Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 0000009-75.2024.5.09.0088

A C Ó R D Ã O
7ª Turma
GMAAB/cmas/lp/lsb

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. INVALIDADE. SÚMULA 126/TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

1. O Tribunal Regional manteve a sentença que declarou a invalidade material do regime compensatório por banco de horas e deferiu horas extras, tendo em vista a comprovação de ausência de pactuação formal em parte do período, bem como a prestação habitual de sobrejornada sem o devido cômputo para compensação e quitada com frequência nos contracheques.

2. A questão em discussão consiste em saber se a habitual prestação e quitação de horas extras invalida materialmente o sistema de banco de horas implementado e se o apelo atende aos critérios de transcendência previstos no art. 896-A da CLT.

3. A pretensão recursal de reconhecer a validade do regime de compensação demanda o revolvimento do acervo fático-probatório delineado pelo Tribunal Regional, o qual consignou a ausência parcial de ajuste formal e a prestação habitual de horas extras pagas e não compensadas, atraindo o óbice da Súmula 126 do TST.

4. Assim, o recurso de revista não demonstra transcendência política, jurídica, social ou econômica (art. 896-A, § 1º, da CLT), uma vez que a controvérsia não é inédita, não viola tese vinculante e o valor econômico envolvido não atinge patamar relevante fixado pelo Colegiado. **Agravo conhecido e desprovido.**

DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO. IDENTIDADE DE GÊNERO. MULHER TRANS. DESRESPEITO AO NOME SOCIAL. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO COMPATÍVEL E IMPOSIÇÃO DE UNIFORME MASCULINO. DEVER DE INDENIZAR. EXPOSIÇÃO A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.

1. A lide versa sobre a configuração do dano extrapatrimonial, alegadamente sofrido por mulher trans no seu ambiente de trabalho, em razão de não ser chamada pelo seu nome social, não poder usar o banheiro feminino e estar obrigada a utilizar o uniforme masculino.

2. Em um cenário social em constante transformação, a luta por reconhecimento, dignidade e equidade no ambiente de trabalho assume contornos ainda mais complexos, quando observada sob a lente da diversidade sexual e de gênero. A realidade da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho brasileiro é marcada por desafios estruturais, exclusão e invisibilidade. Dados alarmantes revelam altos índices de desemprego e

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

subemprego, especialmente entre pessoas trans e travestis. Além de constantemente achincalhadas, elas são frequentemente empurradas para a informalidade ou para atividades precarizadas, como o trabalho sexual, com uma expectativa de vida drasticamente reduzida. O preconceito e a discriminação que as atingem se manifestam em diversas formas, desde microagressões e assédio moral e sexual, até a negação de direitos básicos e a ausência de espaços seguros, como o uso de banheiros conforme a identidade de gênero. A escassez de dados oficiais sobre essa população agrava a invisibilidade e dificulta a formulação de políticas públicas eficazes.

3. A Constituição da República erige a dignidade da pessoa humana em fundamento da República (art. 1º, III) e fixa como objetivo fundamental "*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*" (art. 3º, IV). Garante a igualdade de todos perante a lei (art. 5º, caput), declara invioláveis "*a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas*", com direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação (art. 5º, X), e determina que "*a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*" (art. 5º, XLI). O § 2º do art. 5º abre o catálogo a direitos decorrentes dos princípios constitucionais e dos tratados internacionais de que o Brasil seja parte. A Constituição Federal ainda assegura a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*" (art. 7º, XXII) e inclui o meio ambiente do trabalho na proteção do sistema de saúde (art. 200, VIII). Cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (CLT, art. 157, I), o que abrange um ambiente psiquicamente saudável, livre de constrangimento e humilhação. O art. 7º, XXX, da CR proíbe "*diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*", e o caput do art. 7º é cláusula aberta a outros direitos "*que visem à melhoria de sua condição social*". A discriminação por identidade de gênero configura, a um só tempo, discriminação por motivo de sexo e gênero, bem como uma das "*quaisquer outras formas de discriminação*" do art. 3º, IV. A Lei 9.029/1995 veda práticas discriminatórias para o acesso à relação de trabalho e para a sua manutenção. Esses direitos não obrigam apenas o Estado. Nas relações de trabalho, marcadas pela assimetria de poder, vinculam também o empregador, em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, reconhecida pelo STF (RE 201.819). No plano internacional, cita-se a E a A Convenção 111 da OIT (Decreto 62.150/1968) define como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que altere a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, noção que alcança as condições de emprego (art. 1º), e a Convenção 190 da OIT que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero.

4. Na ADO 26 e no MI 4733, julgados em 13.6.2019 por 8 votos a 3, o STF reconheceu a mora do Congresso Nacional em criminalizar a homofobia e a transfobia e determinou que tais condutas, até a edição de lei, fossem enquadradas na Lei

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

7.716/1989 (Lei do Racismo). Ou seja, qualquer conduta que tenha o intuito de desvalorizar a pessoa trans pode ser enquadrada como racismo, crime imprescritível e inafiançável (art. 5º, XLII da CRFB). Deste modo, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é ilícito grave, de repúdio constitucional, conforme estampado na decisão do STF de eficácia geral e vinculante (CF, art. 102, § 2º). A Opinião Consultiva - OC nº 24/17 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, solicitada pela Costa Rica e emitida em 24.11.2017, interpretou os arts. 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 e 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, assentou que a identidade de gênero e a orientação sexual são categorias protegidas pela referida Convenção, que os Estados devem permitir a mudança de nome e de dados de registro conforme a identidade autopercebida, por procedimento simples, e que devem assegurar os direitos derivados do vínculo entre casais do mesmo sexo. Embora uma opinião consultiva não tenha a força de uma sentença internacional, é interpretação autorizada do tratado, parâmetro do controle de convencionalidade e fundamento expressamente considerado no julgamento da ADI 4275. Seguindo essa trilha, na referida ADI 4275 e no RE 670.422 (Tema 761), o STF reconheceu à pessoa trans o direito de alterar o prenome e o gênero no registro civil, diretamente em cartório e com base na autodeclaração, sem exigência de cirurgia de redesignação ou de decisão judicial, extraindo esse direito da dignidade, da autonomia e dos direitos da personalidade. **Se o próprio Estado deve reconhecer a identidade autopercebida, sem laudos nem procedimentos médicos, não pode o empregador condicionar o respeito a essa identidade à prévia retificação registral ou à cirurgia, muito menos desrespeitar a vontade da pessoa em ser chamada pelo nome social.** Mencione-se, por relevante, que o STF ao julgar o RE 845.779/SC reconheceu a repercussão geral (Tema 778) da matéria, quanto a se impedir pessoa trans de utilizar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero configura conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade. No entanto, em 6/6/2024, por questões processuais, foi cancelado o reconhecimento da repercussão geral, em razão da ausência de prequestionamento.

5. Os Princípios de Yogyakarta (2006) e de Yogyakarta +10 (2017) sintetizam obrigações já presentes nos tratados e servem de guia hermenêutico, em especial os Princípios 2 (igualdade e não discriminação), 3 (reconhecimento perante a lei), 6 (privacidade) e 12 (trabalho). Segundo sua Introdução, os Princípios de Yogyakarta "*refletem a aplicação da legislação de direitos humanos internacionais à vida e à experiência das pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas e nenhum deles deve ser interpretado como restringindo, ou de qualquer forma limitando, os direitos e liberdades dessas pessoas, conforme reconhecidos em leis e padrões internacionais, regionais e nacionais*." Importante ressaltar que a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância (OEA, 2013) inclui a orientação sexual, a identidade e a expressão de gênero entre os motivos vedados de discriminação. Sobre os direitos da personalidade, estes são intransmissíveis e irrenunciáveis (art. 11, CC), e quem sofre

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

ameaça ou lesão pode exigir que ela cesse, além de reclamar perdas e danos (art. 12, CC). O art. 16 do CC assegura a toda pessoa o direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome, e o art. 17, do mesmo diploma legal, veda o emprego do nome "*em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória*".

6. A identidade de gênero é atributo da personalidade e como tal deve ser abordada. A mulher trans tem direito a ser reconhecida e tratada como mulher na sociedade, o que inclui o ambiente de trabalho, independentemente de retificação registral, de cirurgia ou de laudo, situação não vivenciada nos autos, em que a reclamante era constantemente tratada como do sexo masculino, embora se reconhecesse como mulher trans. Ao empregador cabe dirigir a prestação pessoal de serviço (CLT, art. 2º) e definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho (CLT, art. 456-A). Trata-se, porém, de poder-função, exercido em vista da finalidade legítima da atividade econômica, e não de poder absoluto. Seus limites são os direitos fundamentais do empregado, a boa-fé objetiva, pela qual os contratantes devem guardar "*os princípios de probidade e boa-fé*" na execução do contrato (CC, art. 422), e a vedação ao abuso de direito, pois comete ato ilícito o titular que, ao exercer um direito, "*excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*" (CC, art. 187). Dessa forma, na prerrogativa da organização da atividade pelo empregador; não lhe cabe definir quem a empregada é. Assim, impor à empregada trans a utilização de banheiro e uniformes masculinos, a despeito de se identificar como do sexo feminino, fere a dignidade da pessoa humana e configura discriminação, além de autêntico assédio moral e organizacional dentro do ambiente de trabalho. Tais condutas, indubitavelmente desconfiguram um meio ambiente de trabalho hígido, em patente afronta aos artigos 1º, III; 3º, IV; 5º, caput, X, XLI; 7º, XXII e 200, VIII, da CF, bem assim os Tratados e Convenções internacionais anteriormente citados.

7. Nesse viés, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, de adoção obrigatória por todo o Poder Judiciário (Resolução CNJ 492/2023), orienta o julgador a identificar assimetrias de poder e a não reproduzir estereótipos. Aplicado ao caso impede que se trate a identidade de uma mulher trans como mera preferência subjetiva, subordinada ao arbítrio do empregador ou a exigências formais que a lei não impõe. O nome social não pode ser recusado pelo empregador e seus prepostos, pois configuram direito subjetivo da pessoa trans, conforme Opinião Consultiva 24/17, da Corte IDH e fixou o STF na ADI 4275 e no RE 670.422 (Tema 761), tal qual anteriormente destacado. Referente ao nome do indivíduo cita-se, ainda, a Resolução CNJ 270/2018 e a Resolução CNJ nº 348/2020 e o Decreto nº 8.727/2016. Também, o Tribunal Superior do Trabalho juntamente com a ENAMAT, por meio do ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 70, de 5 de outubro de 2023, editou o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva. O documento traz a mesma perspectiva ao mencionar que *"O respeito à identidade de gênero deve sempre observar a utilização adequada do nome*

social e do pronome", recomendando-se *"sempre perguntar à pessoa qual o pronome pelo qual ela deseja ser tratada*" e ainda prevê as diversas formas de violência de gênero e sexualidade no mundo do trabalho. Importante ressaltar que o documento menciona que *"Decorrem da cisheteronormatividade atitudes, comportamentos e decisões que desconsiderem os direitos de pessoas LGBT QIAP+ à igualdade e à não discriminação*" e que esta, *"compreende o conjunto de normas sociais de gênero e sexualidade que estruturam a lógica de "coerência" entre sexo, gênero e orientação sexual (macho / homem/heterossexual e fêmea / mulher/ heterossexual), com vistas à manutenção dos regimes de cisgeneridade e he terossexualidade compulsórios.".* Destaque-se que em 2020, a Nota Técnica nº 02/2020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (2020), já previa orientações para garantia dos direitos da população LGBTQIAP+ no trabalho, dentre elas o nome social .

8 . Em alinhamento com as pautas de igualdade de gênero, trabalho decente, inclusão e redução das desigualdades, a Agenda 2030 da ONU estabeleceu os seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Sob essa ótica, a prática patronal de ignorar a identidade feminina pela qual a reclamante se identifica, negando chama-la pelo nome social escolhido, fornecendo-lhe apenas uniformes masculinos, além de obriga-la a utilizar o banheiro masculino, sem dúvida, fere a dignidade da pessoa humana e descumpre os ODS 5, 8 e 10 da Agenda 2030. Note-se que não há justificativa aceitável para negar à empregada trans direitos constitucionalmente previstos e que foram objeto de tantos Tratados e Convenções Internacionais, exatamente pela verificação de que constantemente a comunidade LGBTQIAPN+ tem seus direitos vilipendiados.

9. <u>No caso</u>, conforme evidenciado pela prova oral e destacado na decisão regional, a autora, durante seu contrato de trabalho, teve inúmeros direitos da personalidade vulnerados, dentre os quais: a dignidade da pessoa humana; direito a ser chamada pelo nome social escolhido, pois era constantemente chamada por seu nome de registro masculino " ", mesmo diante de seus inúmeros pedidos para que fosse chamada de ; direito à utilização do banheiro feminino, conforme o sexo que se identifica; direito à receber da ré uniformes femininos, uma vez que a autora se identifica como tal. Some-se a isso, o fato de que a empregada nunca era chamada para fazer a oração, demonstrando, mais uma vez, conduta patronal discriminatória. Ressalta-se que obrigar a empregada a usar o banheiro masculino significa tratá-la como homem, o que a ADI 4275 repudia, além de expô-la a constrangimento e a risco. O sanitário é instalação essencial à higiene e à saúde no trabalho (CF, art. 7º, XXII; NR-24), e privar a empregada do espaço compatível com sua identidade equivale a negar-lhe condições dignas de trabalho decente. Note-se que o eventual desconforto de terceiros não pode prevalecer sobre o direito de expressar a identidade de gênero, como destacado nos votos proferidos no RE 845.779. O art. 456-A da CLT faculta ao empregador definir o padrão de vestimenta; não lhe permite definir o gênero da empregada. Em uma loja do nicho da reclamada, qual seja,

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

varejo de móveis, eletrodomésticos, eletrônicos e utilidades domésticas, não há risco, exigência técnica ou finalidade legítima que justifique impor vestimenta masculina a quem se identifica como mulher, pois bastaria um padrão feminino ou unissex. A medida não passa no teste de proporcionalidade: não é necessária, e o sacrifício imposto à dignidade da empregada, que se vê obrigada a apresentar-se diariamente de modo contrário à sua identidade diante de clientes e colegas, supera qualquer conveniência da empresa. Denota-se discriminação direta, isto é, tratamento desfavorável fundado de modo imediato na identidade de gênero. As condutas, reiteradas durante a contratualidade, incidindo sobre o nome, a aparência e a necessidade fisiológica, atingem a dignidade nos seus aspectos mais elementares. Revelam inobservância de política empresarial ou, ao menos, omissão deliberada diante dos pedidos da empregada e das reclamações realizadas no canal próprio, conforme registrado no acórdão.

10. Há que se realizar uma abordagem interseccional e comprometida com os princípios da igualdade material e da dignidade humana e promover o julgamentos com perspectiva LGBTQIAPN+, de forma a garantir o uso do nome social, linguagem inclusiva e respeito aos direitos e o implemento de políticas de inclusão e combate à discriminação no mercado de trabalho, de forma a garantir oportunidades iguais para pessoas LGBTQIAPN+ . Precisa haver um juízo crítico aprofundado em fundamentos constitucionais, a fim de entender a dura realidade da exclusão social e jurídica desses trabalhadores, devendo haver o tratamentos desses sujeitos como protagonistas dos diretos humanos, dos quais mesmo sendo alijados, deles não se apartam, por meio de uma luta constante em prol da cidadania. Assim, os fatos comprovados tornam indubitável que a empregada sofria diuturnamente assédio moral, psicossocial e discriminação por ser uma mulher transgênero, prática que deve ser coibida pelo Poder Judiciário em busca de um mundo mais igualitário, não discriminatório e que preserve o meio ambiente de trabalho hígido e decente, em atenção à CF e à ODS 16 da Agenda 2030. Irrefutável, portanto, a existência de dano à honra e à imagem da empregada, o qual deverá ser reparado, na forma dos artigos 186, 187 e 927 do CC, 223-B e 223-C da CLT. No que se refere ao *quantum* indenizatório, o Regional fixou a indenização em R$ 15.000,00, valor aquém do necessário para a reparação do dano diante da gravidade do caso, da humilhação, dos reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão patronal, da extensão e da duração dos efeitos da ofensa, das condições em que ocorreu, da situação social e econômica das partes e o grau de publicidade da ofensa. Entendo, assim, que o valor da indenização deveria ser majorado. No entanto, não há recurso da empregada buscando a majoração da indenização definida pelo Regional, motivo pelo qual, não há que se falar em alteração do montante arbitrado, em observância ao princípio da *non reformatio in pejus*. Incólumes os dispositivos indicados. **Agravo conhecido e desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Agravo de Instrumento**

em Recurso de Revista nº TST-**Ag-AIRR - 0000009-75.2024.5.09.0088**, em que é AGRAVANTE _ **(em Recuperação Extrajudicial)** e é AGRAVADA ..... .

Trata-se de agravo interposto em face de decisão monocrática em que negado provimento ao agravo de instrumento.

É o relatório.

V O T O

1 – CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço do agravo.

2 – MÉRITO

A decisão monocrática por meio da qual fora negado provimento ao agravo de instrumento está assim fundamentada:

> D E C I S Ã O
>
> Trata-se de agravo (s) de instrumento interposto (s) contra o r. despacho por meio do qual a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho negou seguimento ao(s) recurso(s) de revista. Sustenta(m) que aludido despacho deve ser modificado para possibilitar o trânsito respectivo.
>
> Examinados. Decido.
>
> A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, com supedâneo no artigo 896, § 1º, da CLT, negou trânsito ao(s) recurso(s) de revista da(s) parte(s) agravante(s), que manifesta(m) o(s) presente(s) agravo(s) de instrumento, reiterando as razões de revista.
>
> No entanto, tais argumentos desservem para desconstituir o despacho agravado.
>
> Eis os termos do despacho agravado:
>
> **RECURSO DE:**.....
>
> PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO OJ DE ANÁLISE DE RECURSO 0000009-75.2024.5.09.0088 : ..... E OUTROS (1) : ..... E OUTROS (1) 0000009-75.2024.5.09.0088 - 5ª Turma
>
> Recorrente(s): 1. ..... 2. .....
>
> Recorrido(a)(s): 1. ..... 2. .....
>
> **RECURSO DE:**.....
>
> **PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**
>
> Recurso tempestivo (decisão publicada em 20/02/2025 - Id44837bb; recurso apresentado em 28/02/2025 - Id a80d7df).
>
> Representação processual regular (Id fb75595, fd5c9c4).
>
> Preparo satisfeito. Condenação fixada na sentença, id 7d89afe:R$30.000,00; Custas fixadas, id 7d89afe: R$600,00; Depósito recursal recolhido no RO id 1dfee12, 77448ca: R$ 13.133,46; Custas pagas no RO: id 292e851, 493d0ae;Condenação no acórdão, id 1074385: R$ 20.000,00; Custas no acórdão, id 1074385:R$400,00; Depósito recursal recolhido no RR, id 2088064, cc0d2f4: R$26.266,92; Custas processuais pagas no RR: ide75980b, 1b9e1ba.
>
> **PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**
>
> 1.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) /RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (13949) / REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA (13967) / DISPENSADISCRIMINATÓRIA
>
> 1.2 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) /RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (14007) / INDENIZAÇÃO PORDANO MORAL
>
> Alegação(ões):
>
> - violação do(s) incisos II, V, X e LV do artigo 5º da Constituição Federal.
>
> - violação da(o) artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho; inciso I do artigo 373 do Código de Processo Civil de 2015; artigos 186 e 927 do CódigoCivil; artigo 884 da Consolidação das Leis do Trabalho.
>
> A empresa Ré pede a reforma. Alega que "não comprovado qualquer abalo psicológico decorrente do labor na reclamada".
>
> Fundamentos do acórdão recorrido:
>
> "...No presente caso, as testemunhas apresentadas pela reclamante, a cujo depoimento confere-se maior valor probatório em razão de terem trabalhado com a autora por período mais longo e ininterrupto, demonstram que havia clara conduta discriminatória no ambiente laboral.
>
> Em que pese a ré tenha adotado política versando sobre diversidade (fls. 462/508), tal não foi suficiente para evitar que a reclamante fosse vítima de constrangimentos e humilhações. Ressai da prova oral que na vigência do contrato de trabalho a autora não só foi obrigada a utilizar o banheiro masculino, como os superiores hierárquicos referiam-se a ela pelo prenome "_ ", mesmo quando direcionavam os clientes a procurá-la no setor de atendimento, o que indica claro intuito

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

discriminatório.

Além disso, os únicos recibos de uniforme contendo a descrição de peças femininas foram assinados apenas

em 08/03/2019, 24/06/2019 e 29/05/2020 (fls. 539, 543, 545) a dessumir que até então não lhe eram fornecidas. A conclusão em tela é embasada pela prova oral, em particular o depoimento da testemunha , que disse ter doado várias peças do seu próprio uniforme à reclamante.

Configurado, portanto, o assédio moral vivenciado pela autora, face à ausência de prova, pela reclamada, de que foi adotada efetiva conduta no sentido de coibir o desrespeito à identidade de gênero da reclamante, descrito pela prova oral. Sobressaem os relatos da testemunha de que presenciou, por repetidas vezes, a autora fazer denúncias por meio do canal disponibilizado na empresa, e da testemunha , deque nunca foi tomada nenhuma providência, a despeito das inúmeras queixas registradas.

(...) As condutas evidenciadas pela prova oral caracterizaram, por si, constrangimento sistemático da reclamante ao longo do contrato de trabalho, a atingir sua dignidade e integridade psíquica.

(...) A indenização por dano moral é compensação para a dor da vítima. A par deste caráter, também representa sanção ao ofensor, com o intuito de inibir a reincidência. Na fixação do quantum indenizatório, deve o juiz examinar a intensidade do sofrimento, a gravidade da lesão e a capacidade econômica do ofensor.

Sopesados esses elementos, assim como os valores praticados por este Colegiado, mostra-se razoável a indenização por dano moral fixada em sentença, no valor de R$15.000,00 (quinze mil reais).

Face o exposto, nega-se provimento a ambos os recursos." [sem destaques no original]

A invocação genérica de violação ao artigo 818 da CLT não viabiliza o Recurso de Revista, pois não foi sequer indicado o inciso, parágrafo ou alíneado artigo que estaria sendo violado.

A alegação de ofensa ao artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal não viabiliza o processamento do Recurso de Revista, porquanto a alegação de afronta ao princípio da legalidade configura tão somente violação reflexa ao Texto Constitucional, mormente quando necessário, para sua verificação, rever a interpretação dada à legislação infraconstitucional pertinente à hipótese. Nesse sentido o Supremo Tribunal Federal já pacificou o entendimento por meio da Súmula 636/STF.

Observa-se que o entendimento manifestado pela Turma está assentado no substrato fático probatório existente nos autos. Para se concluir deforma diversa seria necessário revolver fatos e provas, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, à luz da Súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho.

As assertivas recursais de violação literal e direta aos preceitos da Constituição Federal e da legislação federal invocados não consideram a moldura fática delineada no Acórdão recorrido, situação que inviabiliza a revista sob tais fundamentos.

Outrossim, como se verifica nos fundamentos contidos no acórdão, a conclusão do Colegiado foi de que foram produzidas provas a respeito dos fatos controvertidos da causa, o que torna irrelevante questionar quem a produziu ou a quem competia o ônus de produzi-la. Por essa razão, não é possível admitir o recurso de revista por ofensa ao artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil.

Denego.

2.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) /DURAÇÃO DO TRABALHO (13764) / COMPENSAÇÃO DE JORNADA (13767) /BANCO DE HORAS

Alegação(ões):

- contrariedade à(ao): itens I, II e IV da Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho.

- violação do(s) incisos XXVI e XIII do artigo 7º da Constituição Federal.

- violação da(o) §2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho; incisos I, II e XII do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Reclamado postula a reforma, "a fim de considerar válido o regime de compensação adotado, absolvendo-a da condenação que lhe foi injustamente imposta".

Fundamentos do acórdão recorrido:

"...O banco de horas adotado pela ré foi firmado por acordo individual escrito em 28/03/2019 (fls. 275/277),e prevê prazo de compensação de até seis meses (cláusula 4, fl.276).

Preenchido, em parte, o requisito formal, pois no período de 11.01.2019 a 27.03.2019 não foi comprovada da existência de acordo para compensação.

Quanto aos requisitos materiais de validade, observa-se dos cartões que era possível fazer o acompanhamento do saldo de horas e dos horários a serem cumpridos (fls. 336 e ss.).

Além disso, não se observa trabalho habitual além da décima hora diária.

Todavia, verifica-se que houve a prestação de labor extraordinário habitual, sem o devido cômputo para compensação, o que invalida materialmente o regime. A análise dos comprovantes de pagamento evidencia o pagamento habitual de horas extras (fls. 553 e ss.). Tal cumulação é incompatível, pois gera a extrapolação da jornada e do limite semanal, o que se mostra prejudicial à saúde e ao convívio familiar do trabalhador, além de desvirtuar a finalidade do instituto da compensação.

Ante o exposto, não há como admitir a validade do sistema adotado. Observa-se que não se trata denegar vigência a ajuste coletivo, tampouco descumprimento ao disposto nos arts. 7º, inciso XXVI, e 8º, incisos III e IV, da Constituição Federal. A hipótese não é de flexibilização, mas de total desconsideração das leis que regem a duração do trabalho, motivo pelo qual não pode prevalecer o sistema de banco de horas.

(...) Ressalta-se que a ausência ou invalidade de demonstrativo de diferenças de horas extras

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

quando se encontra em exame a validade do regime compensatório não prejudica a pretensão da autora.

Quanto ao parágrafo único do art. 59-B,embora também remeta ao banco de horas, ao dispor que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza referido regime, encontra-se vinculado às disposições do art. 59 da CLT.

Isso porque é inerente ao banco de horas a realização de labor extraordinário habitual. Além disso, a compensação, em geral, ultrapassa o período de uma semana. Tal fato é incompatível coma determinação de que, ultrapassada a jornada semanal, é devida a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária. Nesse sentido, precedente nos autos nº 0000672-54.2019.5.09.0652, de minha relatoria, acórdão publicado em 3/11/2020.

Nega-se provimento." [sem destaques no original]

A princípio, não é possível aferir violação aos incisos I, II e XII do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho porque não foi atendida a exigência do prequestionamento. O Colegiado não se pronunciou a respeito da sua aplicação à hipótese dos autos, tampouco solucionou a controvérsia à luz dessas normas. Aplicam-se a Orientação Jurisprudencial 118 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais e a Súmula 297, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com os fundamentos expostos no acórdão, acima negritados, não se vislumbra potencial violação direta e literal aos dispositivos da Constituição Federal e da legislação federal e contrariedade à Súmula do TST invocados.

Denego.

CONCLUSÃO

Denego seguimento.

(...)

Do cotejo do despacho denegatório com as razões de agravo(s) de instrumento, verifica-se que a(s) parte(s) agravante(s) não logra(m) êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada.

Isso porque, após analisar as alegações recursais postas no(s) agravo(s) de instrumento, constata-se que não há violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República nem de lei federal, tampouco contrariedade a Súmula ou Orientação Jurisprudencial desta Corte, ou ainda demonstração de divergência jurisprudencial válida e específica a impulsionar o processamento do(s) recurso(s) de revista. Logo, não preenchidos os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, previstos no art. 896 da CLT, em suas alíneas e parágrafos, inviável o processamento do(s) apelo(s).

Dessa forma, o(s) recurso(s) de revista não prospera(m), nos termos do art. 896, § 7º, da CLT.

Assim, com base no inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal, que preconiza o princípio da duração razoável do processo, inviável(is) o(s) presente(s) agravo(s) de instrumento.

Diante do exposto, com base no artigo 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 118, X, do RITST, NEGO SEGUIMENTO ao(s) agravo(s) de instrumento.

Pois bem.

Considerando que o acórdão do Tribunal Regional foi publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, o recurso de revista submete-se ao crivo da transcendência, que deve ser analisada de ofício e previamente, independentemente de alegação pela parte.

O art. 896-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, com vigência a partir de 11/11/2017, estabelece em seu § 1º, como indicadores de transcendência: I - econômica, o elevado valor da causa; II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado; IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Por sua vez, este Tribunal Superior do Trabalho ao editar o seu Regimento Interno, dispôs expressamente sobre a transcendência nos arts. 246, 247, 248 e 249.

Passo a examinar.

2.1 - INVALIDADE DO BANCO DE HORAS.

Eis o teor do acórdão do eg. TRT quanto ao tema impugnado:

1. DA VALIDADE DO REGIME COMPENSATÓRIO/BANCO DE HORAS E DA DESCABIDA CONDENAÇÃO DE DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS

Defende a reclamada que o "acordo individual de banco de horas (juntado sob id ca33675), encontra-se devidamente assinado pelas partes, demonstrando a vontade destas, este merece ser validado, independente de autorização prévia coletiva", conformeinciso I e II da Súmula 85 do TST (fl. 880).

Aduz que os cartões pontos foram considerados válidos e indicam mensalmente a quantidade de horas positivas e negativas. Desse modo caberia à reclamante o ônus da prova em demonstrar sob amostragem a quantidade de horas extras que entendia como devidas, o que não ficou demonstrado em sua réplica apresentada sob id 2c944eb.

Sustenta que mesmo se verificada prestação de horas extras, estas por si só não são

suficientes para invalidar o regime compensatório, conforme entendimento do parágrafo único do Art. 59-B da CLT. Ainda, a reclamada juntou a Convenção Coletiva da categoria onde também autoriza a utilização do regime compensatório por banco de horas.

Postula seja afastada a condenação ao pagamento das horas extras excedentes da à 7ªh20 diária (sistemática adotada pela empresa) e da 44ª semanal.

Analisa-se.

Constou na sentença de origem:

"2. DAS HORAS EXTRAS

Aduz, a autora, que laborava em sobrejornada sem a correta contraprestação. Requer o pagamento de horas extras, com reflexos que enumera.

A ré impugna a jornada declinada na petição inicial. Sustenta que toda a jornada de trabalho era registrada em controle de ponto e que as horas extras foram pagas ou compensadas.

Os cartões de ponto foram juntados às fls. 307/399 e impugnados pela parte autora.

Dessa forma, cabia à parte autora comprovar a alegada incorreção dos horários lançados nos controles, ônus do qual não se desincumbiu, pois não houve produção de prova oral a respeito.

Ante tanto, reconheço que os espelhos de ponto são fidedignos e retratam os reais dias e horários trabalhados pela parte autora.

A defesa menciona que celebrou acordo de compensação de jornada e instituiu o "banco de horas" autorizado e regulamentado pelas convenções coletivas. Todavia, compulsando os autos, não foi possível localizar a norma coletiva citada em defesa.

A compensação de jornada de trabalho mediante sistema de banco de horas exige necessária previsão em instrumento normativo, na forma determinada pelo § 2º do artigo 59 da CLT, (com a redação aplicável ao contrato de trabalho em análise).

Não cumpridos, portanto, os pressupostos formais para instauração de regime de compensação.

Evidente, portanto, a invalidade do banco de horas adotado pela reclamada, o que é suficiente para se concluir pela existência de diferenças de horas extras em favor da reclamante. Não há que se falar em pagamento apenas de adicional de horas extras, nos exatos termos da Súmula 85, V, do TST.

Pelo que, devidas, com base nos horários e nos dias de efetivo trabalho constantes dos controles de ponto, as horas extras excedentes da à 7ªh20 diária (sistemática adotada pela empresa) e da 44ª semanal, de forma não cumulativa; divisor de 220; adicional legal, incidente sobre a hora normal; base de cálculo: verbas de caráter salarial, e outras que eventualmente vierem a ser deferidas na presente, nos termos da Súmula 264 do C. TST.

Eventuais domingos e feriados laborados e não compensados na semana seguinte serão pagos com adicional de 100%.

Deverão ser observados os afastamentos comprovados.

Observe-se a data de fechamento dos cartões ponto, para uma perfeita apuração das horas extras. Na falta de algum, observe-se a média dos demais.

Quanto aos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, até o limite de 5, (cinco), não serão considerados como extras, de acordo com o disposto no artigo 58, parágrafo 1º e da Súmula 366 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Por habituais todas as horas extras produzem reflexos em rsrs e, com estes, em aviso prévio, férias do período, terço e trezenos do período. Os reflexos no FGTS serão apreciados em item próprio.

Havendo comprovação efetiva de pagamento de verbas a tal título pela ré à autora, consoante recibos de pagamento trazidos à colação, abatam-se as importâncias dos mesmos constantes, no limite do mês, sendo vedados eventuais resultados negativos, face à liberalidade da ré. Portanto, devem ser apuradas as horas extras efetivamente devidas e abatidas as pagas, sem ser considerada a compensação efetuada irregularmente.

Acolho, nos termos acima."(fls. 857/859).

O acordo de compensação semanal de horários visa a legitimar o excesso de jornada de um determinado dia da semana - diga-se, o que extrapola a 8ª hora diária ou a jornada pactuada - com o correspondente decréscimo parcial ou total em outro dia da mesma semana, desde que não supere o limite semanal de 44 horas.

Com a previsão do banco de horas, por meio da inserção do § 2º ao artigo 59 da CLT, nos termos da Lei 9.601/98, o prazo de compensação foi elastecido ao máximo de um ano, com a redação conferida pela Media Provisória nº 2.164-41/2001.

Para se considerar válido o sistema de banco de horas é indispensável o preenchimento dos seguintes requisitos:

a) autorização por meio de norma coletiva; ou

b) acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses; ou acordo individual tácito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês (esses apenas para o período posterior à vigência da Lei 13.467/2017);

c) jornada de trabalho não excedente de dez horas diárias;

d) realização de inspeção prévia e permissão da autoridade competente na hipótese de atividade insalubre, ressalvada a dispensa expressa desse requisito em instrumento normativo, conforme o art. 611-A, inciso XIII, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17; e

e) possibilidade de acompanhamento pelo empregado do saldo de horas e dos horários a serem cumpridos.

Para atendimento deste último requisito, é suficiente a possibilidade de o empregado

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

acompanhar o seu saldo de créditos e débitos, não sendo necessária a prévia estipulação dos períodos em que haverá o elastecimento da jornada e nos quais o empregado usufruirá a redução da jornada ou a extinção do trabalho, para efeito de compensação.

O contrato de trabalho da parte autora vigeu no período de 18.08.2016 a 07.12.2023, sendo declaradas prescritas as parcelas exigíveis anteriormente a 11.01.2019.

O banco de horas adotado pela ré foi firmado por acordo individual escrito em 28/03/2019 (fls. 275/277), e prevê prazo de compensação de até seis meses (cláusula 4, fl. 276).

Preenchido, em parte, o requisito formal, pois no período de 11.01.2019 a 27.03.2019 não foi comprovada da existência de acordo para compensação.

Quanto aos requisitos materiais de validade, observa-se dos cartões que era possível fazer o acompanhamento do saldo de horas e dos horários a serem cumpridos (fls. 336 e ss.).

Além disso, não se observa trabalho habitual além da décima hora diária.

Todavia, verifica-se que houve a prestação de labor extraordinário habitual, sem o devido cômputo para compensação, o que invalida materialmente o regime. A análise dos comprovantes de pagamento evidencia o pagamento habitual de horas extras (fls. 553 e ss.). **Tal cumulação é incompatível, pois gera a extrapolação da jornada e do limite semanal, o que se mostra prejudicial à saúde e ao convívio familiar do trabalhador, além de desvirtuar a finalidade do instituto da compensação.**

Ante o exposto, não há como admitir a validade do sistema adotado. Observa-se que não se trata de negar vigência a ajuste coletivo, tampouco descumprimento ao disposto nos arts. 7º, inciso XXVI, e 8º, incisos III e IV, da Constituição Federal. A hipótese não é de flexibilização, mas de total desconsideração das leis que regem a duração do trabalho, motivo pelo qual não pode prevalecer o sistema de banco de horas.

Precedente em igual sentido, face à mesma reclamada, o acórdão do ROT 0000923-98.2023.5.09.0016, de minha relatoria, publicado em 30/08/2024.

Ressalta-se que a ausência ou invalidade de demonstrativo de diferenças de horas extras quando se encontra em exame a validade do regime compensatório não prejudica a pretensão da autora.

Quanto ao parágrafo único do art. 59-B, embora também remeta ao banco de horas, ao dispor que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza referido regime, encontra-se vinculado às disposições do art. 59 da CLT. Isso porque é inerente ao banco de horas a realização de labor extraordinário habitual. Além disso, a compensação, em geral, ultrapassa o período de uma semana. **Tal fato é incompatível com a determinação de que, ultrapassada a jornada semanal** é devida a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária. Nesse sentido, precedente nos autos nº 0000672-54.2019.5.09.0652, de minha relatoria, acórdão publicado em 3/11/2020.

Nega-se provimento.

(...)

Examinando as razões recursais, constata-se que o recurso de revista **não** detém transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Vejamos:

a) política: a decisão do Tribunal Regional não desrespeita a jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.

b) social: não há ofensa a direito social constitucionalmente assegurado;

c) jurídica: o tema ora em análise não é questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, pois já foi objeto de julgamento no âmbito desta Corte.

d) econômica: o valor dos pedidos devolvidos ao exame de desta Corte não ultrapassa 40 salários mínimos, parâmetro adotado por esta c. 7ª Turma, com amparo no art. 852-A da CLT, para os recursos interpostos pelo trabalhador e, por isso, não autoriza o trânsito do recurso pelo critério de transcendência econômica.

Em verdade, a premissa fática constante do acórdão Regional de que *"Preenchido, em parte, o requisito formal, pois no período de 11.01.2019 a 27.03.2019 não foi comprovada da existência de acordo para compensação"* e que "*verifica-se que houve a prestação de labor extraordinário habitual, sem o devido cômputo para compensação, o que invalida materialmente o regime*" é insuscetível de reexame e valoração nesta instância extraordinária, a atrair o óbice da Súmula 126/TST, no particular.

Dessa forma, o recurso de revista não se viabiliza porque não ultrapassa o óbice da transcendência.

Diante do exposto, não se enquadrando o recurso em nenhuma das hipóteses de transcendência a que alude o art. 896-A da CLT, o agravo não pode ser admitido.

Nego provimento.

2.2 - DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO. IDENTIDADE DE GÊNERO. MULHER TRANS. DESRESPEITO AO NOME SOCIAL. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO COMPATÍVEL E IMPOSIÇÃO DE UNIFORME MASCULINO. DEVER DE INDENIZAR. EXPOSIÇÃO

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORAS. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO.

Eis o teor do acórdão do eg. TRT quanto ao tema impugnado:

3. DA AUSÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL/DANO MORAL

Análise conjunta com o item "3. Majoração dos danos morais", do recurso ordinário da autora.

A ré sustenta que não ocorreu qualquer ato discriminatório no ambiente de trabalho da autora, pois não tolera qualquer tipo de conduto discriminatória e por isso trabalha fortemente na conscientização das pessoas quanto ao tema (fl. 891). Aduz que tem treinamento sobre diversidade, bem como tem grupo de afinidade "viabiliza" que trata da causa LGBTQIAPN+; participa anualmente da iniciativa "Orgulho do Meu RG", que garante a pessoas trans o direito de mudar o nome nos documentos de identidade; existe programa da diversidade adotado pela empresa.

Assevera que sempre se preocupou em fornecer tantas peças de uniforme unissex, quanto peças de uniforme feminino para a autora (fl. 899); sempre foi permitido que ela utilizasse o banheiro do gênero com que se identificava, sendo assim, permitido que a reclamante usasse o banheiro feminino (fl. 903); colegas e representantes da reclamada sempre a trataram pelo nome com que a autora se identificava, ; sempre foi permitido que utilizasse maquiagem e acessórios (fl. 904).

Aduz que disponibiliza a todos os seus empregados, no momento da contratação, o Código de Ética e Conduta da empresa, onde fica claro que a reclamada rechaça qualquer tipo de assédio em seu ambiente de trabalho, sendo o mesmo passível de despedida por justa causa, e que a autora participou de treinamentos contra o assédio moral, onde teve a plena ciência de como deveria agir no caso de uma conduta de assédio e como poderia denunciá-la.

Postula o afastamento da condenação e, sucessivamente, seja minorado o valor arbitrado.

Por sua vez, a parte autora entende que o valor arbitrado não atende a quaisquer das finalidades da pena pecuniária, porquanto não sanciona - sobretudo ao se considerar o poderio econômico da Reclamada -, não coíbe a repetição da conduta ilícita, tampouco compensa a vítima pelo sofrimento amargado, face ao ínfimo valor fixado (fl. 1009). Com fundamento nos artigos 186 e 927 do CC, postula que o quantum indenizatório seja majorado para 100 vezes a média salarial da obreira; não sendo este o entendimento desta Egrégia Corte, pugna pela majoração da indenização, por prudente arbitramento.

Analisa-se.

Constou na sentença de origem:

"6. ASSÉDIO MORAL - DANOS MORAIS

A parte autora relata que era humilhada e constrangida pelos colegas de trabalho, pelo fato de ser transexual. Cita situações como: apenas foi disponibilizado uniforme masculino; era proibida de utilizar o banheiro feminino; não era comunicada das reuniões de equipe, nem das reuniões festivas; quando era tirada alguma foto dos empregados, não era convidada para participar; solicitou que fosse chamada pelo nome de , mas sempre foi chamada pelo nome masculino; era impedida de utilizar acessórios ou maquiagem. Postula o pagamento de indenização por danos morais.

A ré refuta as alegações.

Diante da negativa da reclamada, competia à autora o ônus da prova quanto à conduta discriminatória, nos termos do art. 818, I, da CLT, por se tratar de fato constitutivo de seu direito.

Com efeito, a situação fática foi descrita pela testemunha Srª , que trabalhou diretamente com a autora de 2016 a 2022. Relatou que o gestor sempre determinava algum empregado para fazer a oração matinal, mas nunca chamou a autora; que nos dias das mulheres, todas ganhavam algum presente ou brinde, menos a autora; a autora só podia usar o banheiro masculino; a ré só concedia uniforme masculino para a autora e a testemunha doava o seu a ela. Disse que os superiores chamavam a autora pelo nome de , até indicavam aos clientes "fale com o ", eles ficavam procurando quem era o , quando indicavam a autora. Presenciou a autora efetuando denúncias à ouvidoria várias vezes.

A testemunha Sr. trabalhou com a reclamante por todo o contrato de trabalho dela. Disse que a autora trabalhava no administrativo, com atendimento ao cliente. Questionado se a autora teve algum problema na empresa, disse que sim. Relatou que a autora, apesar de ser transexual, utilizava o banheiro masculino, fato que ele estranhava; depois foi disponibilizado para ela o uso do banheiro feminino. Disse que a autora tem problema de visão e deixavam a luz apagada na entrada da loja e ela não conseguia ver onde bater o ponto, sempre precisava de ajuda. Afirmou que o gestor chamava e se referia a ela pelo nome de , não pelo nome de . Disse que a autora realizou algumas denúncias e nunca viu ser tomada alguma providência pela reclamada. Narrou que dificilmente chamavam a autora para a reza matinal, ela "ficava lá no final". Disse que a autora recebia uniforme masculino, que ela pedia o uniforme e vinha o masculino, mas que no final começou a vir o feminino. Afirmou que algumas colegas doavam o uniforme para a autora.

A testemunha Srª , trazida pela ré, trabalhou com a autora do final de 2017 até novembro de 2018, como encarregada administrativa do setor da autora, e de junho de 2022 a 2023, como gerente de loja e chefe da autora. Não presenciou nenhum problema com a reclamante. Disse que ela utilizava o banheiro feminino e uniforme feminino. Informou não ter conhecimento de que a autora tenha feito alguma denúncia na ouvidoria.

A partir dos depoimentos acima resumidos, convenço-me especialmente pelas declarações das testemunhas convidadas pela autora, que trabalharam diretamente com ela por maior período e souberam relatar com detalhes e com muita franqueza o cotidiano de trabalho da reclamante.

Com relação ao uso do nome social, destaco que no julgamento da ADI 4275, o E. STF deu

interpretação conforme a Constituição ao art. 58 da Lei 6.015/73, com supedâneo nos princípios de Yogyakarta e ODS 16 da Agenda 2030, de forma a reconhecer aos transgêneros o direito de alterarem o seu nome no registro civil e utilizarem o seu nome social independentemente de realização de cirurgias para mudança de sexo e, tampouco, de autorização judicial.

No caso, o documento de identificação da autora traz expresso o seu nome social, , fls. 46. Todavia, como se verifica pelos depoimentos transcritos, ela era constantemente chamada e indicada aos clientes pelo nome de registro, . Situações como essa, indicam desrespeito aos direitos da personalidade da autora e evidenciam o tratamento discriminatório em relação à identidade de gênero da autora.

Quanto ao vestuário, em que pese os comprovantes de fls. 539, 543 e 545 indiquem que em 2019 e 2020 foi concedido à reclamante uniformes femininos, a prova oral foi suficiente no sentido de que, durante grande parte do pacto laboral, a autora somente recebia uniformes masculinos. As testemunhas e confirmaram que os uniformes concedidos à autora eram masculinos. A Srª doava o seu próprio uniforme à autora e o Sr. presenciava situações como essa. Muito embora a testemunha tenha afirmado que a autora utilizava uniforme feminino, é provável que saiba disso por ver a reclamante utilizando uniformes doados.

Comprovado também que à reclamante só era permitido o uso do banheiro masculino até por volta de 2020. Por certo, restringir a utilização dos banheiros ao sexo biológico da pessoa é tornar sem efeito o reconhecimento da identidade gênero e atenta à dignidade da trabalhadora, que, com aparência feminina se vê obrigada a utilizar o banheiro masculino.

Assim, da convicção advinda dos depoimentos acima transcritos, entendo que a autora foi submetida a situações constrangedoras e exposta desnecessariamente em virtude de sua orientação sexual. Nesse contexto, tenho que restou demonstrado de forma satisfatória que a reclamante sofria assédio moral em seu ambiente de trabalho, em razão de sua identidade de gênero, e foi vítima de tratamento discriminatório por parte dos superiores hierárquicos e colegas de trabalho.

O dano moral, entendo, é evidente, pois ante o que dispõe o inciso III, do art. 1º da Constituição Federal, não é permitido ao empregador, por meio de seus prepostos, ter conduta abusiva em relação aos seus empregados, como restou configurado "in casu".

Cabe frisar que a empregadora está vinculada ao princípio da não discriminação (art. 5º, I e art. 7º, XXX, da CF/88). Ademais, a Constituição vigente prevê, no art. 3º, IV, como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nes se sentido, o artigo 1º da Convenção 111 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto 62150/68, prevê:

"Artigo 1.º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados."

Oportuna a transcrição da seguinte ementa:

DANO MORAL - TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO- USO DO NOME SOCIAL - TRANSEXUAL - IDENTIDADE DE GENERO - Para restar caracterizado o dano moral é mister o nexo causal entre o prejuízo sofrido e a relação empregatícia. Também é imprescindível que reste indene de dúvidas o dano sofrido pelo empregado. O ônus de demonstrar as alegações concernentes ao assédio e ao dano moral incumbe à parte autora, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, encargo do qual se desincumbiu a contento. Os fatos narrados na prova oral são revestidos de gravidade, pois demonstram que o autor não somente sofreu preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, pelo fato de ser transexual, como também a conduta dos colegas era repetida pelos seus superiores hierárquicos que se recusavam a chamá-lo pelo seu nome social, insistindo em utilizar seu nome até então registrado oficialmente, que evidentemente não reflete sua identidade de gênero." (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000786-66.2020.5.09.0002. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 11/05/2022. Publicado no DEJT em 13/05/2022. Disponível em: https://url.trt9.jus.br/nn6t6)

Desse modo, reconheço dano moral e defiro o pagamento à autora de indenização no importe de R$ 15.000,00, (quinze mil reais), considerando-se a extensão e a gravidade do dano causado, o grau de culpa da reclamada, bem como por ser compatível com os parâmetros previstos na legislação aplicável à matéria.

Sobre os valores decorrentes da indenização por danos morais, haverá a incidência de correção monetária a partir da publicação da Sentença e juros de mora a contar do ajuizamento da ação, na forma da Súmula 439 do C. TST.

Verba de caráter meramente indenizatório, não comporta e não produz reflexos, não havendo incidência de descontos fiscais ou previdenciários.

Acolho, nesses termos." (fls. 861/864).

A autora narrou na petição inicial que era humilhada e constrangida pelo fato de ser transexual, desde o início do contrato de trabalho. Descreveu que lhe foi disponibilizado apenas uniforme masculino; era proibida de utilizar o banheiro feminino, sendo obrigatório que utilizasse o masculino, fato que lhe causava constrangimento, em razão de ter próteses mamárias; nas ocasiões em que usava o banheiro feminino, era repreendida com olhares das demais funcionárias, que

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

deixavam de utilizar aquele banheiro; não era avisada sobre reuniões da equipe ou de confraternização, bem como não era convidada para fotos com os demais funcionários; apesar de ter solicitado desde o início que a chamassem por " ", isso nunca ocorreu no ambiente de trabalho, e utilizavam somente pronomes masculinos para se referir à autora; era impedida de utilizar acessórios ou maquiagem, e, quando usava, era repreendida pelos superiores (fls. 7/8).

Em depoimento, a autora acrescentou que nas orações matinais, nunca foi chamada para fazer a oração pelo grupo; sempre era chamada de "Rafa", embora tenha pedido desde o início que a chamassem de ; havia piadas desagradáveis; sempre estava sozinha, ninguém almoçava com ela; foi em 2020 que um gestor regional, Bruno, disse que ela era mulher e por isso não deveria estar utilizando o banheiro masculino; no início a empresa disponibilizou-lhe somente uniforme masculino; passou a usar uniforme feminino porque algumas colegas de trabalho davam para a autora; somente em 2022 passou a ter seu nome vinculado a uniformes femininos, no sistema; existiam cursos e treinamentos em relação a assédio moral; a autora participou desses cursos, eram obrigatórios; existia um canal de denúncia e várias vezes fez abertura de chamado, mas nunca houve resultado e por isso desistiu; nenhuma das denúncias que fez gerou processo investigativo (PJeMídias; 00min00seg).

A preposta da ré disse que a autora nunca teve problemas; não chegou ao conhecimento de que a autora tivesse feito alguma ligação à ouvidoria, ou enviado e.mail com alguma denúncia; a transição da autora ocorreu durante o contrato de trabalho; antes disso, não era obrigada a usar o banheiro masculino; quando era " ", foi possibilitado usar o banheiro feminino; podia usar uniforme feminino, desde a admissão; a troca de uniforme ocorre sempre que o colaborador pede no aplicativo; a autora nunca brigou pela mudança e alteração de nome na empresa; não sabe dizer quando foi alterado, no sistema, para " " (PJeMídias; 9min10seg).

Com relação ao depoimento das testemunhas, transcreve-se o quanto referido na sentença, sobre o qual não houve insurgência das partes.

A testemunha ouvida a convite da autora, , disse que trabalhou com a reclamante de 2016 a 2022; a depoente era vendedora; iniciou na reclamada antes da reclamante; saiu da ré antes da autora; sempre trabalhou na loja Pinheirinho; disse "que o gestor sempre determinava algum empregado para fazer a oração matinal, mas nunca chamou a autora; que nos dias das mulheres, todas ganhavam algum presente ou brinde, menos a autora; a autora só podia usar o banheiro masculino; a ré só concedia uniforme masculino para a autora e a testemunha doava o seu para ela. Disse que os superiores chamavam a autora pelo nome de , até indicavam aos clientes "fale com o ", eles ficavam procurando quem era o , quando indicavam a autora. Presenciou a autora efetuando denúncias à ouvidoria várias vezes." (fl. 861)

A testemunha trabalhou na ré de 2012 a 2024 como vendedor, e com a reclamante por todo o contrato de trabalho dela, no Pinheirinho. Disse que "a autora trabalhava no administrativo, com atendimento ao cliente. Questionado se a autora teve algum problema na empresa, disse que sim. Relatou que a autora, apesar de ser transexual, utilizava o banheiro masculino, fato que ele estranhava; depois foi disponibilizado para ela o uso do banheiro feminino. Disse que a autora tem problema de visão e deixavam a luz apagada na entrada da loja e ela não conseguia ver onde bater o ponto, sempre precisava de ajuda. Afirmou que o gestor chamava e se referia a ela pelo nome de , não pelo nome de . Disse que a autora realizou algumas denúncias e nunca viu ser tomada alguma providência pela reclamada. Narrou que dificilmente chamavam a autora para a reza matinal, ela "ficava lá no final". Disse que a autora recebia uniforme masculino, que ela pedia o uniforme e vinha o masculino, mas que no final começou a vir o feminino. Afirmou que algumas colegas doavam o uniforme para a autora." (fls. 861/862)

A testemunha , ouvida a convite da ré, "trabalhou com a autora do final de 2017 até novembro de 2018, como encarregada administrativa do setor da autora, e de junho de 2022 a 2023, como gerente de loja e chefe da autora. Não presenciou nenhum problema com a reclamante. Disse que ela utilizava o banheiro feminino e uniforme feminino. Informou não ter conhecimento de que a autora tenha feito alguma denúncia na ouvidoria." (fl. 862).

A análise do presente caso deve levar em consideração as diretrizes estabelecidas no Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) ([organização] Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - Araucária, PR: Impresso art Gráfica e Editora, 2024).

Consoante se esclarece nos protocolos, no mundo do trabalho, diversas violências de gênero e sexualidade podem ocorrer, destacando-se a violência institucional, que são normas, práticas ou comportamentos, omissivos ou comissivos, de instituições públicas ou privadas que:

a) reproduzam, tolerem ou incentivem a discriminação de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho, como a não promoção de conscientização e letramento de funcionários, o desrespeito à identidade de gênero de pessoas trans ou ao nome étnico de pessoa indígena e a não punição de condutas discriminatórias;

b) sejam nocivos à saúde, à higiene ou à segurança do meio ambiente de trabalho, de modo que prejudiquem a higidez física, mental ou emocional das(os) trabalhadoras(es), incluindo a inobservância das normas de proteção do trabalho da mulher (cis ou trans) e das pessoas LGBTQIAP+, como a não garantia de instalações adequadas à saúde e à segurança da pessoa gestante ou lactante ou do uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero de pessoas trans;

c) submetam a vítima de violência, tais como as vítimas de assédio moral e assédio sexual, ou a testemunha a procedimentos desnecessários, repetitivos ou invasivos que a levem a reviver, sem estrita necessidade, a situação de violência ou outras situações potencialmente geradoras de

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

sofrimento ou estigmatização ("revitimização secundária"), conforme preceitua a Lei nº 14.321/2022.

Assim é definido o assédio moral, considerando-se o disposto na Convenção nº 190 da OIT, bem como na Resolução nº 351/2020 do CNJ e na Resolução nº 360/2023 do CSJT: "uma série de condutas abusivas que, podendo ser em ocorrência única ou de maneira repetida, e independentemente da existência de intencionalidade, atente contra a personalidade, integridade física e psíquica, identidade e dignidade humana da pessoa trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a uma pessoa ou grupo de pessoas trabalhadoras.

A Convenção nº 190 da OIT, considerando a violência e o assédio incompatíveis com o trabalho decente, explicita em seu art. 1º, "a", ser violência e assédio no mundo do trabalho uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou mesmo a ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetidamente, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos à pessoa trabalhadora

A partir de tais fundamentos, e com base da Nota Técnica nº 02/2020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (2020), devem ser observadas, entre outras, as seguintes orientações para garantia dos direitos da população LGBTQIAP+ no trabalho:

1. RISCOS PSICOSSOCIAIS: que sejam consideradas a violência e assédio, bem como os riscos psicossociais associados e as responsabilidades familiares, na gestão das medidas de segurança e medicina do trabalho, adotando uma estratégia integral de prevenção e repressão a essa prática, inclusive com a aplicação de sanções.

2. NOME SOCIAL: que sejam asseguradas a todas as pessoas transgêneras, travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita necessariamente sua identidade de gênero, o uso do nome social no âmbito da empresa, como: cadastro de dados e informações de uso social, comunicações internas de uso social, endereço de correio eletrônico, identificação funcional de uso interno da instituição (crachá), lista de ramais da instituição, nome de usuário (a) em sistemas de informática, inscrição em eventos promovidos pela instituição e emissão dos respectivos certificados.

3. USO DO BANHEIRO: que seja garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa, sendo vedada a criação de espaços de uso exclusivo para pessoas LGBTQIAP+ (O STF reconheceu a repercussão geral da matéria no RE 845.779/SC, em que se discute se impedir pessoa trans de utilizar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero configura conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade)

[...]

6. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO: que sejam adotadas medidas para reprimir a prática de violência contra a população LGBTQIAP+ (LGBTfobia, transfobia, assédio moral, assédio sexual, cyberbullying) e evitar que todas as pessoas empregadas, terceirizadas, estagiários(as) ou clientes sejam expostos direta ou indiretamente a situações caracterizadoras de assédio moral, bem como discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero, considerando: a) a aplicação da Lei nº 7.716/1989, com efeitos prospectivos e mediante subsunção à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, conforme decidido na ADO nº 26 e no MI nº 4.733; b) que o assédio sexual pode configurar crime nos termos do art. 216-A do Código Penal; c) que o assédio moral consiste na exposição dos(as) trabalhadores(as) a situações como: perseguição, mudanças injustificadas de cargo ou função; humilhações, constrangimentos, ameaças, atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal; piadas homofóbicas e transfóbicas; desmoralização publicamente; afirmar que o trabalho exercido pelo(a) empregado(a) é desnecessário; desviar a função, desconsiderando a qualificação ou aptidão técnica do(a) empregado(a), mandando executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento dele; impedir o(a) empregado(a) de expressar e não explicar o porquê; vigilância exagerada e constante; tratar os subordinados(as) com grosserias e deboches.

No presente caso, as testemunhas apresentadas pela reclamante, a cujo depoimento confere-se maior valor probatório em razão de terem trabalhado com a autora por período mais longo e ininterrupto, demonstram que havia clara conduta discriminatória no ambiente laboral.

Em que pese a ré tenha adotado política versando sobre diversidade (fls. 462/508), tal não foi suficiente para evitar que a reclamante fosse vítima de constrangimentos e humilhações. Ressai da prova oral que na vigência do contrato de trabalho a autora não só foi obrigada a utilizar o banheiro masculino, como os superiores hierárquicos referiam-se a ela pelo prenome " ", mesmo quando direcionavam os clientes a procurá-la no setor de atendimento, o que indica claro intuito discriminatório.

Além disso, os únicos recibos de uniforme contendo a descrição de peças femininas foram assinados apenas em 08/03/2019, 24/06/2019 e 29/05/2020 (fls. 539, 543, 545) a dessumir que até então não lhe eram fornecidas. A conclusão em tela é embasada pela prova oral, em particular o depoimento da testemunha , que disse ter doado várias peças do seu próprio uniforme à reclamante.

Configurado, portanto, o assédio moral vivenciado pela autora, face à ausência de prova, pela reclamada, de que foi adotada efetiva conduta no sentido de coibir o desrespeito à identidade de gênero da reclamante, descrito pela prova oral. Sobressaem os relatos da testemunha de que presenciou, por repetidas vezes, a autora fazer denúncias por meio do canal disponibilizado na empresa, e da testemunha , de que nunca foi tomada nenhuma providência, a despeito das inúmeras queixas registradas.

Na definição de Hirigoyen, assédio moral é "Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se,

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65). A doutrina também assinala que se trata de "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego" (FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral das Relações de trabalho. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 47).

As condutas evidenciadas pela prova oral caracterizaram, por si, constrangimento sistemático da reclamante ao longo do contrato de trabalho, a atingir sua dignidade e integridade psíquica.

A responsabilidade civil, conforme disposto no art. 186 do Código Civil, pressupõe uma ação ou omissão voluntária - qualificada como um ato ilícito -, a ocorrência da violação de um direito ou de um dano moral ou patrimonial e o nexo de causalidade entre o dano e a ação.

O ato ilícito, na lição de Maria Helena Diniz, constitui uma ação (comissão ou omissão), imputável ao agente, danosa para o lesado e contrária à ordem jurídica. Essa violação jurídica poderá consistir em desobediência a um dever previsto no ordenamento jurídico (ilícito civil ou penal) ou a uma obrigação assumida (inexecução de contrato) (Curso de Direito Civil Brasileiro, 3. ed., Saraiva, 1987, v. 7, p. 19).

Por outro lado, segundo João de Lima Teixeira Filho, "O dano moral é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações sociais é erigida." (SÜSSEKIND, Arnaldo et alii. Vol. 1, 19ª edição. São Paulo: LTR, 2000, p. 632).

O dano moral constitui espécie do gênero dano extrapatrimonial e consiste no abalo psicológico, emocional, aflição, sensação dolorosa ou angústia causado à vítima. Consuma-se quando, independentemente de prejuízo material, há ofensa à dignidade humana, ao ser humano e a seus direitos de personalidade.

A indenização por dano moral é compensação para a dor da vítima. A par deste caráter, também representa sanção ao ofensor, com o intuito de inibir a reincidência. Na fixação do quantum indenizatório, deve o juiz examinar a intensidade do sofrimento, a gravidade da lesão e a capacidade econômica do ofensor.

Sopesados esses elementos, assim como os valores praticados por este Colegiado, mostra-se razoável a indenização por dano moral fixada em sentença, no valor de R$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Face o exposto, nega-se provimento a ambos os recursos.

A agravante entende que *"flagrante violação ao artigo 5º, II da CF, além de afrontar os artigos 818 da CLT e 373, I do CPC, porquanto não comprovado qualquer abalo psicológico decorrente do labor na reclamada, inclusive, os depoimentos das testemunhas vão de encontro ao próprio depoimento da reclamante*" (id. b72e5b0, fl.1490). "*Dessa forma, não se verifica a prática de qualquer ato ilícito, pressuposto do dever geral de indenização, nos termos dos artigos 186 e 927, ambos do CC, assim como não se depara com dano ressarcível, sendo incabível a condenação da reclamada, sob pena de violação ao artigo 5º, II, da CF*" (id. b72e5b0, fl. 1491).

À análise.

Examinando as razões recursais, constata-se que o recurso de revista detém transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza jurídica, nos termos do art. 896-A, IV da CLT.

A lide versa sobre a configuração do dano extrapatrimonial, alegadamente sofrido por mulher trans no seu ambiente de trabalho, em razão de não ser chamada pelo seu nome social, não poder usar o banheiro feminino e estar obrigada a utilizar o uniforme masculino.

Em um cenário social em constante transformação, a luta por reconhecimento, dignidade e equidade no ambiente de trabalho assume contornos ainda mais complexos, quando observada sob a lente da diversidade sexual e de gênero.

A realidade da população LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho brasileiro é marcada por desafios estruturais, exclusão e invisibilidade. Dados alarmantes revelam altos índices de desemprego e subemprego, especialmente entre pessoas trans e travestis. Além de constantemente achincalhadas, elas são frequentemente empurradas para a informalidade ou para atividades precarizadas, como o trabalho sexual, com uma expectativa de vida drasticamente reduzida.

O preconceito e a discriminação que as atingem se manifestam em diversas formas, desde microagressões e assédio moral e sexual, até a negação de direitos básicos e a ausência de espaços seguros, como o uso de banheiros conforme a identidade de gênero. A escassez de dados oficiais sobre essa população agrava a invisibilidade e

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

dificulta a formulação de políticas públicas eficazes.

A Constituição da República erige a dignidade da pessoa humana em fundamento da República (art. 1º, III) e fixa como objetivo fundamental "*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*" (art. 3º, IV). Garante a igualdade de todos perante a lei (art. 5º, caput), declara invioláveis "*a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas*", com direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação (art. 5º, X), e determina que "*a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais*" (art. 5º, XLI). O § 2º do art. 5º abre o catálogo a direitos decorrentes dos princípios constitucionais e dos tratados internacionais de que o Brasil seja parte.

A Constituição Federal ainda assegura a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*" (art. 7º, XXII) e inclui o meio ambiente do trabalho na proteção do sistema de saúde (art. 200, VIII). Cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (CLT, art. 157, I), o que abrange um ambiente psiquicamente saudável, livre de constrangimento e humilhação.

O art. 7º, XXX, da CR proíbe "*diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*", e o caput do art. 7º é cláusula aberta a outros direitos "*que visem à melhoria de sua condição social*". A discriminação por identidade de gênero configura, a um só tempo, discriminação por motivo de sexo e gênero, bem como uma das "*quaisquer outras formas de discriminação*" do art. 3º, IV. A Convenção 111 da OIT (Decreto 62.150/1968) define como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que altere a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, noção que alcança as condições de emprego (art. 1º).

A Lei 9.029/1995 veda práticas discriminatórias para o acesso à relação de trabalho e para a sua manutenção. Vejamos:

> Art. 1º - É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Esses direitos não obrigam apenas o Estado. Nas relações de trabalho, marcadas pela assimetria de poder, vinculam também o empregador, em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, reconhecida pelo STF (RE 201.819).

A Convenção 190 da OIT versa sobre o assédio, trazendo a seguinte definição em seu artigo 1º:

> "Artigo 1º
> 1. Para efeitos da presente Convenção:
>
> a)o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;
>
> b)o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual."

Assim, a **Convenção 190** da OIT é um tratado internacional que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero.

O assédio moral no trabalho pode ser juridicamente conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho. Decorre do modo abusivo de relacionamento no trabalho e que termina submetendo o trabalhador a atitudes, exigências ou condições ofensivas do tratamento respeitoso que deve vigorar no ambiente de trabalho.

O abuso do direito no exercício do poder de comando, ofensivo do bom

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

relacionamento, tem a natureza de ilícito trabalhista, porque atentatório ao respeito à pessoa do trabalhador ou ao trabalho executado, destinado à preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Caracterizam o assédio moral a abusividade, a reiteração da conduta, a natureza psicológica da ofensa ao respeito à pessoa do trabalhador ou ao trabalho executado e a finalidade de humilhar ou subjugar a vítima.

Relativamente aos dois primeiros elementos, não existe conduta típica caracterizadora do assédio moral, bastando a abusividade da conduta. Ela pode decorrer de uma série de atos comissivos ou omissivos, como broncas reiteradas, desqualificações sucessivas, atos de ridicularização, negativa de atribuição de tarefas, submissão reiterada à falta de condições físicas para a prestação do trabalho etc. Ato isolado, embora possa se constituir em conduta ilícita, não caracteriza o assédio. Uma bronca desmedida, uma agressão verbal ou escrita ou uma exposição indevida de fragilidade do trabalhador, são atos isolados que ensejam a caracterização de ilícito trabalhista, sem que configure o assédio moral.

Quanto ao segundo elemento, verifica-se que o assédio se realiza por meio de pressão psicológica incidente sobre a vítima, que se vê compelida a aceitar uma série de atos, gestos, palavras e condutas destinadas a subjugá-la a uma condição humilhante de relacionamento.

No Brasil, por não existir proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa em meio ao desenvolvimento do contrato, o problema é ainda mais grave. O assediante largamente se utiliza, implícita ou explicitamente, do receio do desemprego, criando um ambiente de trabalho autoritário, aético, hostil e atemorizante.

Finalmente, o último elemento. O assédio moral tem como finalidade subjugar o trabalhador a um ambiente de trabalho ofensivo do respeito à sua pessoa ou trabalho desenvolvido. A pressão psicológica exercida fica caracterizada por meio de uma série de atos caracterizados pela arbitrariedade, humilhação, atemorização e excesso de exigências, muitas vezes voltados para a desestabilização emocional e profissional do trabalhador ou grupo de trabalhadores, com específica intenção. O bem jurídico atingido é, portanto, o respeito ao trabalhador no relacionamento empresarial, na busca de um ambiente de trabalho saudável. (Belmonte, Alexandre Agra; Danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho: identificação das ofensas extrapatrimoniais morais e existenciais e sua quantificação, 5ª Ed., 2024, Editora: Juspodivm, págs. 189-190).

Para a caracterização do assédio moral se exige a repetição sistemática de comportamentos abusivos — praticados por superiores hierárquicos ou pares — que desgastam a integridade mental, a saúde física e a dignidade do profissional, culminando frequentemente no desligamento da empresa. Por ser um processo doloroso e acumulativo, a dor psicológica e os constrangimentos não decorrem de um único episódio. Para fundamentar o direito à reparação, deve-se comprovar a situação humilhante e vexatória vivenciada pelo empregado junto aos seus colegas.

Na ADO 26 e no MI 4733, julgados em 13.6.2019 por 8 votos a 3, o STF reconheceu a mora do Congresso Nacional em criminalizar a homofobia e a transfobia e determinou que tais condutas, até a edição de lei, fossem enquadradas na Lei 7.716/1989 (Lei do Racismo). Ou seja, qualquer conduta que tenha o intuito de desvalorizar a pessoa trans pode ser enquadrada como racismo, crime imprescritível e inafiançável (art. 5º, XLII da CRFB). Deste modo, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é ilícito grave, de repúdio constitucional, conforme estampado na decisão do STF de eficácia geral e vinculante (CF, art. 102, § 2º).

A Opinião Consultiva - OC nº 24/17 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, solicitada pela Costa Rica e emitida em 24.11.2017, interpretou os arts. 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 e 24 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, assentou que a identidade de gênero e a orientação sexual são categorias protegidas pela referida Convenção, que os Estados devem permitir a mudança de nome e de dados de registro conforme a identidade autopercebida, por procedimento simples, e que devem assegurar os direitos derivados do vínculo entre casais do mesmo sexo. Embora uma opinião consultiva não tenha a força de uma sentença internacional, é interpretação autorizada do tratado, parâmetro do controle de convencionalidade e fundamento expressamente considerado no julgamento da ADI 4275.

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

Seguindo essa trilha, na referida ADI 4275 e no RE 670.422 (Tema 761), o STF reconheceu à pessoa trans o direito de alterar o prenome e o gênero no registro civil, diretamente em cartório e com base na autodeclaração, sem exigência de cirurgia de redesignação ou de decisão judicial, extraindo esse direito da dignidade, da autonomia e dos direitos da personalidade. **Se o próprio Estado deve reconhecer a identidade autopercebida, sem laudos nem procedimentos médicos, não pode o empregador condicionar o respeito a essa identidade à prévia retificação registral ou à cirurgia, muito menos desrespeitar a vontade da pessoa em ser chamada pelo nome social.**

Mencione-se, por relevante, que o STF, ao julgar o RE 845.779/SC, reconheceu a repercussão geral (Tema 778) da matéria, quanto a se impedir pessoa trans de utilizar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero configura conduta ofensiva à dignidade da pessoa humana e aos direitos da personalidade. No entanto, em 6/6/2024, por questões processuais, foi cancelado o reconhecimento da repercussão geral, em razão da ausência de prequestionamento.

O s Princípios de Yogyakarta (2006) e de Yogyakarta +10 (2017) sintetizam obrigações já presentes nos tratados e servem de guia hermenêutico, em especial os Princípios 2 (igualdade e não discriminação), 3 (reconhecimento perante a lei), 6 (privacidade) e 12 (trabalho). Segundo sua Introdução, os Princípios de Yogyakarta "*refletem a aplicação da legislação de direitos humanos internacionais à vida e à experiência das pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas e nenhum deles deve ser interpretado como restringindo, ou de qualquer forma limitando, os direitos e liberdades dessas pessoas, conforme reconhecidos em leis e padrões internacionais, regionais e nacionais*."

Importante ressaltar que a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância (OEA, 2013) inclui a orientação sexual, a identidade e a expressão de gênero entre os motivos vedados de discriminação.

Sobre os direitos da personalidade, estes são intransmissíveis e irrenunciáveis (art. 11, CC), e quem sofre ameaça ou lesão pode exigir que ela cesse, além de reclamar perdas e danos (art. 12, CC). O art. 16 do CC assegura a toda pessoa o direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome, e o art. 17, do mesmo diploma legal, veda o emprego do nome "*em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória*". A Eg. 5ª Turma desta Corte, em julgado da Relatoria do Exmo. Ministro Douglas Alencar Rodrigues (RR-11190-88.2015.5.15.0131, DEJT 08/03/2024), já distinguiu o nome civil – direito de personalidade (CC, art. 16), do nome social – designação pela qual a pessoa trans se identifica e é socialmente reconhecida, como define o art. 1º, I, do Decreto nº 8.727/2016, cujo âmbito formal é a administração federal, mas cuja *ratio* se estende às relações.

A identidade de gênero é atributo da personalidade e como tal deve ser abordada. A mulher trans tem direito a ser reconhecida e tratada como mulher na sociedade, o que inclui o ambiente de trabalho, independentemente de retificação registral, de cirurgia ou de laudo, situação não vivenciada nos autos, em que a reclamante era constantemente tratada como do sexo masculino, embora se reconhecesse como mulher trans.

Ao empregador cabe dirigir a prestação pessoal de serviço (CLT, art. 2º) e definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho (CLT, art. 456-A). Trata-se, porém, de poder-função, exercido em vista da finalidade legítima da atividade econômica, e não de poder absoluto. Seus limites são os direitos fundamentais do empregado, a boa-fé objetiva, pela qual os contratantes devem guardar "*os princípios de probidade e boa-fé*" na execução do contrato (CC, art. 422), e a vedação ao abuso de direito, pois comete ato ilícito o titular que, ao exercer um direito, "*excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*" (CC, art. 187).

Dessa forma, na prerrogativa da organização da atividade pelo empregador; não lhe cabe definir quem a empregada é. Assim, impor à empregada trans a utilização de banheiro e uniformes masculinos, a despeito de se identificar como do sexo feminino, fere a dignidade da pessoa humana e configura discriminação, além de autêntico assédio moral e organizacional dentro do ambiente de trabalho. Tais condutas, indubitavelmente desconfiguram um meio ambiente de trabalho hígido, em patente afronta aos artigos 1º, III; 3º, IV; 5º, caput, X, XLI; 7º, XXII e 200, VIII, da CF, bem assim os Tratados e Convenções internacionais anteriormente citados.

Nesse viés, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, de adoção obrigatória por todo o Poder Judiciário (Resolução CNJ 492/2023), orienta o julgador a identificar assimetrias de poder e a não reproduzir estereótipos. Aplicado ao caso, impede que se trate a

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

identidade de uma mulher trans como mera preferência subjetiva, subordinada ao arbítrio do empregador ou a exigências formais que a lei não impõe. O nome social não pode ser recusado pelo empregador e seus prepostos, pois configuram direito subjetivo da pessoa trans, conforme Opinião Consultiva 24/17, da Corte IDH e fixou o STF na ADI 4275 e no RE 670.422 (Tema 761), tal qual anteriormente destacado.

Referente ao nome do indivíduo cita-se, ainda, a Resolução CNJ 270/2018, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, bem como de magistrados, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados no âmbito dos tribunais brasileiros; e a Resolução CNJ nº 348/2020, que Estabelece diretrizes e procedimentos para garantir os direitos, a segurança e o atendimento humanizado às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou intersexo (LGBTI+) privadas de liberdade no sistema prisional e no sistema socioeducativo. Além disso, o Decreto nº 8.727/2016, dispõe sobre 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.

Também, o Tribunal Superior do Trabalho juntamente com a ENAMAT, por meio do ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 70, de 5 de outubro de 2023, editou o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva. O documento traz a mesma perspectiva ao mencionar que *"O respeito à identidade de gênero deve sempre observar a utilização adequada do nome social e do pronome"*, recomendando-se *"sempre perguntar à pessoa qual o pronome pelo qual ela deseja ser tratada*" e ainda prevê as diversas formas de violência de gênero e sexualidade no mundo do trabalho.

Importante ressaltar que o documento menciona que *"Decorrem da cisheteronormatividade atitudes, comportamentos e decisões que desconsiderem os direitos de pessoas LGBT QIAP+ à igualdade e à não discriminação*" e que esta, *"compreende o conjunto de normas sociais de gênero e sexualidade que estruturam a lógica de "coerência" entre sexo, gênero e orientação sexual (macho/homem/heterossexual e fêmea/mulher/ heterossexual), com vistas à manutenção dos regimes de cisgeneridade e he terossexualidade compulsórios.".*

Destaque-se que em 2020, a Nota Técnica nº 02/2020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (2020), já previa orientações para garantia dos direitos da população LGBTQIAP+ no trabalho, dentre elas o nome social .

Em alinhamento com as pautas de igualdade de gênero, trabalho decente, inclusão e redução das desigualdades, a Agenda 2030 da ONU estabeleceu os seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

> "Objetivo 5. Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.
>
> Objetivo 8. Trabalho decente e crescimento econômico: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.
>
> Objetivo 10. Redução das desigualdades: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles."

Sob essa ótica, a prática patronal de ignorar a identidade feminina pela qual a reclamante se identifica, negando chama-la pelo nome social escolhido, fornecendo-lhe apenas uniformes masculinos, além de obriga-la a utilizar o banheiro masculino, sem dúvida, fere a dignidade da pessoa humana e descumpre os ODS 5, 8 e 10 da Agenda 2030. Note-se que não há justificativa aceitável para negar à empregada trans direitos constitucionalmente previstos e que foram objeto de tantos Tratados e Convenções Internacionais, exatamente pela verificação de que constantemente a comunidade LGBTQIAPN+ tem seus direitos vilipendiados.

Note-se que a existência do programa patronal "Orgulho do Meu RG" não foi colocado em prática, visto que não tiveram nenhuma preocupação em adotar o nome social indicado pela empregada ou de fornecer uniforme compatível com o sexo com o qual ela se identifica.

Destaca-se os seguintes trechos do acórdão regional que elucidam o tema:

> (...)
>
> No presente caso, as testemunhas apresentadas pela reclamante, a cujo depoimento confere-

se maior valor probatório em razão de terem trabalhado com a autora por período mais longo e ininterrupto, *demonstram que havia clara conduta discriminatória no ambiente laboral*

Em que pese a ré tenha adotado política versando sobre diversidade (fls. 462/508), tal não foi suficiente para evitar que a reclamante fosse vítima de constrangimentos e humilhações. Ressai da prova oral que na vigência do contrato de trabalho a autora não só foi obrigada a utilizar o banheiro masculino, como os superiores hierárquicos referiam-se a ela pelo prenome " ", mesmo quando direcionavam os clientes a procurá-la no setor de atendimento, o que indica claro intuito discriminatório.

Além disso, os únicos recibos de uniforme contendo a descrição de peças femininas foram assinados apenas em 08/03/2019, 24/06/2019 e 29/05/2020 (fls. 539, 543, 545) a dessumir que até então não lhe eram fornecidas. A conclusão em tela é embasada pela prova oral, em particular o depoimento da testemunha , que disse ter doado várias peças do seu próprio uniforme à reclamante.

Configurado, portanto, o assédio moral vivenciado pela autora, face à ausência de prova, pela reclamada, de que foi adotada efetiva conduta no sentido de coibir o desrespeito à identidade de gênero da reclamante, descrito pela prova oral. Sobressaem os relatos da testemunha de que presenciou, por repetidas vezes, a autora fazer denúncias por meio do canal disponibilizado na empresa, e da testemunha , de que nunca foi tomada nenhuma providência, a despeito das inúmeras queixas registradas.

Na definição de Hirigoyen, assédio moral é "Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho" (HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65). A doutrina também assinala que se trata de "exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego" (FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral das Relações de trabalho. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 47).

As condutas evidenciadas pela prova oral caracterizaram, por si, constrangimento sistemático da reclamante ao longo do contrato de trabalho, a atingir sua dignidade e integridade psíquica.

Assim, conforme evidenciado pela prova oral e destacado na decisão regional, a autora, durante seu contrato de trabalho, teve inúmeros direitos da personalidade vulnerados, dentre os quais: a dignidade da pessoa humana; direito a ser chamada pelo nome social escolhido, pois era constantemente chamada por seu nome de registro masculino “ ”, mesmo diante de seus inúmeros pedidos para que fosse chamada de ; direito à utilização do banheiro feminino, conforme o sexo que se identifica; direito à receber da ré uniformes femininos, uma vez que a autora se identifica como tal. Some-se a isso, o fato de que a empregada nunca era chamada para fazer a oração, demonstrando, mais uma vez, conduta patronal discriminatória.

Ressalta-se que obrigar a empregada a usar o banheiro masculino significa tratá-la como homem, o que a ADI 4275 repudia, além de expô-la a constrangimento e a risco. O sanitário é instalação essencial à higiene e à saúde no trabalho (CF, art. 7º, XXII; NR-24), e privar a empregada do espaço compatível com sua identidade equivale a negar-lhe condições dignas de trabalho decente. Note-se que o eventual desconforto de terceiros não pode prevalecer sobre o direito de expressar a identidade de gênero, como destacado nos votos proferidos no RE 845.779.

O art. 456-A da CLT faculta ao empregador definir o padrão de vestimenta; não lhe permite definir o gênero da empregada. Em uma loja do nicho da reclamada, qual seja, varejo de móveis, eletrodomésticos, eletrônicos e utilidades domésticas, não há risco, exigência técnica ou finalidade legítima que justifique impor vestimenta masculina a quem se identifica como mulher, pois bastaria um padrão feminino ou unissex. A medida não passa no teste de proporcionalidade: não é necessária, e o sacrifício imposto à dignidade da empregada, que se vê obrigada a apresentar-se diariamente de modo contrário à sua identidade diante de clientes e colegas, supera qualquer conveniência da empresa. Denota-se discriminação direta, isto é, tratamento desfavorável fundado de modo imediato na identidade de gênero.

As condutas, reiteradas durante a contratualidade, incidindo sobre o nome, a aparência e a necessidade fisiológica, atingem a dignidade nos seus aspectos mais elementares. Revelam inobservância de política empresarial ou, ao menos, omissão deliberada diante dos pedidos da empregada e das reclamações realizadas no canal próprio, conforme registrado no acórdão.

Há que se realizar uma abordagem interseccional e comprometida com os

PJe Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757

princípios da igualdade material e da dignidade humana e promover o julgamentos com perspectiva LGBTQIAPN+, de forma a garantir o uso do nome social, linguagem inclusiva e respeito aos direitos e o implemento de políticas de inclusão e combate à discriminação no mercado de trabalho, de forma a garantir oportunidades iguais para pessoas LGBTQIAPN+ .

Precisa haver um juízo crítico aprofundado em fundamentos constitucionais, a fim de entender a dura realidade da exclusão social e jurídica desses trabalhadores, devendo haver o tratamentos desses sujeitos como protagonistas dos diretos humanos, dos quais mesmo sendo alijados, deles não se apartam, por meio de uma luta constante em prol da cidadania.

Assim, os fatos comprovados tornam indubitável que a empregada sofria diuturnamente assédio moral, psicossocial e discriminação por ser uma mulher transgênero, prática que deve ser coibida pelo Poder Judiciário em busca de um mundo mais igualitário, não discriminatório e que preserve o meio ambiente de trabalho hígido e decente, em atenção à CF e à ODS 16 da Agenda 2030.

Irrefutável, portanto, a existência de dano à honra e à imagem da empregada, o qual deverá ser reparado, na forma dos artigos 186, 187 e 927 do CC, 223-B e 223-C da CLT.

No que se refere ao *quantum* indenizatório, o Regional fixou a indenização em R$ 15.000,00, valor aquém do necessário para a reparação do dano diante da gravidade do caso, da humilhação, dos reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão patronal, da extensão e da duração dos efeitos da ofensa, das condições em que ocorreu, da situação social e econômica das partes e o grau de publicidade da ofensa.

Entendo, assim, que o valor da indenização deveria ser majorado. No entanto, não há recurso da empregada buscando a majoração da indenização definida pelo Regional, motivo pelo qual, não há que se falar em alteração do montante arbitrado, em observância ao princípio da *non reformatio in pejus*.

Incólumes os dispositivos indicados.

Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer e negar provimento ao agravo.

Brasília, 25 de novembro de 2026.

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator

Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 26/11/2026, às 12:26:50 - 3fa1757
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148
https://pje.tst.jus.br/pjekz/validacao/26111216524665600000217965151?instancia=3
Número do processo: 0000009-75.2024.5.09.0088
Número do documento: 26111216524665600000217965151