



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**

Recurso Ordinário Trabalhista 0001383-22.2024.5.05.0191

Relator: ALICE MARIA SANTOS BRAGA

Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/09/2025

Valor da causa: R\$ 69.347,14

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS **RECORRIDO:** ----- **ADVOGADO:** ERIKA MARIA DE SOUZA PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS **LEGIS:** MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
Quinta Turma

PROCESSO nº 0001383-22.2024.5.05.0191 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: ----- **RELATOR(A):** Juíza Convocada ALICE BRAGA

**RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.
DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL POR IDENTIDADE DE GÊNERO.
PESSOA TRANS. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.
OMISSÃO INSTITUCIONAL.**

MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. Comprovado nos autos que a Reclamante, mulher trans, foi reiteradamente desrespeitada em sua identidade de gênero no ambiente de trabalho, sendo chamada por seu nome de registro civil anterior mesmo após solicitação formal para uso de seu nome social e retificação documental, além de ser alvo de piadas transfóbicas e pronomes inadequados por colegas e superiores hierárquicos, resta caracterizada a conduta discriminatória da empregadora. A inércia da empresa diante das denúncias, sem adoção de medidas eficazes para coibir tais práticas, revela omissão institucional grave, afrontando os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação. Restando preenchidos os requisitos da responsabilidade civil (ato ilícito, dano e nexo causal), é devida a indenização por danos morais. Valor fixado em R\$ 10.000,00, considerado proporcional, razoável e dotado de caráter pedagógico preventivo, em consonância com o art. 223-G da CLT. Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento.

----- interpôs **RECURSO ORDINÁRIO**

sob Id. 56ea546 inconformado com a sentença proferida nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por -----. Não foram apresentadas contrarrazões recursais.

Apresentado parecer prévio do Ministério Público do Trabalho no Id. 3d5cb4b. Presentes os pressupostos de admissibilidade.

É o relatório.

ID. d7b211c - Pág. 1

DA LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DA

EXORDIAL. RITO ORDINÁRIO - A Reclamada pretende afastar a determinação contida na sentença de que a apuração da condenação não está limitada ao valor dos pedidos liquidados na peça de ingresso, pretensão que entendo procedente, vencida pelo entendimento em sentido contrário desta Corte Regional, e do TST.

Assinado eletronicamente por: ALICE MARIA SANTOS BRAGA - 24/11/2025 17:06:44 - d7b211c
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102216193504100000059381076>
 Número do processo: 0001383-22.2024.5.05.0191
 Número do documento: 25102216193504100000059381076

Consta da petição inicial valor fixo a cada pedido. A ação tramita sob a

élide do Rito Ordinário.

Dispõe expressamente o artigo 492 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho que *"É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou diverso do que lhe foi demandado."* Assim, sempre entendi que a condenação em valor superior àquele apontado na exordial importará em decisão *ultra petita*, salvo se a diferença se referir à correção monetária e aos juros de mora, por se tratarem de pedidos implícitos.

Contudo, me vejo vencida pela jurisprudência, em face da Instrução Normativa 41/2018 do TST, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alterada pela Lei 13.467/2017, em seu art. 12, § 2º, estabelece que *"Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil."* Portanto, o apontamento de valores para fins de atendimento à disposição legal no processo trabalhista, pode ocorrer por mera estimativa.

Neste sentido:

"(...) PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITES DA LIDE. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA DO ART. 840, § 1º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA VERIFICADA. Cinge-se a controvérsia a aferir a possibilidade de limitação da condenação aos valores atribuídos pela parte autora aos pedidos da exordial. O § 1º do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), estabelece que: "deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor", sem fazer distinção entre os ritos processuais. A IN 41/2018 desta Corte Superior, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/2017, em seu art. 12, § 2º, preconiza que, "para o fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". Constata-se, portanto, que as regras processuais não impõem à parte autora o dever de liquidar cada pedido. Ou seja, a lei não exige a apresentação de pedido com indicação precisa de valores, mas apenas que o valor seja indicado na petição inicial, ainda que por estimativa. Nesse contexto, a decisão do Tribunal Regional contraria a jurisprudência desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR-10672-46.2022.5.15.0069, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/04/2024).

ID. d7b211c - Pág. 2

"(...) PEDIDOS LÍQUIDOS. LIMITES DA LIDE. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS

Assinado eletronicamente por: ALICE MARIA SANTOS BRAGA - 24/11/2025 17:06:44 - d7b211c
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25102216193504100000059381076>
 Número do processo: 0001383-22.2024.5.05.0191
 Número do documento: 25102216193504100000059381076



PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia sobre a possibilidade de limitação da condenação aos valores atribuídos pela parte autora aos pedidos da exordial. O § 1º do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), estabelece que: "deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor", sem fazer distinção entre os ritos processuais. 2. A IN 41/2018 desta Corte Superior, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da CLT alteradas pela Lei nº 13.467/2017 -, em seu art. 12, § 2º, preconiza que, "para o fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil ". 3. Constata-se, portanto, que as regras processuais não impõem à parte autora o dever de liquidar cada pedido. Assim sendo, a lei não exige a apresentação de pedido com indicação precisa de valores, mas apenas que o valor seja indicado na petição inicial, ainda que por estimativa. 4. Nesse contexto, a decisão do Tribunal Regional contraria a jurisprudência desta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR-000000444.2021.5.12.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 26/03/2024).

Com ressalvas de entendimento pessoal, mantenho a determinação de que o valor da condenação não está limitado valor atribuído aos pedidos pela parte.

MANTÊM-SE.

DO DESVIO DE FUNÇÃO - Ainda em sede de Recurso Ordinário, a Reclamada opõe-se à r. sentença proferida pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Feira de Santana, que a condenou ao pagamento das diferenças salariais decorrentes de desvio de função no período compreendido entre junho e novembro/2023, com os respectivos reflexos legais.

Na petição inicial, alegou a Reclamante que, embora tenha sido contratada para o cargo de auxiliar operacional, passou a exercer, a partir de junho/2023, atribuições típicas do cargo de assistente operacional, de maior complexidade e responsabilidade, sem que houvesse a correspondente contraprestação salarial. A formalização da promoção somente ocorreu em novembro/2023, sem o pagamento retroativo das diferenças salariais. Requereu, assim, o pagamento das referidas diferenças salariais e reflexos.

A Reclamada negou a ocorrência de desvio de função, sustentando que a Autora desempenhava atividades compatíveis com o cargo para o qual foi contratada e que a promoção em novembro de 2023 decorreu exclusivamente do mérito e desempenho da empregada, sem efeitos retroativos.

O juízo de origem, com base no conjunto probatório, especialmente na prova oral colhida, concluiu pela existência do desvio funcional e condenou a reclamada ao pagamento das diferenças salariais entre junho e novembro de 2023.

Em suas razões recursais, a Reclamada sustenta que a sentença se fundou exclusivamente no depoimento pessoal da Autora, desconsiderando outras provas constantes dos autos. Alega que a substituição temporária de colega em férias não configura desvio de função e que, na pior das hipóteses, caberia o pagamento de salário de substituição, nos termos do art. 450 da CLT, e não as diferenças salariais deferidas. Pugna pela reforma da sentença e indeferimento dos pedidos da Autora.

Examino.

Trata-se de controvérsia acerca da configuração de desvio de função, instituto que se verifica quando o empregado passa a desempenhar, de forma habitual e permanente, atribuições típicas de cargo diverso, de hierarquia superior, sem a correspondente alteração contratual ou contraprestação salarial.

Nos termos do art. 818 da CLT, combinado com o art. 373, I do CPC, o ônus da prova do desvio de função incumbe ao empregado que o alega. Para tanto, deve demonstrar, de forma clara, que passou a executar, de maneira habitual e não eventual, tarefas de cargo superior, com complexidade e responsabilidade distintas daquelas inerentes à função contratada.

No caso dos autos, entendo que a r. sentença de origem deve ser mantida integralmente, por estar em consonância com a prova produzida, especialmente a prova oral, que foi coerente, detalhada e convergente quanto aos fatos narrados pela autora. Vejamos.

O depoimento pessoal da Reclamante, longe de ser isolado, encontra robusto amparo nas declarações das testemunhas ouvidas, especialmente da testemunha -----, que exerceu o cargo de assistente operacional, e foi substituída diretamente pela Autora durante o seu período de férias, a partir de 15 de junho de 2023. A testemunha afirmou categoricamente:

"----- [...] começou como auxiliar. Porém, depois de um certo período, exerceu a função de assistente. Ela tirou minhas férias. Se eu não me engano, do dia 15 de junho ao dia 15 de julho. Ela assumiu a função de assistente a partir daí de forma contínua." (00:24:52 - 00:25:10)

E complementou:

"Auxiliar e assistente são demandas e responsabilidades diferentes. Os auxiliares tinham a função de descarregar carro, separar pacotes, fazer um trabalho mais pesado mesmo."

E não tinha muita cobrança. E o assistente era mais a parte técnica, parte de responsabilidade sobre os auxiliares. No caso, era cargo de hierarquia. Os assistentes estavam acima dos auxiliares." (00:24:07 - 00:24:34)

A prova testemunhal demonstra de forma clara e objetiva que a Reclamante não apenas substituiu temporariamente uma colega em férias, mas passou a desempenhar, de forma contínua e estável, as atribuições do cargo superior mesmo após o retorno da substituída, o que está de acordo com o que a Reclamante depôs em seu depoimento pessoal:

"Quando ----- retornou [...] ficaram de me retornar para a operação, mas, atendendo a gestão lá de cima, falaram que eu ia continuar lá, fazendo porque a demanda foi crescendo." (00:03:03 a 00:03:31)

Tal fato revela a continuidade e habitualidade do exercício das funções superiores, ultrapassando o caráter temporário da substituição, afastando, portanto, a tese recursal de que se tratava apenas de hipótese de salário substituição nos moldes do art. 450 da CLT. A sentença também destacou que a Autora chegou a treinar nova funcionária para a função que exercia, o que reforça ainda mais o seu domínio técnico e a efetiva assunção do posto de assistente operacional.

Ressalte-se, ainda, que, pelo princípio da imediatidate, o juiz de primeiro grau, por estar em contato direto com as partes e testemunhas durante a instrução processual, encontra-se em posição privilegiada para aferir a veracidade, coerência e espontaneidade dos depoimentos colhidos, especialmente no tocante à prova oral. Assim, devem prevalecer suas ponderações quanto à valoração da prova, salvo quando manifestamente dissociadas dos elementos dos autos, o que não se verifica no presente caso. A sentença recorrida demonstrou ter apreciado de forma crítica e fundamentada os depoimentos prestados, construindo sua convicção com base em elementos concretos, verossímeis e convergentes. Nesse aspecto, a r. sentença foi clara ao reconhecer que *"O conteúdo do depoimento é coerente, cronologicamente estruturado e corroborado pelas testemunhas."*

Destaque-se que não houve nos autos prova robusta por parte da reclamada que infirmasse as alegações da Autora. Pelo contrário, a empresa limitou-se a negar genericamente o desvio funcional, sem apresentar qualquer elemento concreto que afastasse os relatos consistentes e uníssonos das testemunhas ouvidas.

A argumentação recursal de que o juízo sentenciante se baseou unicamente no depoimento pessoal da Autora não se sustenta, à medida que a decisão de origem se apoiou em todo o conjunto probatório, com ênfase na prova testemunhal convergente e isenta, a qual confirmou todos os marcos temporais indicados pela reclamante, especialmente o exercício de funções superiores a partir de junho de 2023, com formalização apenas em novembro de 2023.

Desse modo, restando comprovado o desvio funcional no período reconhecido - de junho a novembro/2023 -, é devida a condenação ao pagamento das diferenças salariais entre os cargos de auxiliar e assistente operacional, com os devidos reflexos legais, como corretamente determinado pela r. sentença.

MANTÊM-SE.

DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL POR IDENTIDADE DE GÊNERO. PESSOA TRANS. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. OMISSÃO INSTITUCIONAL - Ainda em sede de Recurso Ordinário, a Reclamada opõe-se à decisão que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por assédio moral e discriminação em razão de identidade de gênero da Reclamante - pessoa transgênero.

Na peça inaugural, a Reclamante alegou que, ao longo de seu contrato de trabalho, teve reiteradamente seu nome social ignorado, mesmo após a mudança formal de seu nome, sendo chamada pelo nome civil anterior ("Bruno"), inclusive em sistemas de controle de ponto, plano de saúde e comunicações internas, além de sofrer piadas de cunho sexista e constrangimentos relacionados à

sua identidade de gênero, tanto por superiores hierárquicos, como por colegas de trabalho.

Relatou que, apesar de formalizar solicitações ao setor de Recursos Humanos e ao seu superior direto para que fosse respeitado seu nome social "-----", essas solicitações não foram atendidas, e quando fez denúncia formal nos canais da empresa, nenhuma medida teria sido adotada pela Reclamada, demonstrando a omissão institucional.

Em defesa, a Reclamada sustentou que mantém uma política voltada à gestão de pessoas, com programas de conduta, ética, *compliance* e canais de denúncia (inclusive anônimos).

Aduziu, ainda, que a Reclamante, ao ser admitida, apresentou documentação com seu nome anterior e que tão logo apresentou nova certidão com seu nome "-----" procedeu à atualização de seus quadros internos, bem como que não houve ato ilícito, nem prova suficiente de dano moral ou nexo de causalidade quanto aos supostos danos relatados pela obreira. Afirmou, ainda, que os depoimentos testemunhais são genéricos e que a Reclamante continuou assinando documentos com o nome anterior após a retificação, demonstrando que a própria Reclamante acatou o nome anterior, e que a ausência de formalização de denúncias impede imputar omissão à empresa.



Alegou, por fim, que, se mantida a indenização, tal valor deve ser moderado, observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, e os limites do art.223G da

ID. d7b211c - Pág. 6

CLT, de modo que pugna pela Reforma da sentença no ponto, sendo afastada a condenação ao pagamento de indenização por danos morais ou, quando menos, reduzido o valor da indenização.

Examino.

A Reclamante é trabalhadora transgênero que, durante o vínculo de emprego com a reclamada, alega ter sofrido reiteradas práticas discriminatórias fundadas exclusivamente em sua identidade de gênero - práticas essas que se manifestaram, de forma direta e indireta, no cotidiano laboral e que não foram enfrentadas de maneira eficaz pela empresa, apesar das solicitações formais realizadas.

Cumpre destacar, de início, que Por se tratar de fato constitutivo do direito postulado, nos termos do art. 373, inciso I, do CPC e art. 818, I, da CLT, competia à reclamante o ônus de demonstrar as alegações relativas à prática de condutas discriminatórias e de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como a omissão da reclamada em solucionar tais ilícitudes.

Pois bem.

Da detida análise da gravação da audiência de instrução, cujo de *link* de acesso repousa no Id. 6f26777 dos fólios processuais, verifica-se que a prova oral produzida revelou que, mesmo após expressamente ter requerido a utilização do nome social - ----- - junto aos setores competentes da empregadora, a autora permaneceu sendo identificada pelo nome de registro civil ("Bruno") nos sistemas internos, como no ponto eletrônico, plano de saúde e correspondências oficiais. Tal recusa em reconhecer o nome social constitui, por si só, grave violação à identidade de gênero da trabalhadora, promovendo constrangimento reiterado e desrespeito a sua existência enquanto pessoa.

A utilização do nome social não é apenas um direito assegurado por normativas administrativas e pelo ordenamento jurídico brasileiro, inclusive por força do reconhecimento da identidade de gênero como expressão da personalidade, mas também representa um imperativo ético de respeito à dignidade e à subjetividade das pessoas trans. No caso dos autos, tal obrigação se torna ainda mais evidente diante da alteração formal do prenome da autora no registro civil, o que reforça a ilegalidade



e a gravidade da persistência no uso do nome pretérito. Ignorar esse aspecto significa desconsiderar não apenas a identidade da trabalhadora, mas também violar frontalmente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação.

O conjunto probatório, composto pelos depoimentos da parte autora e das testemunhas ouvidas sob o crivo do contraditório, revelou coerência e convergência no sentido de que o desrespeito à identidade da reclamante foi sistemático e não pontual. As testemunhas ouvidas relataram que a autora era chamada por nomes masculinos, inclusive por superiores hierárquicos, sendo exposta

ID. d7b211c - Pág. 7

a piadas de cunho sexista e comentários jocosos que reforçavam estereótipos transfóbicos. Uma das testemunhas mencionou episódio ocorrido em reunião formal (DDS), em que a reclamante, ao retornar de férias, foi mencionada por seu chefe no gênero masculino, gerando mal-estar diante dos colegas. Tais práticas, longe de serem episódios isolados ou simples descuidos, revelam uma estrutura de exclusão, que encontra guarida na omissão deliberada da empresa em adotar medidas institucionais efetivas de acolhimento e respeito à diversidade.

A prova oral colhida nos autos revelou, de forma clara e consistente, que a reclamante denunciou os episódios de desrespeito e discriminação vivenciados no ambiente de trabalho, utilizando os canais formais disponibilizados pela empresa. No entanto, restou evidenciado que nenhuma medida concreta ou eficaz foi adotada pela reclamada para apurar os fatos ou coibir a reiteração das condutas ofensivas. Tal omissão institucional demonstra não apenas a inércia diante de situação sensível e potencialmente lesiva, mas também a ausência de políticas internas efetivas de enfrentamento à discriminação, contribuindo diretamente para a perpetuação de um ambiente laboral hostil e violador dos direitos fundamentais da trabalhadora.

Portanto, não se está diante de mero conflito interpessoal, mas de violação sistemática de direitos fundamentais da trabalhadora, violação esta fundada em sua condição de pessoa trans. A invisibilização institucional de sua identidade, somada à omissão em tratar as denúncias com a devida seriedade e especificidade, caracteriza falha grave no dever da empregadora de proporcionar ambiente de trabalho sadio, seguro e isento de discriminações.

Cumpre ressaltar que o enfrentamento à transfobia no ambiente de trabalho exige mais do que a contratação formal de pessoas trans. Exige engajamento concreto na construção de um ambiente inclusivo, por meio da formação contínua das equipes, revisão de políticas internas, implementação de canais de escuta e resolução de conflitos que estejam alinhados às

especificidades dessa população. Ao não agir diante das denúncias da autora, que utilizou os canais disponíveis, a empresa revela não apenas inércia, mas uma escolha institucional de ignorar a violência sofrida por uma de suas colaboradoras.

O dano moral, nesse contexto, é evidente e decorre da violação reiterada da dignidade da reclamante, atingida em sua esfera mais íntima - sua identidade. O sofrimento psíquico decorrente de atos discriminatórios sistemáticos prescinde de comprovação médica formal, especialmente quando encontra respaldo no conjunto probatório. O relato consistente da vítima, contextualizado pelas provas colhidas e pela realidade social enfrentada por pessoas trans, é suficiente para configurar o dano e autorizar a reparação.

ID. d7b211c - Pág. 8

A tentativa da defesa de imputar à autora uma suposta "hipersensibilidade" frente aos acontecimentos é rechaçada por este juízo, por consistir em estratégia argumentativa que visa desqualificar a dor da vítima, desviando o foco da conduta lesiva da empresa para uma suposta fragilidade subjetiva da trabalhadora - prática essa que, infelizmente, ainda é comum em casos de violência institucionalizada. O indeferimento de questionamentos nesse sentido durante a instrução visa, inclusive, assegurar à parte autora um espaço de fala respeitoso e livre de revitimização.

Por fim, observa-se que os fatos ensejadores do pedido de indenização, embora descritos sob os fundamentos de assédio moral e de discriminação por identidade de gênero, possuem uma origem comum: a atuação discriminatória da empresa e sua omissão institucional em cessar práticas ofensivas reiteradas. Assim, mostra-se incabível a cumulação de indenizações autônomas, uma vez que o dano moral e o sofrimento psíquico da autora derivam de um mesmo conjunto fático, cuja gravidade já se encontra devidamente reconhecida.

A conduta da Reclamada violou frontalmente a dignidade da pessoa humana da autora, princípio basilar do Estado Democrático de Direito e fundamento da República, insculpido no art. 1º, III, da Constituição Federal. Ao persistir no uso do nome de registro da trabalhadora, mesmo após solicitação expressa para adoção de seu nome social, e ao permitir, de forma omissiva, que práticas discriminatórias se perpetuassem em seu ambiente de trabalho, a empresa não apenas desrespeitou sua identidade de gênero, mas negou-lhe o reconhecimento como sujeito pleno de direitos.

Tal violação não se limita ao campo ético ou moral: trata-se de afronta direta a direitos civis fundamentais, como o direito à identidade, à honra, à imagem e ao pleno desenvolvimento da personalidade. A dignidade da pessoa humana não pode ser relativizada no ambiente corporativo e tampouco condicionada à tolerância da maioria; ela exige respeito incondicional às individualidades, especialmente daquelas que pertencem a grupos historicamente marginalizados, como é o caso das pessoas trans.

Diante de todo o exposto, e considerando o caráter não apenas compensatório, mas também pedagógico da indenização por danos morais - que busca desestimular práticas semelhantes por parte do empregador e de seus prepostos -, mantém-se a condenação da reclamada ao pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização por danos morais, valor que se mostra proporcional à extensão do dano, à capacidade econômica das partes e à finalidade preventiva da reparação civil.

ID. d7b211c - Pág. 9

Em primeiro lugar, cabe reafirmar que a dignidade da pessoa humana constitui fundamento da República (art.1º, III, da CF/88) e que, no âmbito das relações de trabalho, o empregador assume o dever de respeitar a identidade, a honra, a liberdade e a integridade moral e psíquica dos trabalhadores, de modo a propiciar ambiente laboral saudável. No contexto das pessoas transgênero, essa obrigação se intensifica, diante da histórica vulnerabilidade desse grupo, que enfrenta exclusão social e discriminação estrutural. Negar a utilização do nome social, persistir em chamá-la pelo nome jurídico anterior, tratá-la de modo diferente em ponto eletrônico ou comunicações internas constitui, sim, prática discriminatória e atentatória à dignidade, à identidade e à personalidade da pessoa.

A análise do conjunto probatório revela que a Reclamante, mulher trans, apresentou relato coerente, firme e consistente de que solicitou formalmente à empresa, por diversas vezes, a utilização de seu nome social "----- -----", e que tais solicitações não foram atendidas. Relatou que, mesmo após retificação no registro civil (documento expedido em 02/12/2022) e posterior atualização dos cadastros, continuou sendo chamada pelo nome anterior em ponto eletrônico, sendo inclusive referida por supervisores em tom masculino ("Deixa ele, que está descansado"). As duas testemunhas ouvidas confirmaram o uso do nome anterior no ponto eletrônico, bem como piadas ou referências ao nome e gênero da Reclamante em ambiente de trabalho, e afirmaram que a alteração levou

tempo para aparecer nos assentamentos. A empresa tinha conhecimento dessas situações e não adotou providência específica ou eficaz para reconhecer e corrigir a situação, tratando a denúncia como conflito interpessoal genérico. Verifica-se, assim, omissão institucional frente à discriminação relatada. A jurisprudência e a doutrina indicam que, ainda que não haja laudo médico ou CID específico, o sofrimento psíquico de pessoa trans diante de discriminação de gênero pode ser presumido, especialmente quando corroborado por depoimentos e provas documentais, e que o assédio/discriminação de gênero exige olhar sensível à vulnerabilidade do grupo. Ademais, o ambiente de trabalho exige políticas de prevenção, capacitação e mecanismos eficazes de denúncia e acolhimento. No presente caso, embora a empresa tenha apresentado políticas genéricas de ética, conduta e canais, não logrou demonstrar que adotou medidas efetivas e específicas para proteger a Reclamante como pessoa trans, ou para sanar o desrespeito ao nome social, bem como que acompanhou e solucionou a denúncia formal.

Estão, pois, preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil no ambiente do trabalho: a) o ato ilícito (condutas discriminatórias persistentes e omissão institucional), b) o dano moral (abalo psíquico, humilhação e desrespeito infundado à identidade), e c) o nexo causal entre tais condutas e o dano. A r. sentença, ao condenar a empresa ao pagamento de R\$10.000,00 a título de dano moral, fundou-se em provas e razões corretas, observando os princípios da proporcionalidade e da

ID. d7b211c - Pág. 10

razoabilidade, e considerando o contexto de vulnerabilidade da trabalhadora trans e a necessidade de efeito pedagógico preventivo para coibir práticas similares. O valor se mostra adequado para a espécie de ofensa, não configurando enriquecimento sem causa, nem sendo manifestamente excessivo.

Nesse sentido, destaco o seguinte julgamento do TST que reformou acórdão de Tribunal Regional que minorou o valor estabelecido a título de indenização por danos morais, em caso também envolvendo discriminação de gênero, deve ser fixado em valor razoável, capaz de desestimular as práticas discriminatórias e fomentar o seu combate de forma efetiva:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RECURSO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, DO TST. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. Pelo princípio processual da dialeticidade, a fundamentação, cujo atendimento pressupõe necessariamente a argumentação lógica destinada a evidenciar o equívoco da decisão

impugnada, é pressuposto objetivo de admissibilidade de qualquer recurso (art. 1.010, II, do CPC). Tratando-se de agravo de instrumento, a parte agravante deve impugnar diretamente todos os fundamentos da decisão denegatória, a cada matéria discutida, demonstrando a efetiva viabilidade do recurso trancado, por emoldurar-se nas hipóteses elencadas no art. 896 da CLT. Todavia, isso não ocorreu no caso vertente, tendo em vista que a impugnação apresentada pela recorrente não enfrentou direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista. Desse modo, desfundamentado o apelo, na forma da Súmula 422, I, do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não conhecido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. ACÚMULO DE FUNÇÕES. COMISSÕES. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, I, DO TST. PREJUDICADA A ANÁLISE DA TRANSCENDÊNCIA. Em relação ao tema "acúmulo de função", a Corte regional denegou seguimento ao recurso de revista da reclamante por não vislumbrar o atendimento dos requisitos constantes do art. 896, §1º-A, da CLT. Por sua vez, quanto ao tema "comissões", apontou que a parte recorrente deixou de indicar expressamente os dispositivos que entende violados no aludido tópico, circunstância apta a atrair incidência da Súmula 221 do TST. Todavia, nas razões do agravo de instrumento, a impugnação apresentada pela recorrente foi genérica, sem enfrentar direta e pontualmente os fundamentos utilizados pela Corte de origem para denegar seguimento ao recurso de revista em relação aos mencionados temas. Nessa senda, aplicável a orientação emanada da Súmula 422, I, desta Corte. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Agravo de instrumento não

ID. d7b211c - Pág. 11

conhecido. **DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.** O debate cinge-se à razoabilidade e proporcionalidade do valor fixado pela Corte Regional a título de indenização por dano moral, motivo por que se mostra aconselhável o reconhecimento da transcendência jurídica, a fim de realizar exame mais detido da controvérsia, ante as peculiaridades do caso concreto. Reconheço, portanto, a transcendência jurídica da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Agravo de instrumento provido, ante possível violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. III - RECURSO DE REVISTA DA

RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467 /2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos - inclusive pelo proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará" ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no "Protocolo para juzgar com perspectiva de gênero", desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano de 2021, o "Protocolo para julgamento comperspectivadegênero", mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexism, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre

ID. d7b211c - Pág. 12

esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso concreto, como aludido, a reclamante - pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio

moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza in re ipsa e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras.

Recurso de revista conhecido e provido. (RRAg-159608.2016.5.11.0008, 6^a Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 09/08/2024) (grifo acrescido).

Mantenho.

NEGO PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

Acordam os Excelentíssimos Julgadores da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, em sua 38^a Sessão Ordinária Virtual, realizada no décimo segundo dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e cinco, cuja pauta foi

divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 29/10/2025, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho PAULINO CÉSAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO, composta pelo Desembargador do Trabalho LUÍS CARLOS GOMES CARNEIRO FILHO e pela Juíza do Trabalho Convocada ALICE MARIA SANTOS BRAGA, bem como com a participação do(a) representante do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região,

por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.**

ALICE MARIA SANTOS BRAGA
Relator(a)

/09



