapêutico multidisciplinar que, por meio de hormonioterapia e/ou cirurgias, permite à pessoa adequar seu corpo à sua identidade de gênero."

A mudança de terminologia não é apenas estética: os termos antigos sugeriam que a pessoa estava "mudando" para algo novo ou sendo "corrigida".

"Afirmação de gênero" reconhece, ao contrário, que a identidade de gênero da pessoa já existe e é legítima. O processo médico (quando desejado) apenas alinha o corpo a essa identidade, não a cria.

Esse processo pode incluir hormonioterapia, cirurgias (como mastectomia, histerectomia ou outras) ou nenhum procedimento médico. A decisão de realizá-lo, e em que medida, é pessoal e não obrigatória para se reconhecer e respeitar a identidade de gênero.

Para o ambiente de trabalho, o ponto prático mais importante é que o STF decidiu na ADI 4.275 (ver item 4.1) que a retificação do nome e do gênero no registro civil não depende de a pessoa ter passado por qualquer processo de afirmação de gênero, hormonal ou cirúrgico. Da mesma forma, o uso do nome social nunca deve ser condicionado a isso.

Trata-se de informação de saúde estritamente pessoal, que a empresa não deve perguntar, exigir como comprovação, nem usar como critério para qualquer decisão. Presumir que alguém "ainda não é" uma pessoa trans "de verdade" por não ter feito cirurgia é, hoje, tanto tecnicamente incorreto quanto juridicamente arriscado. Presumir, aliás, é o primeiro passo para errar e colocar a empresa em risco.

Pessoa transgênero (ou pessoa trans)

Termo guarda-chuva para pessoas cuja identidade de gênero é diferente do gênero atribuído no nascimento. Essa atribuição, em geral, é baseada na aparência dos órgãos sexuais da criança (ou é macho ou fêmea, ignorando que há pessoas intersexo) e envolve variados aspectos culturais sobre como é ser homem ou mulher em determinado tempo e lugar. O termo transgênero, portanto, é mais abrangente do que transexual, que enfatiza apenas a questão do sexo.

A pessoa trans se identifica de acordo com a maneira como quer existir no mundo. Algumas fazem uma afirmação de gênero binária (masculino ou feminino), com variações sobre a visão de si e a necessidade de modificar seu corpo. Outras fazem uma afirmação de gênero não-binária, ou seja, não necessariamente adquirindo uma expressão de gênero masculina ou feminina, podendo variar a forma como convivem com seus corpos, com as prescrições de gênero presentes na sociedade (como se comportar, se vestir, utilizar atributos do masculino ou do feminino) e pode também negar essa necessidade de definição rígida de gênero.

Pessoas trans (termo guarda-chuva) pode envolver homens trans, mulheres trans, trans masculinos, trans femininos, travestis e pessoas não-binárias, agênero, queer e gênero fluído, entre outras possibilidades. Pesquise em sites confiáveis sobre esses conceitos e, acima de tudo, respeite a forma como as pessoas se apresentam e o que dizem sobre sua identidade.

Travesti

Identidade de gênero própria, historicamente construída no Brasil e na América Latina, de pessoas que vivenciam uma identidade feminina distinta da atribuída ao nascer. Muitas travestis, sempre no feminino, não se reconhecem como "mulheres trans" ou trans femininas e vice-versa — a empresa deve sempre perguntar como a pessoa se autoidentifica.

Seres biopsicossociais

O reconhecimento de que somos seres biopsicossociais é um conceito consolidado nas ciências da saúde segundo o qual o ser humano não pode ser compreendido a partir de uma única dimensão isolada, mas resulta da interação constante entre três planos: o biológico (o corpo, a genética, a fisiologia), o psicológico (a subjetividade, as emoções, a forma como cada pessoa se percebe e se relaciona com o próprio corpo e identidade) e o social (a cultura, as relações, o contexto histórico e econômico em que a pessoa vive).

Desde que foi proposto pelo psiquiatra norte-americano George Engel, em 1977, tornou-se referência não só na medicina, mas na psicologia, no serviço social e nas políticas públicas de saúde — inclusive nos protocolos brasileiros de atenção à saúde de pessoas trans e travestis, que adotam expressamente essa abordagem integral. É um modelo que “resolve” a questão das fronteiras rígidas, onde começa e onde acaba o biológico e onde começa a cultura. Com base em Edgar Morin, podemos dizer que somos 100% biologia e 100% cultura. Assim, não faz sentido reduzir a identidade de gênero de alguém a apenas um desses planos. A identidade de gênero, como já vimos no verbete correspondente, é justamente um fenômeno biopsicossocial: envolve o corpo, a vivência subjetiva e profundamente sentida de cada pessoa, e o contexto social em que essa vivência se expressa e é — ou não — reconhecida pelos outros. Entender essa complexidade também ajuda a perceber que reduzir uma pessoa trans apenas ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento ignora, de forma incompleta, exatamente as mesmas dimensões psicológica e social que também constituem qualquer pessoa cisgênero.

Pessoa cisgênero (cis)

Pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero atribuído no nascimento, o que está relacionado, em geral, à aparência dos órgãos genitais. Ser uma pessoa cisgênero não significa, no entanto, que não possa ser também dissidente das maneiras impostas pela sociedade sobre ser homem e ser mulher, com expressões de gênero que podem corresponder ou não ao esperado pela cultura dominante de seu tempo e lugar.

Expressão de gênero

Expressão de gênero é a forma como cada pessoa, cisgênero ou transgênero, comunica e manifesta externamente seu gênero, o que envolve variados aspectos da vida em sociedade como vestimenta, corte de cabelo, modo de falar, gestos, maneirismos. Além da identidade de gênero (a vivência interna e subjetiva de quem a pessoa é em relação ao gênero atribuído no nascimento), a expressão de gênero complementa com aspectos observáveis, escolhidos pela pessoa, a maneira como quer se expressar para si e para outras pessoas.

Presumir a identidade de gênero ou a orientação sexual de uma pessoa com base na expressão de gênero deve ser evitado, não apenas pelo risco de equívoco, mas pelo risco de ferir a dignidade de alguém.

No ambiente de trabalho com ou sem regras de expressão de gênero (no fundo, é disso que trata o *dress code*), é importante dar-se conta que a expressão de gênero de uma pessoa pode, ou não, corresponder às expectativas sociais

tradicionalmente associadas ao gênero apresentado ou percebido. A expressão de gênero constitui um desafio em função dos documentos oficiais ou internos das empresas, a distribuição de espaços (banheiros e vestiários), uniformes ou outros objetos, estarem baseados na definição rígida e binária de gênero. É algo que as sociedades estão ainda aprendendo a lidar com a escolha, por exemplo, de banheiros sem gênero ou vestiários com cabines fechadas para troca de roupas e banho.

Daí decorre uma orientação prática para políticas internas de vestimenta, uniforme e apresentação pessoal: elas devem ser flexíveis o suficiente para acomodar diferentes expressões de gênero, sem impor um padrão único de masculinidade ou feminilidade a quem quer que seja.

Nome civil (ou nome de registro)

É o nome, até que haja retificação, que consta na certidão de nascimento e nos documentos oficiais (CPF, RG, CTPS).

Nome social

É o nome pelo qual a pessoa travesti, transgênero ou não-binária se identifica e é socialmente reconhecida, mesmo antes de qualquer alteração formal do registro civil. O uso do nome social não depende de retificação em cartório — é um direito autodeclaratório, exercido pela simples manifestação da pessoa.

Seu uso pela empresa e colaboradores é expressão do respeito à identidade e dignidade de todas as pessoas. Não um “favor”, mas uma obrigação antes de tudo ética, reconhecendo a importância que o nome e o tratamento respeitoso da identidade tem na vida de qualquer pessoa.

Retificação do registro civil

É a alteração definitiva do prenome e, quando for o caso, do campo de gênero na certidão de nascimento (ou casamento) e em todos os documentos derivados dela. Desde 2018, pode ser feita diretamente em cartório, sem necessidade de decisão judicial (ver item 4).

Termo a evitar

Evite a expressão "nome de batismo" ou qualquer referência ao nome anterior à transição fora do estritamente necessário para fins administrativos/legais internos. Nunca compartilhe o nome civil de um(a) empregado(a) trans com colegas, clientes ou terceiros sem necessidade legal — essa exposição não autorizada é conhecida popularmente como "outing" e pode configurar violação à intimidade e gerar responsabilização da empresa.

Respeito ao nome social pela empresa

3.1 O direito ao uso do nome social

A pessoa empregada ou candidata trans tem o direito de ser chamada e identificada pelo seu nome social e devidos pronomes de tratamento desde o processo seletivo.

- **Situação 1 – A pessoa não procurou órgãos públicos para formalizar uso do nome social - O nome social pode ser apresentado sem que a pessoa tenha providenciado sua inserção no CPF, RG ou outros documentos fornecidos por órgãos públicos. Mesmo assim, deve ser respeitado e acolhido pela empresa, sempre com a utilização do formulário sugerido no capítulo 10. A inserção do nome social, como será detalhado a seguir, sofrerá limitações, mas a empresa deve garantir seu uso em todas as relações entre as pessoas e presença em locais/procedimentos onde o reconhecimento da identidade de gênero se faça necessário.**
- **Situação 2 – A pessoa tem nome social no CPF, RG e outros documentos. Quando a pessoa apresenta nome social em seus documentos, como RG e CPF, a obrigação da empresa de acolher em seus processos internos é também imediata, sem dúvidas e sem exigências outras estranhas ao procedimento. Veja no item 3.4 como a pessoa trans pode realizar esse processo junto aos órgãos públicos. Porém, sempre cabe alertar que o respeito e acolhimento do nome social da pessoa independe de ter feito essa formalização junto aos órgãos públicos e muito menos ter retificado seu nome civil em cartório. Basta que a pessoa manifeste sua preferência**

não é necessário apresentar laudo médico, atestado ou qualquer comprovação.

É errado e um risco para a empresa exigir que a pessoa faça modificações em seus documentos oferecidos por órgãos públicos para respeitar seu nome social.

3.2 Base legal e por que vale para empresas privadas

Há decisões judiciais, assim como normas e regras baseadas na Constituição do país que, por sua vez, estão baseadas em normas e documentos internacionais de direitos humanos. De acordo com [artigo](#) do dr. Tiago Reis, da Reis Advocacia, podemos listar como fundamentos:

“Constituição Federal

A proteção encontra sustentação especialmente na dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, além dos direitos à igualdade, liberdade, intimidade, vida privada, honra e imagem.

Decreto nº 8.727/2016

É uma das principais referências sobre o assunto e regulamenta o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A norma determina que esses órgãos adotem o nome social conforme requerimento da pessoa interessada.

Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal

No julgamento da ADI 4.275, o STF reconheceu que pessoas transgênero possuem direito à alteração do prenome e da classificação de gênero no registro civil independentemente de cirurgia de transgenitalização. O fundamento é extremamente relevante: a identidade de gênero integra o desenvolvimento da personalidade e merece proteção constitucional.

■ Normas do Conselho Nacional de Justiça

A Resolução CNJ nº 270/2018 assegurou o uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários e também no âmbito funcional do Judiciário. Em 2025, a Resolução nº 625 atualizou essas regras e reforçou a colocação do nome social em posição de destaque nos processos.

■ Normas administrativas específicas

Existem ainda regras próprias para setores como educação, saúde, serviços públicos e sistemas cadastrais, além de normas estaduais e municipais.”

O [Decreto federal nº 8.727/2016](#) obriga diretamente os órgãos e entidades da administração pública federal (direta, autárquica e fundacional) a adotar o nome social de pessoas trans em cadastros, sistemas e documentos, mantendo o nome civil apenas para fins administrativos internos. Ele não se aplica automaticamente a empresas privadas — mas é hoje usado pelos tribunais como referência normativa e parâmetro de conduta esperada.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) possui a [NOTA TÉCNICA 02/2020](#), da COORDIGUALDADE. É uma Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a defesa de direitos da população LGBTIQ+ no trabalho. A Nota orienta a atuação de Membras e Membros do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos da população LGBTIQ+ no trabalho.

Na Justiça do Trabalho, diversas decisões já reconheceram que é dever do empregador privado assegurar o uso do nome social em crachás, sistemas, e-mail corporativo e demais registros funcionais, lembrando, por exemplo, o Art. 223-G da CLT (reparação por dano extrapatrimonial/moral)

■ Casos concretos já julgados

TRT da 15ª Região (2025): empresa condenada a pagar R\$ 8 mil de indenização por dano moral por impedir que um empregado trans usasse o nome social no crachá e por direcioná-lo ao banheiro incompatível com sua identidade de gênero. TRT da 2ª Região (São Paulo): empresa condenada a R\$ 10 mil por obrigar um operador de telemarketing trans a usar o nome de registro em sistemas e crachá, mesmo sendo chamado pelo nome social pelos colegas. Em ambos os casos, o Judiciário reconheceu como dever do empregador assegurar o uso do nome social em todos os registros funcionais.

3.3 Onde o nome social deve aparecer

Recomenda-se que o nome social conste, com destaque, em todas as situações que envolvem exposição pública do nome, nos relacionamentos entre as pessoas ou em todos os pontos de contato do dia a dia. O nome civil deve ficar restrito ao mínimo necessário para cumprimento de obrigações legais.

O nome social pode estar presente, nestas situações, sem o nome civil, nas seguintes oportunidades:

- Processo seletivo – formulário ou semelhante a ser preenchido por candidatos(as)
- Entrevistas – tratamento de acordo com o que foi formalizado ou solicitado pela pessoa
- Cadastro interno
- Diretórios internos
- Crachá e identificação visual
- E-mail corporativo e login de sistemas internos
- Listas de presença, organogramas, lista de ramais, intranet e sistemas de comunicação interna
- Plataforma de ponto, escala ou outros recursos utilizados pela empresa
- Uniformes e itens de identificação, quando aplicável
- Sistema de benefícios (carteiras de saúde e outras), formalizando com empresa parceira
- Sempre que possível, no contracheque/holerite (ver limitações técnicas no item 5)

■ Onde o nome civil ainda é necessário

Por exigência de sistemas oficiais vinculados ao CPF, o nome civil (ou o nome já retificado, quando for o caso) continua sendo usado em: CTPS, eSocial, guias de recolhimento (FGTS, INSS), informe de rendimentos, contrato de trabalho registrado e demais documentos com força fiscal/previdenciária — assunto detalhado no item 5.

3.4 Como alterar o nome social junto aos órgãos públicos

Não existe um cadastro único — cada documento tem seu próprio trâmite, mas o CPF costuma ser o ponto de partida porque vários outros sistemas (inclusive o eSocial) validam a partir dele.

Resumo prático que o RH pode passar para quem deseja formalizar seu nome social junto aos órgãos públicos:

- ▶ **CPF (Receita Federal)** — é gratuito, pelo gov.br (conta nível prata/ouro) ou presencial em unidade da Receita Federal, mediante documento com foto. Costuma ser rápido (poucos dias úteis).
- ▶ **RG / novo CIN (Carteira de Identidade Nacional)** — agendamento pelo site gov.br/identidade, direcionado ao órgão estadual de identificação (em SP, pelo Poupatempo, que tem formulário próprio; em outros estados, pelo Instituto de Identificação da Polícia Civil). Exige certidão de nascimento ou casamento. O nome social pode ser incluído sem qualquer retificação prévia em cartório, aparecendo ao lado do nome de registro, o que é, aliás, lamentável e muito criticado (não faça o mesmo com crachás e outros recursos da empresa!). A 1ª via é gratuita (Lei 7.116/1983). Os 26 estados e o DF já emitem CIN com esse campo.
- ▶ **CNH** — no CFC (Centro de Formação de Condutores) vinculado ao Detran do estado, apresentando RG ou cartão de nome social e comprovante de residência. Não exige novo exame. Tem custo (a taxa varia por estado) e leva cerca de 5 dias úteis para ficar pronta.
- ▶ **Título de eleitor** — pelo sistema Título Net/e-Título do TSE, ou presencialmente no cartório eleitoral, anexando documento com o nome social, foto e comprovante de residência.
- ▶ **CTPS Digital (Carteira de Trabalho e Previdência Social)** — não precisa de solicitação separada: assim que o nome social é atualizado no CPF, a Carteira de Trabalho Digital reflete a mudança automaticamente, porque puxa os dados direto da base da Receita Federal.

Vale destacar à pessoa trans que não existe obrigação de fazer tudo isso. A pessoa decide quais documentos quer atualizar e quando. A empresa, como foi dito, não pode condicionar nada a essa regularização, exceto os pontos tecnicamente amarrados ao CPF já mencionados (eSocial e afins). Portanto, sistemas devem acolher o nome social mesmo quando não há essa regularização em órgãos públicos e a empresa não deve expor o nome civil indiscriminadamente.

3.5 Pessoas não-binárias e nome social

O direito ao nome social não é exclusivo de homens trans e mulheres trans ou pessoas trans masculinas e trans femininas: ele se estende igualmente a pessoas não-binárias — isto é, pessoas cuja identidade de gênero não se enquadra exclusivamente nas categorias "homem" ou "mulher".

O critério legal e o fundamento usados pelos tribunais (autodeterminação de gênero, dignidade da pessoa humana) não fazem essa distinção, e a mesma lógica do item 3.1 se aplica aqui: o nome social é autodeclaratório e não depende de qualquer alteração prévia em documento oficial nem de a pessoa se identificar como "trans" em um sentido binário. Nome social não tem relação com aparência ou expressão de gênero.

Na prática, isso significa que a empresa deve acolher o nome social indicado por uma pessoa não-binária da mesma forma que faria com qualquer outra pessoa trans: sem exigir explicações, laudos ou comprovações, e atualizando os mesmos canais listados no item 3.3 (crachá, e-mail, sistemas internos, comunicação interna).

Pronomes e tratamento - Além do nome, é comum que pessoas não-binárias solicitem o uso de pronomes específicos (como "elu/delu", neopronomes, ou alternância entre "ele/ela" conforme o contexto) ou, simplesmente, que se evite flexão de gênero na comunicação (por exemplo, usando o nome da pessoa em vez de "senhor" ou "senhora", ou preferindo formas neutras em comunicados).

Assim como o nome social, essa é uma informação que deve ser perguntada diretamente à pessoa — nunca presumida — e tratada como parte do mesmo processo de acolhimento. Recomenda-se incluir um campo específico para pronome no mesmo formulário/termo de solicitação usado para o nome social.

O que muda (e o que ainda não muda) nos documentos oficiais.

A retificação do prenome em cartório, prevista no [Provimento CNJ nº 73/2018](#) (ver item 4), está disponível para pessoas não-binárias nos mesmos termos explicados naquela seção — ou seja, é possível mudar oficialmente o nome sem necessidade de decisão judicial. Já a inclusão de um terceiro campo de gênero (diferente de "masculino" ou "feminino") no registro civil, no CPF e no eSocial ainda não tem regulamentação nacional: até o momento, essas mudanças no campo de gênero dependem de decisão judicial caso a caso.

Já existem precedentes favoráveis (inclusive uma decisão da 3ª Turma do STJ, em maio de 2025, reconhecendo o direito à indicação de gênero neutro no registro civil), mas nenhuma resolução ainda tornou esse procedimento padronizado ou disponível diretamente em cartório ou pela Receita Federal em todo o país. Alguns estados avançaram isoladamente — o Rio de Janeiro, por exemplo, passou a permitir a opção "não-binária" no RG emitido pelo Detran-RJ desde 2022 — mas isso não é a regra nacional.

Na prática de folha de pagamento, isso quer dizer que o eSocial e o CPF de uma pessoa não-binária provavelmente continuarão exibindo "masculino" ou "feminino" no campo de sexo, mesmo depois de o nome social (ou o próprio nome civil, se retificado) já refletir sua identidade. Essa divergência não é um erro do sistema nem do RH — é uma limitação atual da própria legislação — e não deve ser tratada como inconsistência a ser "corrigida" pela empresa por conta própria. O campo nmSoc (nome social) do eSocial continua disponível e deve ser preenchido normalmente para pessoas não-binárias que o solicitem, independentemente do campo de sexo do sistema permanecer binário.

3.6 Respeitar o nome social sem impor retificação

Para acolher o nome social, a empresa não deve obrigar, em hipótese alguma, a pessoa trans a retificar seu nome civil no cartório ou tomar providências para formalizar o nome social junto aos órgãos públicos.

O nome social deve ser acolhido incondicionalmente e as consequências devem ser explicadas para a pessoa, demonstrando limites e possibilidades em função das normas legais e de práticas voluntárias da empresa.

Voluntariamente, empresas podem contribuir com pessoas trans no acesso ao direito de incluir seu nome social em documentos como RG e CPF e/ou retificação de nome no registro civil.

Como está na [cartilha “Direitos LGBTI+ em Disputa” sobre eleições 2026](#) (Instituto Matizes), no item 4 (Facilitar o acesso à Justiça e à troca de nome e gênero em documentos):

“Uma pesquisa com a população trans e travesti mostrou que menos de quatro em cada dez pessoas que tentaram trocar seus documentos conseguiram concluir o processo. A lei existe, mas cartórios interpretam de formas diferentes e cobram documentos demais. O mesmo padrão aparece nos direitos conquistados via tribunal, como casamento: existir no papel não significa ser fácil de acessar na prática. O que deve constar no plano de governo e nas propostas: mutirões de retificação de documentos e assistência jurídica gratuita.”

? Por que não obrigar alguém a adotar legalmente o nome social ou até retificar seu registro civil?

Porque é imposição de um constrangimento sem base alguma, ofendendo a pessoa e colocando a empresa em risco. Além disso, cabe lembrar algumas situações em que a mudança não é desejada:

- ▶ A pessoa é muito jovem, já se identifica como pessoa trans, mas ainda não resolveu definitivamente a questão do nome que irá utilizar, o que pode ser resolvido com o nome social.
- ▶ Apesar de estar se sentindo segura na empresa, pode ter ainda dúvidas sobre a situação em outras esferas da vida.
- ▶ Enfim, nome social utilizado na empresa pode ser vivenciado em uma fase de transição, seja a pessoa já contratada ou em processo de contratação.

Há pessoas que mudam de ideia em relação ao nome escolhido e até em relação ao processo de afirmação de gênero, não cabendo à empresa interferir de forma inadequada em momento tão delicado.

Ela está vivenciando a afirmação de gênero na empresa e não faz sentido interferir com falsas exigências, apenas com orientações sobre limites e implicações legais, garantindo que a pessoa continue se sentindo segura e acolhida.

O nome social é um direito e, se solicitar apoio para formalizá-lo junto a órgãos públicos ou apoio para retificar seu nome civil no cartório, poderá ter apoio voluntário da empresa para isso, que assume os custos.

O respeito ao nome social independe de ter retificado o nome civil no cartório, de ter providenciado mudanças em documentos para constar o nome social. Independe, ainda, de sua aparência ou expressão de gênero.

3.7 Impactos positivos com respeito ao nome social

Organizações que respeitam a identidade e dignidade de todas as pessoas realizam esforços para aprender a respeitar pessoas trans, incluindo seu nome social, tema central de nossa cartilha. É uma questão administrativa e sobretudo um direito fundamental.

O respeito ao nome social significa:

- 1** Respeito à identidade e à dignidade de colaboradores
- 2** Prevenir práticas de discriminação
- 3** Manter uma cultura de respeito e colaboração
- 4** Evitar conflitos baseados em violências
- 5** Evitar responsabilização e custos evitáveis
- 6** Promover ambiente seguro e saudável para todas as pessoas
- 7** Evitar riscos psicossociais, conforme NR-1 e legislação pertinente

Empresas que ignoram o tema ou toleram o desrespeito de seus profissionais a colegas trans colocam em risco o sucesso dos negócios, prejudicando tanto o ambiente interno quanto as relações com clientes, consumidores e outros públicos.

Manter sistemas que recusam atualizações e inserção do nome social de pessoas trans é uma forma de praticar discriminação deliberadamente, afinal, sistemas estão a serviço da empresa, de sua cultura e não podem colocá-la em risco.

3.8 Protocolo e/ou política sobre nome social

Desenvolva um protocolo ou uma política específica sobre nome social de profissionais trans (ver sugestão no capítulo 11), estabelecendo internamente o que deve ser providenciado e sendo transparente com seu público interno

sobre o que é oferecido pela empresa com base nas exigências legais e o que é oferecido voluntariamente.

A política sobre nome social evita que a cada solicitação a empresa tenha que mobilizar diferentes áreas do RH para improvisar uma solução. Uma política contribui para o alinhamento interno e evita depender da postura individual de colaboradores.

Para elaborar a política, o RH deve (a) localizar todos os momentos em que o nome de colaboradores aparece, o que é exigência legal, o que a empresa pode fazer voluntariamente para garantir maior respeito à dignidade das pessoas trans; (b) afirmar as posturas que espera de todos os envolvidos de acordo com sua cultura organizacional e Código de Conduta. Aliás, do processo de inserção do nome social e de outras medidas de acolhimento de profissionais trans podem surgir sugestões para aprimorar o Código de Conduta ou de Ética.

Assim, normas de cadastro para colaboradores que estão sendo contratados ou fazem a afirmação de gênero durante o contrato de trabalho, bem como fluxos e procedimentos internos ao longo da carreira, devem ser revistos para incluir a existência ou a possibilidade de existência de pessoas trans. A empresa não deve esperar a chegada da primeira pessoa trans para tomar essa providência.

A política deve conter, por exemplo, (a) orientações sobre como solicitar o nome social; (b) onde ou quais os canais oferecidos pela empresa; (c) apresentar possibilidades de uso do nome social e acesso a nome civil com base na situação legal da pessoa (se formalizou junto a órgãos públicos ou não); (d) orientar sobre posturas exigidas de todos e todas na empresa e nos relacionamentos com terceiros com base em sua identidade organizacional (missão, visão e valores) e Código de Ética.

Formalize com a pessoa toda solicitação para reconhecimento do nome social, ou seja, deve ter um formulário a ser assinado pela pessoa com sua demanda (ver item 10 aqui na cartilha).

Resumindo

O nome social é um direito autodeclaratório: nasce da simples manifestação da pessoa e não depende de qualquer alteração prévia em documento oficial. É exatamente essa a lógica do Decreto 8.727/2016 (que apesar de vincular só a administração federal, é o modelo normativo usado como referência) e da jurisprudência trabalhista apresentada nesta cartilha — em nenhum dos casos julgados (TRT15, TRT2) a empresa tinha o direito de condicionar o uso do nome social a uma retificação formal do registro civil.

Na prática, vale separar duas situações:

- **Uso social (crachá, e-mail, sistemas, comunicação, contracheque quando o sistema permitir):** a empresa deve acolher imediatamente, a partir do pedido do(a) próprio(a) empregado(a), independentemente de RG, CPF ou CTPS ainda estarem no nome civil. O(a) empregado(a) deve formalizar essa solicitação – ver formulário sugerido ao final da cartilha.
- **Uso em documentos formais atrelados ao CPF (eSocial, CTPS, guias de FGTS/INSS, informe de rendimentos):** aqui a empresa fica tecnicamente limitada ao que a Receita Federal reconhece — por isso, se o(a) empregado(a) ainda não incluiu o nome social no CPF, esses documentos formais continuarão no nome civil até a regularização (a mesma limitação técnica do eSocial explicada no item 5). Isso não é escolha da empresa, é limitação de sistema público, e o(a) empregado(a) deve ser informado(a) de que seu nome civil ainda constará em alguns documentos e pode ficar visível para terceiros.

Retificação do nome e do gênero no registro civil

4.1 O que mudou desde 2018

Em março de 2018, o STF, ao julgar a ADI 4.275, reconheceu o direito de pessoas trans alterarem prenome e gênero diretamente no registro civil. O mais importante é que essa alteração pode ser feita sem necessidade de cirurgia de redesignação sexual e sem autorização judicial prévia, entre outras exigências. Poucos meses depois, o Conselho Nacional de Justiça editou o Provimento CNJ nº 73/2018, regulamentando o procedimento a ser feito diretamente em cartório.

O mesmo procedimento vale para pessoas não-binárias que desejem apenas alterar o prenome, sem qualquer exigência de que a retificação corresponda a uma transição de "masculino" para "feminino" ou vice-versa.

Já a averbação de um gênero não-binário/neutro (em vez de "masculino" ou "feminino") ainda não é um procedimento padronizado em cartório: hoje depende de decisão judicial, com precedentes favoráveis, mas não vinculantes (ex.: STJ, REsp 2.135.967, 3ª Turma, maio/2025).

O diálogo com a pessoa que se apresenta como não-binária e demanda providências do RH se torna essencial. É recomendável a prática voluntária da empresa para respeitar sua identidade e garantir sua dignidade, mesmo onde não há regras ou normas públicas sobre o tema.

4.2 Quem pode pedir e onde

Quem pode: qualquer pessoa maior de 18 anos e civilmente capaz. Não se exige laudo médico, avaliação psicológica, comprovação de tempo de "transição" nem decisão judicial. Veja abaixo a exigência para pessoas com menos de 18 anos.

Onde: no Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais onde o nascimento foi originalmente registrado. É possível pedir em outro cartório, mas normalmente com custo mais elevado. Há empresas que apoiam colaboradores trans com esses custos, o que tem sido uma boa prática. Há organizações, como a [Bicha da Justiça](#), que tem sido contratada por empresas para apoiar colaboradores trans na retificação.

4.3 Documentos geralmente exigidos

A lista pode variar entre cartórios/estados, mas em geral são solicitados:

- Certidão de nascimento atualizada (emitida há pouco tempo) e certidão de casamento, se houver
- Documento de identidade (RG) e CPF
- Comprovante de residência
- Título de eleitor
- Certidões negativas: cível, criminal e de execução criminal (estadual e federal), Justiça Eleitoral, Justiça Militar, Justiça do Trabalho e de protestos
- Para pessoas entre 16 e 18 anos, é necessário representante legal e documentação que comprove a representação (guarda, tutela ou procuração).

4.4 Custo e prazo

O procedimento pode ser gratuito, especialmente para quem comprova hipossuficiência (com apoio da Defensoria Pública), mas alguns cartórios cobram emolumentos.

Certidões, como as de protesto, costumam ter custo próprio. Vale orientar o(a) empregado(a) a consultar a Defensoria Pública do seu estado, que costuma oferecer cartilhas e suporte gratuito para esse procedimento. O prazo varia por

cartório, mas tende a ser mais rápido do que um processo judicial — muitas vezes pode levar dias ou algumas semanas.

4.5 O que a empresa deve fazer quando o(a) empregado(a) apresenta a nova certidão retificada

- 1 Atualizar imediatamente o cadastro interno (nome civil e, se for o caso, o campo de gênero) em todos os sistemas de RH e Departamento Pessoal
- 2 Solicitar ao empregado os documentos atualizados (RG, CPF, título de eleitor etc. quando disponíveis) apenas na medida do necessário
- 3 Providenciar a atualização no eSocial, na CTPS digital e nos registros de FGTS/INSS (item 5)
- 4 Tratar a informação com confidencialidade: a retificação não precisa — nem deve — ser comunicada ou justificada a outros colegas pelo RH, inserindo a questão dentro de estratégia definida com a participação da pessoa trans e seu/sua gestor(a).

Atenção

Depois da retificação em cartório, o nome civil antigo deixa de existir juridicamente. Não se trata mais de "nome social", mas do novo nome oficial da pessoa. A empresa deve tratá-lo como o nome legal em todos os fins, inclusive documentos históricos que venham a ser reemitidos (ex.: declarações, contracheques retroativos solicitados pelo/a empregado/a).

Ver também: Nota Técnica do Instituto Matizes - "[Retificação de Nome e Gênero de Travestis e Pessoas Trans no Brasil](#)" (2022).

eSocial e folha de pagamento

5.1 O campo "nome social" no eSocial

O eSocial prevê, desde o início de sua fase obrigatória em 2018, um campo específico para o nome social no evento de admissão (S-2200). No evento S-2200 (Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador), o layout possui um campo específico chamado nmSoc — "Nome social para travesti ou transexual". Ou seja, o sistema já foi desenhado para reconhecer e transmitir o nome social junto às informações da admissão.

Veja aqui:

[S-2200](#) - Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador

Nota ECONET: Atualizado até a versão 2.5.01 do Manual de Orientação do eSocial (aprovada pela [Resolução CG do eSocial nº 21, de 28/12/2018](#) - DOU de 17/01/2019, republicada em 17/01/2019, às 17:00).

“22 – nmSoc - Nome social para travesti ou transexual. Nota ECONET: Nome social é o nome através do qual os transexuais e travestis são chamados cotidianamente, em contraponto com o nome oficialmente registrado, que não reflete sua identidade de gênero.”

Ponto de atenção técnico

O eSocial confere o nome social informado com a base de dados do CPF na Receita Federal. Se o(a) empregado(a) ainda não incluiu o nome social no cadastro do CPF, o envio do evento S-2200 pode ser rejeitado (erro comum: "O Nome Social do Trabalhador está diferente do valor encontrado no Sistema da RFB"). Caso a pessoa deseje (não é obrigada a isso) que o nome social conste também no eSocial, o nome social precisa antes estar regularizado no CPF. A empresa não pode exigir essa regularização, apenas orientar a pessoa sobre esse requisito técnico, deixando claro que não se trata de má vontade da empresa, mas de uma exigência do próprio sistema da Receita Federal.

5.2 Como a pessoa inclui o nome social no CPF

A Receita Federal só passou a permitir a inclusão do nome social no cadastro do CPF a partir de julho de 2017. A inclusão (ou alteração/exclusão) do nome social no CPF é feita diretamente com a Receita Federal e é gratuita:

- **Pela internet:** via portal gov.br, com conta nível prata ou ouro, no serviço "Incluir, alterar ou excluir nome social no CPF", ou pelo e-CAC ("Meu CPF" → "Alterar cadastro").
- **Presencialmente:** em unidade de atendimento da Receita Federal, mediante documento de identidade com foto (e, para menores de 16 anos ou pessoa sob representação, documentos do responsável legal).

Prazo: costuma ser rápido — em geral poucos dias úteis para análise do pedido.

5.3 Nome civil retificado x nome social: o que muda na folha

É importante que o RH entenda a diferença prática entre as duas situações:

- **Empregado(a)** usa apenas o nome social (sem retificação do registro civil)

O nome civil permanece o mesmo nos documentos oficiais (CPF, CTPS, eSocial), mas o campo de nome social pode e deve ser preenchido/atualizado nesses cadastros.

No ambiente de trabalho (crachá, e-mail, sistemas internos, comunicação com colegas) deve prevalecer o nome social sem exposição pública do nome civil.

Documentos formais vinculados à Receita Federal e ao INSS (guias, informe de rendimentos, CTPS) seguem exibindo o nome civil, por exigência técnica dos próprios sistemas públicos. Isso não é uma escolha da empresa.

Empregado(a) retificou o nome civil em cartório

O novo nome passa a ser o nome civil para todos os efeitos — inclusive eSocial, CTPS e documentos fiscais.

A empresa deve enviar ao eSocial o evento de alteração cadastral assim que for informada, para atualizar os dados do vínculo.

A CTPS Digital busca os dados de nome diretamente do CPF; uma vez atualizado o CPF (nome civil ou nome social), a CTPS Digital reflete a mudança automaticamente — não é preciso solicitar alteração separada na carteira de trabalho.

5.4 Boas práticas de folha de pagamento

Sempre que o sistema de folha permitir, configure a exibição do nome social no contracheque e nos documentos internos entregues ao próprio empregado, tenha ele(a) feito modificações ou não em RG, CPF e qualquer outra formalização em órgãos públicos.

Reserve o uso do nome civil (ou nome social, conforme o caso) exatamente ao que a legislação previdenciária e tributária exige, sem exposição desnecessária em fluxos que outras pessoas possam visualizar (ex.: listas de pagamento compartilhadas, aprovações em sistemas com múltiplos acessos).

Documente internamente a atualização cadastral (data, motivo administrativo genérico como "atualização de dados cadastrais") sem registrar detalhes sobre identidade de gênero em campos de observação acessíveis a terceiros, mas é importante que a pessoa assine em documento próprio a sua demanda pelo novo nome. Não é correto exigir que explique motivos, apenas a formalização da informação da mudança do nome feita pela própria pessoa (ver item 10).

Ao atualizar o eSocial, revise também o histórico de eventos periódicos (folha de pagamento, afastamentos) para manter a consistência de nome ao longo de todo o vínculo, evitando divergências que gerem inconsistências no CNIS (para fins de aposentadoria e benefícios do INSS).

Dados pessoais, sigilo e LGPD

O nome social, isoladamente, não é classificado pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) como "dato sensível" — mas a informação de que uma pessoa é trans, travesti ou está em processo de retificação de nome está diretamente ligada à sua identidade de gênero, tema sensível por natureza e que exige cuidado redobrado no tratamento pelo RH.

Boas práticas recomendadas

- **Minimização e finalidade:** colete e armazene apenas os dados estritamente necessários para folha de pagamento, obrigações trabalhistas e previdenciárias.
- **Acesso restrito:** limite quem no RH e no Departamento Pessoal pode visualizar o nome civil de um(a) empregado(a) que utiliza nome social — trate como informação confidencial.
- **Consentimento e transparência:** informe o(a) empregado(a) sobre como e por que seus dados são tratados, sem exigir explicações sobre sua identidade de gênero além do necessário para a atualização cadastral.
- **Sigilo com terceiros:** nunca revele a colegas, clientes, fornecedores ou no ambiente físico/digital de trabalho o nome civil de uma pessoa que usa nome social, nem detalhes sobre sua transição, sem autorização expressa. Se a pessoa fala sobre sua realidade, mesmo assim a empresa deve ter esse comportamento com todas as pessoas trans.
- **Treinamento de lideranças:** gestores diretos devem saber lidar com a informação com a mesma descrição que teriam com qualquer outro dato pessoal sensível de um(a) subordinado(a). Há empresas em que não circulam entre gestores informações sobre identidade de gênero de

membros da equipe; havendo necessidade, os gestores devem solicitar formalmente ao RH, explicando o motivo (no caso de censo interno ou qualquer outro levantamento/pesquisa realizada pela empresa).

Riscos jurídicos do descumprimento

7.1 Esfera trabalhista

Negar o uso do nome social, expor a identidade de gênero de um(a) empregado(a) sem consentimento, ou submetê-lo(a) a tratamento constrangedor (como direcionamento a banheiros incompatíveis com sua identidade, comentários depreciativos ou isolamento) pode configurar dano moral trabalhista, com fundamento no art. 223-G da CLT e nos princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana.

Como visto no item 3.2, tribunais regionais já fixaram indenizações de R\$ 8 mil a R\$ 10 mil em casos concretos — valores que podem ser maiores a depender da gravidade, reincidência e capacidade econômica da empresa.

7.2 Esfera penal

Em 2019, ao julgar a ADO 26 e o MI 4.733, o STF reconheceu a omissão do Congresso Nacional em legislar sobre o tema e determinou que condutas de natureza homofóbica e transfóbica fossem enquadradas, por analogia, na Lei do Racismo (Lei nº 7.716/1989), até que houvesse lei específica.

Em 2023, a Lei nº 14.532/2023 alterou a Lei 7.716/1989 e criou o crime de injúria racial (art. 2º-A), com pena de reclusão de 2 a 5 anos e multa. Em agosto de 2023, o próprio STF reafirmou que ofensas por identidade de gênero e orientação afetivo-sexual se equiparam a esse crime.

Na prática, isso significa que condutas discriminatórias graves praticadas por gestores ou colegas contra empregados(as) trans no ambiente de trabalho — como xingamentos, humilhações públicas ou negativa reiterada e hostil do nome social — podem, a depender do caso concreto, configurar ilícito penal, além da responsabilidade civil da empresa.

7.3 Reputacional e de conformidade

Processos trabalhistas e denúncias em redes sociais têm impacto direto na marca empregadora (*employer branding*) e na atração de talentos.

Empresas com certificações ou políticas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) podem perder credenciamentos ou benefícios contratuais ligados a critérios ESG.

Algumas leis estaduais e municipais estendem obrigações específicas ao setor privado (por exemplo, sobre uso do nome social em estabelecimentos e locais de trabalho) — recomenda-se que o Jurídico verifique a legislação local aplicável à sede e às filiais da empresa, posicionando-se sempre em favor das normas de direitos humanos.

Ver Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho

[NOTA TÉCNICA 02/2020 DA COORDIGUALDADE](#) Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a defesa de direitos da população LGBTQI+ no trabalho. A Nota orienta a atuação de Membras e Membros do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos da população LGBTQI+ no trabalho.

A Nota Técnica do MPT pode embasar questões como vestiário, banheiros, vestuário, licenças parentais e temas que tratamos em outros documentos do Fórum.

Sobre banheiros e vestiários, a Nota recomenda que sejam usados "de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa" e veda expressamente a criação de espaços segregados de uso exclusivo para pessoas LGBTQI+ (ou seja, criar um "banheiro trans" à parte também é considerado inadequado, não é uma solução neutra). Isso reforça e detalha o que os casos do TRT15/TRT2 já sinalizavam sobre banheiro.

Sobre vestuário, a empresa que utiliza uniformes e EPIs deve garantir respeito à identidade de gênero de seus colaboradores. A expressão de gênero, que envolve pessoas trans ou não, deve ser respeitada dentro das regras gerais da empresa e suas normas de "dress code", haja ou não exigência de uniforme.

Jamais a expressão de gênero ou qualquer outra questão deve se sobrepor às normas de saúde e segurança da empresa (cabelos e a questão de capacetes ou redes; barbas e uso de máscaras; uso de brincos, piercing etc).

Checklist do RH — do recrutamento à rotina de folha

Use esta lista como referência rápida para revisar processos internos e treinar a equipe.

Etapa	O que fazer
Divulgação da vaga e entrevista	Utilize o nome social informado pelo(a) candidato(a) em todas as comunicações, sem exigir explicações sobre identidade de gênero.
Documentação na admissão	Pergunte diretamente se a pessoa utiliza nome social; oriente sobre a inclusão do nome social no CPF junto à Receita Federal (gratuito, on-line pelo gov.br) antes do envio do evento S-2200, caso ela deseje, explicando as consequências da não formalização junto a órgãos públicos, mas garantindo que a empresa irá respeitar incondicionalmente o nome social.
Cadastro no eSocial (S-2200)	Preencha o campo de nome social (nmSoc); confirme que o nome social está regularizado no CPF para evitar rejeição do evento.
Crachá, e-mail e sistemas internos	Configure com o nome social (sem conviver com o nome civil); restrinja o nome civil a telas administrativas de acesso restrito.

Etapa	O que fazer
Contrato de trabalho e CTPS	Nome civil (ou já retificado) segue sendo o nome legal do contrato; a CTPS Digital atualiza automaticamente a partir do CPF.
Folha de pagamento / contracheque	Exiba o nome social e corrija o sistema, se necessário, para que esteja a serviço da empresa e seu posicionamento; mantenha nome civil restrito às exigências fiscais e previdenciárias.
Se o(a) empregado(a) retificar o nome em cartório	Atualize imediatamente cadastro interno, eSocial (evento de alteração), CTPS Digital, crachá, e-mail e demais sistemas; trate a informação com sigilo.
Treinamento de gestores e equipes	Capacite lideranças sobre uso correto do nome social, sigilo e postura frente a episódios de discriminação.
Canal de denúncia e resposta a incidentes	Garanta canal de acolhimento para relatos de discriminação, com apuração e resposta rápidas — evita agravamento de riscos trabalhistas e penais.
Revisão periódica de sistemas de RH	Verifique se o sistema de folha e o ERP de RH suportam campo de nome social nativamente, evitando retrabalho manual e risco de exposição indevida.

Perguntas frequentes

? O(a) empregado(a) precisa comprovar que é trans para usar o nome social?

Não. O uso do nome social é autodeclaratório: basta a manifestação da pessoa. Exigir laudo médico, atestado psicológico ou qualquer prova é indevido e pode configurar constrangimento.

? A empresa pode se recusar a usar o nome social até que o registro civil seja retificado ou mesmo tenha sido incluído no RG e CPF?

Não. O direito ao nome social é reconhecido independentemente da retificação do registro civil (item 3), e há jurisprudência trabalhista condenando empresas que negam esse uso.

? Quem paga a retificação do nome em cartório: a empresa ou o empregado?

É um ato de natureza pessoal e civil, custeado (quando houver custo) pelo próprio empregado, que pode buscar gratuidade via Defensoria Pública em caso de hipossuficiência. A empresa não é responsável pelo procedimento, mas deve atualizar seus sistemas assim que for informada da mudança. Há empresas que, voluntariamente, como boa prática, assumem os custos e apoiam o(a) trabalhador(a).

? O eSocial aceita qualquer nome social informado pela empresa?

Não. O sistema valida o nome social com a base de CPF da Receita Federal. Se o empregado não tiver incluído o nome social no CPF, o evento pode ser rejeitado — por isso é importante orientá-lo(a) se quiser essa regularização no eSocial.

? Depois que o nome é retificado em cartório, ainda existe "nome social"?

Não nesse caso: uma vez retificado, o novo nome passa a ser o nome civil (legal) da pessoa para todos os efeitos, inclusive fiscais e previdenciários. O conceito de "nome social" só se aplica enquanto não há retificação formal.

? Podemos comentar com a equipe o motivo da mudança de nome de um(a) colega?

Não. Essa informação é confidencial. Cabe exclusivamente ao(à) empregado(a) decidir se, quando e para quem compartilhar detalhes sobre sua identidade de gênero ou transição. Se ele/ela/elu pedir auxílio, a equipe de RH e gestores(as) devem estar preparados para isso como um procedimento regular da empresa, analisando caso a caso o que for mais adequado para a pessoa trans, para a área e para a empresa.

? Existe alguma lei que obrigue diretamente empresas privadas a adotar o nome social?

O Decreto 8.727/2016 obriga formalmente apenas a administração pública federal. Para o setor privado, a obrigação decorre de princípios constitucionais e de farta jurisprudência trabalhista, além de leis estaduais/municipais específicas em algumas localidades — vale checar a legislação do(s) município(s) e estado(s) onde a empresa opera.

Sugestão de formulário para solicitação de uso de nome social

Uso do formulário pela empresa é uma prática recomendada pelo Fórum. O próprio modelo do Decreto 8.727/2016 usa a lógica de "requerimento", e órgãos públicos e universidades usam formulários próprios (vi modelos da UFJF, Unicamp, Polícia Civil de SP e PE, por exemplo). Uma nota técnica do Ministério Público do Trabalho sobre o tema também recomenda que a empresa tenha um fluxo definido e formalizado, em vez de decidir "caso a caso" informalmente.

Mas há três limites importantes para esse formulário não virar uma barreira disfarçada:

- 1 Não pode ser condição que atrasa ou nega o direito. O formulário serve para registrar e formalizar o pedido (data de vigência, quais sistemas serão atualizados), não para "autorizar" algo que já é um direito. Na prática, o uso já deve começar a valer a partir da manifestação — o formulário formaliza isso, não o antecede como pré-requisito.
- 2 Não pode exigir justificativa, laudo ou comprovação de identidade de gênero. O campo do formulário deve pedir só o nome social desejado e, no máximo, ciência sobre a limitação técnica de documentos atrelados ao CPF (eSocial etc.) — nunca "motivo da solicitação".
- 3 Precisa tramitar por canal confidencial e restrito. Não pode ser um formulário público, passar pela liderança direta como intermediária obrigatória, ou ficar visível a colegas. O ideal é ir direto a um canal fechado do RH (ex.: e-mail dedicado, sistema de RH com acesso restrito), com poucas pessoas tendo acesso ao nome civil associado. Na comunicação da empresa, a informação sobre o formulário pode ser divulgada para que todos(as) saibam e possam acessá-lo.

Um modelo simples de formulário costuma ter: identificação do empregado(a) atual com número de matrícula (se for utilizado); nome social a ser adotado; data de início de uso; confirmação de ciência do(a) empregado(a) sobre a possível divergência em documentos formais (eSocial, CTPS) até regularização do CPF; e assinatura. Nada além disso.

Formulário sugerido

Página 1 — instruções para o RH: identidade de gênero e orientação afetivo-sexual são coisas diferentes, e o formulário nunca deve ser preenchido por presunção de terceiros (gestor, colega) com base em aparência ou comportamento — só a pedido da própria pessoa.

Página 2 — o termo em si, com: identificação do(a) solicitante, nome social e data de vigência, situação de regularização no CPF (com checkboxes, sem condicionar nada), onde o nome social deve valer (crachá, e-mail, sistemas, contracheque etc.), declaração do(a) solicitante e compromisso de sigilo da empresa — cada bloco com linha de assinatura e campo de protocolo para o RH.

Termo de Solicitação - Nome Social



Instruções para o RH — leia antes de aplicar

Como e quando usar este termo

Este formulário é preenchido a pedido do(a) próprio(a) empregado(a) — nunca por iniciativa de gestores, colegas ou terceiros, e nunca com base em suposições sobre a aparência ou o comportamento da pessoa. Jamais deve ser preenchido por terceiros.

Identidade de gênero e orientação afetivo-sexual são dimensões diferentes. Nunca presuma que alguém é uma pessoa trans (ou o contrário) a partir de estereótipos: presunções equivocadas dessa natureza já geraram condenações por dano moral. Pergunte diretamente e apenas quando a própria pessoa trazer o assunto.

O direito ao nome social já vale a partir do simples pedido, verbal ou por escrito. Este termo serve para formalizar e dar consistência ao registro — não é um pré-requisito que autoriza o uso, e o preenchimento não pode ser usado para atrasar ou dificultar o direito.

Não peça justificativa, laudo médico, atestado psicológico ou qualquer comprovação. O único conteúdo exigível é o nome social desejado.

Conduza o preenchimento em canal confidencial (reunião reservada com o RH, formulário eletrônico de acesso restrito). O documento preenchido deve ter acesso limitado às pessoas estritamente necessárias para atualizar os sistemas.

1. Identificação do(a) solicitante

Nome civil completo (conforme documento de identidade)

CPF

Matrícula / cargo

Setor / departamento

Unidade / filial

2. Nome social a ser adotado

Nome social solicitado

Data a partir da qual deseja que o nome social passe a ser utilizado

3. Situação junto à Receita Federal (CPF)

Esta informação ajuda o RH a orientar corretamente o preenchimento do eSocial e a evitar inconsistências — ela não condiciona nem restringe, de forma alguma, o uso imediato do nome social nos canais internos.

- ☐ Já incluí o nome social no cadastro do CPF junto à Receita Federal.
- ☐ Ainda não incluí, mas pretendo regularizar — solicito orientação do RH sobre o procedimento.
- ☐ Não pretendo regularizar no CPF neste momento.

Observação: enquanto o nome social não estiver incluído no CPF, documentos formais vinculados a esse cadastro (eSocial, CTPS, guias de FGTS/INSS, informe de rendimentos) continuarão exibindo o nome civil, por exigência técnica dos sistemas públicos — isso não impede, de forma alguma, o uso do nome social nos demais canais listados abaixo.

4. Onde o nome social será utilizado (apenas o nome social, sem nome civil)

- ☒ Crachá e identificação visual
- ☒ E-mail corporativo e login de sistemas internos
- ☒ Intranet, listas de presença e ramais
- ☒ Comunicação interna geral (reuniões, comunicados, organograma)
- ☒ Contracheque / holerite interno
- ☐ Tenho restrições a um ou mais dos itens acima.

Explique: _____

☐ Outro(s) lugar(es) (especificar):

5. Declaração do(a) solicitante

Declaro que solicito o uso do nome social indicado neste termo em todos os registros e canais assinalados, com efeito a partir da data informada. Estou ciente de que posso solicitar a atualização ou o cancelamento deste pedido a qualquer momento, mediante nova comunicação ao RH, e que os documentos formais vinculados ao CPF seguirão o nome civil até eventual regularização junto à Receita Federal, conforme explicado no item 3.

Assinatura do(a) solicitante

Data

6. Compromisso da empresa

A empresa compromete-se a tratar as informações deste termo com confidencialidade, restringindo o acesso às pessoas estritamente necessárias para a atualização dos sistemas e o cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), e a dar efetividade ao uso do nome social solicitado em todos os canais assinalados a partir da data indicada.

Assinatura do(a) responsável pelo RH

Data de recebimento

Nº de protocolo interno (uso do RH)

Sugestão de texto para a política da empresa sobre nome social

MODELO DE POLÍTICA

Política de Uso e Respeito ao Nome Social

Campo	Informação
Título	Política de Uso e Respeito ao Nome Social
Área responsável	Recursos Humanos / Departamento Pessoal, com apoio do Jurídico
Abrangência	Todas as unidades, filiais e níveis hierárquicos
Versão	1.0 (modelo — adaptar antes da adoção)
Data de vigência	[dd/mm/aaaa]
Próxima revisão prevista	[dd/mm/aaaa — sugestão: revisão anual]
Aprovação	[Diretoria / cargo responsável]

1. Objetivo

Esta política estabelece diretrizes para o reconhecimento, o uso e o respeito ao nome social de empregados, estagiários, aprendizes, candidatos e demais pessoas que se relacionem com a empresa, garantindo que travestis, transexuais, transgêneros e pessoas não-binárias sejam identificadas e tratadas de acordo com sua identidade de gênero em todos os processos e ambientes da organização.

2. Abrangência

Aplica-se a todas as áreas, unidades e filiais da empresa, a todos os níveis hierárquicos e a todas as etapas da relação de trabalho — recrutamento e seleção, admissão, vigência do contrato e desligamento —, bem como, no que couber, a estagiários, aprendizes, prestadores de serviço e terceiros que atuem em nome da empresa.

3. Definições

Nome civil: nome constante no registro civil da pessoa, usado nos documentos oficiais até eventual retificação.

Nome social: nome pelo qual a pessoa travesti, transexual, transgênera ou não-binária se identifica e é socialmente reconhecida, independentemente de retificação do registro civil.

Retificação do registro civil: alteração definitiva do prenome e, quando for o caso, do campo de gênero, realizada diretamente em cartório nos termos do Provimento CNJ nº 73/2018.

Identidade de gênero: vivência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao próprio gênero, podendo corresponder, ou não, ao sexo atribuído no nascimento.

As demais definições (pessoa transgênero, travesti, pessoa não-binária, afirmação de gênero etc.) seguem o glossário constante da Cartilha de Contratação e Gestão de Pessoas Trans desta empresa.

4. Diretrizes gerais

41 O direito ao nome social independe de retificação

O uso do nome social é autodeclaratório: deve ser reconhecido a partir da simples manifestação da pessoa interessada, sem exigência de laudo médico, atestado psicológico, comprovação de cirurgia ou processo de afirmação de

gênero, nem de qualquer retificação prévia do registro civil. Esse direito se aplica desde o processo seletivo, mesmo antes da formalização de qualquer vínculo.

42 Onde o nome social deve ser utilizado

- Divulgação de vagas, entrevistas e demais etapas do processo seletivo
- Crachá e identificação visual
- E-mail corporativo e login de sistemas internos
- Intranet, listas de presença, ramais e organograma
- Comunicação interna geral (reuniões, comunicados, certificados de eventos)
- Contracheque/holerite interno, sempre que o sistema de folha permitir

43 Limitações técnicas em documentos formais

Importante

Documentos vinculados ao CPF junto à Receita Federal (eSocial, CTPS, guias de FGTS/INSS, informe de rendimentos) seguirão exibindo o nome civil até que o(a) próprio(a) empregado(a) regularize o nome social diretamente com a Receita Federal. Essa limitação decorre de sistemas públicos e não é uma escolha da empresa — não deve, portanto, ser usada como justificativa para restringir o uso do nome social nos demais canais listados no item 4.2.

44 Pronomes e tratamento

Pessoas não-binárias, em particular, podem solicitar o uso de pronomes específicos ou o tratamento neutro (por exemplo, evitando "senhor"/"senhora"). Essa solicitação deve ser acolhida nos mesmos moldes do nome social, sem exigência de justificativa.

45 Retificação do registro civil

Quando o(a) empregado(a) apresentar certidão de nascimento retificada, a empresa deve atualizar imediatamente todos os cadastros internos, o eSocial e a CTPS Digital, passando a tratar o novo nome como o nome civil da pessoa para todos os efeitos, com o mesmo sigilo aplicável a qualquer alteração cadastral.

5. Procedimento de solicitação

A solicitação de uso do nome social (ou sua atualização/cancelamento) é formalizada por meio do Termo de Solicitação e Uso de Nome Social (documento próprio desta empresa), preenchido em canal confidencial e a pedido exclusivo da pessoa interessada — nunca por iniciativa de terceiros. A partir do recebimento do termo, o RH deve providenciar a atualização de todos os canais assinalados em prazo não superior a [inserir prazo, ex.: 5 dias úteis].

O preenchimento do termo formaliza o pedido, mas não é condição para o exercício do direito: o uso do nome social já deve valer a partir da manifestação, ainda que informal, da pessoa interessada.

6. Confidencialidade e proteção de dados pessoais

- O acesso ao nome civil de pessoas que utilizam nome social é restrito às pessoas estritamente necessárias para o cumprimento de obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.
- É vedada a divulgação do nome civil, de informações sobre identidade de gênero ou sobre eventual processo de afirmação de gênero a colegas, clientes, fornecedores ou terceiros, sem consentimento expresso da pessoa interessada.
- O tratamento desses dados observa a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), com minimização, finalidade específica e sigilo.

7. Não discriminação e ambiente de trabalho

É vedada qualquer forma de assédio moral, constrangimento, piada ou tratamento diferenciado em razão de identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual.

O uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero deve seguir a identidade de gênero de cada pessoa, sendo vedada a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas trans ou LGBTI+.

Lideranças devem orientar suas equipes quanto ao uso correto do nome social e do pronome, sem presumir identidade de gênero ou orientação sexual com base em aparência ou comportamento.

Está disponível o canal [inserir canal de denúncia/ouvidoria] para relatos de discriminação, com apuração e resposta em prazo definido pela empresa.

8. Responsabilidades

Quem	Responsabilidade
RH / Departamento Pessoal	Aplicar este procedimento, receber e processar o Termo de Solicitação, atualizar sistemas internos, eSocial e CTPS Digital, e manter sigilo das informações.
Lideranças e gestores	Usar corretamente o nome social e o pronome solicitados, orientar suas equipes e não presumir identidade de gênero ou orientação sexual de subordinados.
Todas as pessoas empregadas	Tratar colegas pelo nome social e pronome por eles(as) indicados, respeitando a confidencialidade das informações.
TI / Sistemas	Garantir que os sistemas de RH, folha de pagamento e comunicação suportem nativamente o campo de nome social, minimizando ajustes manuais.
Jurídico / Compliance	Revisar periodicamente esta política à luz de mudanças legislativas e jurisprudenciais, e apoiar a apuração de eventuais descumprimentos.

9. Descumprimento

O descumprimento desta política sujeita a pessoa responsável às medidas disciplinares previstas no regulamento interno da empresa, sem prejuízo das responsabilidades civil e penal cabíveis, nos termos do art. 223-G da CLT e da Lei nº 7.716/1989 (com a redação dada pela Lei nº 14.532/2023).

10. Referências normativas

- Constituição Federal de 1988 — arts. 1º, 3º e 5º
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — art. 223-G

- Decreto federal nº 8.727/2016
- Provimento CNJ nº 73/2018
- Lei nº 7.716/1989, com a redação da Lei nº 14.532/2023
- Lei nº 13.709/2018 (LGPD)
- Nota Técnica MPT nº 02/2020
- STF: ADI 4.275/DF; ADO 26/DF e MI 4.733; RE 670.422/RS (Tema 761)
- Jurisprudência do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho

Ver, para o detalhamento de cada um desses fundamentos: (elaborar Cartilha de Contratação e Gestão de Pessoas Trans desta empresa, por exemplo, entre outros documentos da empresa ou de organizações parceiras).

11. Vigência e revisão

Esta política entra em vigor na data indicada na tabela de controle de versão, na primeira página, e será revisada periodicamente pelo RH em conjunto com o Jurídico, especialmente diante de mudanças na legislação ou na jurisprudência aplicável.

12. Aprovação

Assinatura — Diretoria / responsável

Data

Anexo I: Termo de Solicitação e Uso de Nome Social (documento próprio).

Publicações do Fórum, fontes e legislação de referência

12.1 Publicações do Fórum e parceiros

- Guia 2025 — Inclusão de Pessoas Trans e 10 Compromissos — Fórum. [Guia 2025 Inclusão de Pessoas Trans e 10 Compromissos](#)
- Colaborador(a) disse que é trans. E agora? — Transição de gênero durante o contrato de trabalho — cartilha do Fórum para orientar empresas sobre empregados(as) que se apresentam como pessoa trans. [Colaborador\(a\) disse que é trans. E agora?](#)
- Guia para Anunciar Vagas de Trabalho na TransEmpregos — TransEmpregos e Fórum. [Fórum lança guia para estimular empresas a anunciarem vagas na TransEmpregos](#)
- #AgoraVai! — Cartilha para RH e Cartilha para pessoas trans — TransEmpregos e Fórum. [Cartilha para profissionais trans](#) · [Cartilha para RH \(2015\)](#) – Cartilha para RH (2026)
- Manual de Empresas e LGBTI+ — Aliança Nacional LGBTI+, com apoio institucional do Fórum. [Manual de Empresas LGBTI+: guia prático para diversidade no ambiente corporativo](#)
- Orgulho que Move — Guia para Implantação do Programa de Inclusão e Permanência de Pessoas LGBTI+ nas Áreas Operacionais — projeto aplicado do curso de pós-graduação em Gestão de Negócios da Fundação Dom Cabral (FDC), em parceria com o Instituto de Transporte e Logística (ITL) e o SEST SENAT, com apoio institucional do Fórum. [Cartilha "Orgulho que Move" oferece guia prático para inclusão LGBTI+ nas áreas operacionais](#)

- 
Cartilha Inclusão em Perspectiva — Direitos de Pessoas Trans: deveres e possibilidades para efetivação da inclusão — TozziniFreire Advogados, com apoio da Volkswagen do Brasil e do Fórum. [Nova cartilha sobre os direitos de pessoas trans reforça compromisso com a inclusão](#)
- 
Manifesto do Comitê de Presidentes do Fórum no Dia Mundial de Erradicação da LGBTI+fobia — Fórum. [Manifesto pela Erradicação LGBTI+fobia](#)
- 
Como ser uma pessoa companheira das lutas da comunidade trans — Cartilha de Letramento — Demarest Advogados, em parceria com a #TransLinkedIn. [Demarest | Cartilha de letramento](#)
- 
Nota sobre empregabilidade de pessoas refugiadas LGBTI+ — Fórum de Empresas com Refugiados e Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. [Contrate uma pessoa refugiada](#)

12.2 Legislação e normas

- 
[Constituição Federal de 1988](#) — arts. 1º, 3º e 5º
- 
[Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#) — art. 223-G
- 
[Lei nº 13.709/2018 \(LGPD\)](#)
- 
[Lei nº 7.716/1989](#), com alterações da [Lei nº 14.532/2023](#) (crime de injúria racial, art. 2º-A)
- 
[Decreto federal nº 8.727/2016](#) — uso do nome social na administração pública federal
- 
[Provimento CNJ nº 73/2018](#) — retificação de nome e gênero em cartório
- 
[Nota Técnica MPT nº 02/2020](#) — orientação do Ministério Público do Trabalho para atuação na defesa de direitos da população LGBTIQ+ no trabalho, incluindo nome social e uso de banheiros/vestiários

12.3 Jurisprudência dos tribunais superiores citada

- 
STF
- 
[ADI 4.275/DF \(2018\)](#) — retificação de registro civil sem cirurgia e sem decisão judicial

- 
[RE 670.422/RS — Tema 761 de repercussão geral \(2018\)](#) — direito subjetivo à alteração de prenome e classificação de gênero no registro civil, mediante manifestação de vontade da pessoa
- 
[ADO 26/DF e MI 4.733 \(2019\)](#) — enquadramento de homofobia e transfobia na Lei do Racismo
- 
[STF \(2023\)](#) — reafirmação da equiparação de ofensas por identidade de gênero/orientação sexual à injúria racial
- 
STJ
- 
[REsp 2.135.967 — 3ª Turma \(maio/2025\)](#) — reconhecimento do direito à indicação de gênero neutro no registro civil (decisão de caso concreto, sem efeito vinculante geral)

12.4 Jurisprudência trabalhista citada

- 
[TRT da 15ª Região \(2025\)](#) — condenação por impedir uso de nome social no crachá
- 
[TRT da 2ª Região](#) — condenação por exigir uso de nome de registro em sistemas e crachá
- 
 TST – artigo 23.09.26 - [O Protocolo Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho e a proteção efetiva das pessoas trans - Estadão](#)
- 
 TST – conteúdo audiovisual - Conexão Trabalho. [Pessoas trans no mercado de trabalho: inclusão, respeito e direitos](#)

12.5 Fontes institucionais e técnicas consultadas

- 
Órgãos e portais oficiais
- 
[Portal do CNJ](#) — cnj.jus.br
- 
[Portal do STF](#) — portal.stf.jus.br
- 
[Planalto](#) — planalto.gov.br (texto do Decreto 8.727/2016)
- 
[Manual de Orientação do eSocial \(MOS\), evento S-2200](#) — gov.br/esocial

- Defensoria Pública — cartilhas e orientações sobre retificação de registro civil: [SP](#) · [RS](#) · [MG](#) · [SC](#) · [CE](#)

Nome social em documentos oficiais

- [Incluir nome social no CPF — Portal Gov.br](#)
- [Incluir o nome social na CNH — Detran RS](#)
- [Como solicitar a nova Carteira de Identidade Nacional em caso de nome social](#)

Modelos de requerimento de nome social (referência usada na elaboração do Termo desta cartilha)

- [Requerimento de Inclusão e Uso do Nome Social — Unicamp](#)
- [Requerimento de inclusão/exclusão de nome social — Polícia Civil de SP](#)

Nome social no ambiente de trabalho

- [Nome social: como o RH pode ajudar o colaborador — GPTW](#)

Saúde e afirmação de gênero

- [Parecer Técnico ANS nº 26/2024 — Processo transexualizador ou de afirmação de gênero](#) (termo correto, atualmente, é afirmação de gênero)
- [Resolução CFM nº 2.265/2019](#)
- [CFM atualiza regras para pessoas com incongruência de gênero \(Res. 2.427/2025\)](#)

Sobre esta cartilha

Este material foi elaborado com base em fontes públicas e oficiais até setembro de 2026. A legislação e os entendimentos dos tribunais evoluem: recomenda-se revisão periódica deste conteúdo junto ao Jurídico da empresa, sobretudo diante de novas leis estaduais/municipais ou atualizações do *layout* do eSocial.