



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
12ª Câmara

RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO

PROCESSO Nº 0012577-12.2025.5.15.0092 (RORSum)

RECORRENTE: ----- (nome civil) - ----- (nome social)

RECORRIDO: -----

ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

JUIZ SENTENCIANTE: WALMIR AFFONSO JUNIOR

RELATOR: GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO

GGF/rbc/ggf

Ementa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. TRANSFOBIA. REPARTIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA (INVERSÃO). ATOS DE TRANSFOBIA E DE HOMOFOBIA COMO ILÍCITOS CIVIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO AOS CASOS DE TRANSFOBIA: CABIMENTO. PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA COMO CONCREÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA IGUALDADE SUBSTANCIAL E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO (CRFB/88, ART. 5º, II E XIV). RECURSO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais formulado por mulher transgênero, sob a alegação de discriminação (transfobia), consubstanciada no desrespeito ao seu nome social e na restrição ao uso de instalações sanitárias pela empregadora.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

1. A questão em discussão consiste em determinar se, à luz dos protocolos de julgamento com perspectiva de gênero e da legislação antidiscriminatória, a prova produzida nos autos foi suficiente para comprovar a ocorrência de atos de transfobia, capazes de ensejar a reparação por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

1. O ordenamento jurídico pátrio, alinhado a compromissos internacionais de direitos humanos, veda categoricamente qualquer forma de discriminação, inclusive a transfobia e a homofobia, que foram equiparadas ao crime de racismo pelo Supremo Tribunal Federal (STF, ADO 26/DF).

2. O julgamento com perspectiva de gênero alcança também as hipóteses em que a parte reclamante é mulher transgênero e, nessa direção, impõe olhar atento à vulnerabilidade da vítima e à natureza

velada de certas condutas discriminatórias, o que deve interferir, constitucional, legal e legitimamente, com a repartição do ônus da prova no processo do trabalho, dispensando a autora de comprovar diretamente o fato constitutivo de seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT, quando o seu depoimento pessoal não é contrastado por qualquer contraprova relevante.

3. O depoimento pessoal da parte, isoladamente, não possui força probatória para substituir a demonstração cabal de situação contrária obtida a partir da colheita de provas orais. Nada obstante, em relação aos fatos discriminatórios descritos na petição inicial que não sejam repelidos por prova bastante, deve prevalecer a versão da vítima.

4. Constatado que a prova oral produzida contradiz parte da narrativa apresentada na petição inicial (quanto ao suposto desrespeito ao nome social), mas deixa a descoberto a outra parte (restrição do uso de banheiros), inclusive reforçando-a pela demonstração da imediatidade da queixa (*hearsay testimony*), impõe-se a reforma do julgado para julgar procedente o pedido de indenização por dano moral.

IV. DISPOSITIVO E TESE

1. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A discriminação contra a população LGBTQIAPN+ no mundo do trabalho é recorrente e desafia rigorosas respostas por parte do Estado - incluído o Poder Judiciário - e da sociedade civil. Exatamente por essa razão, cabem cautelas para que a tutela não se banalize quanto a transfobia ou a homofobia alegada - que se equiparam a crime de racismo - encontra(m) contraprova séria nos autos.

2. A aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, objeto da Recomendação CNJ n. 128/2022 e da Resolução CNJ n. 492/2023 (Cumprdec n. 0002111-78.2023.2.00.0000, Consulta n. 0001902-12.2023.2.00.0000), estende-se às situações processuais em que a sedizente vítima é mulher transgênero, independentemente do denominado sexo biológico, à vista das atuais definições internacionais de assédio e violência no trabalho (Convenção OIT n. 190, art. 1º, 1, "b": "[...] o termo *"violência e assédio com base no gênero"* significa *violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero* [...]"), e com o efeito de ensejar, também nessas hipóteses, a especial valoração do depoimento da vítima e (item 29 da Recomendação Geral n. 33 do Comitê CEDAW) e a própria inversão do ônus da prova (CLT, art. 818, §1º).

3. O julgamento sob perspectiva de gênero e o valor probatório emprestado ao depoimento pessoal da sedizente vítima não dispensa a parte autora do ônus de mínima contraprova, quanto o restante da prova oral aponta para fatos diversos daquelas narrados na petição inicial. Se, porém, o depoimento pessoal da parte/vítima é o único elemento probatório colhido nos autos, em relação a quaisquer dos fatos discriminatórios narrados na petição inicial, sem qualquer contraprova direta, tal depoimento deve prevalecer no contexto da valoração probatória, porque a adoção do Protocolo de Julgamento com

Perspectiva de Gênero impõe, em casos dessa natureza, a inversão do ônus da prova, "ex vi" do art. 818, §1º, da CLT e do art. 373, §1º, do CPC.

3. A inversão do ônus da prova, em casos de discriminação laboral demulheres transexuais, atende ainda ao artigo 8º da Carta de Princípios de Yogyakarta (2006/2017), pelo qual cabe ao Estado - e, neste caso, ao Estado-juiz - -----ar todas as medidas judiciais necessárias para proibir e eliminar tratamento preconceituoso por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero em cada etapa do processo, em todos os procedimentos judiciais e administrativos que determinem direitos e obrigações, e de assegurar a credibilidade de uma pessoa LGBTQIAPN+, inclusive como parte interessada, para que não experimente prejuízos processuais por motivo de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Cabe ao Estado, ademais, exercer a devida diligência para prevenir, investigar, processar, punir e fornecer soluções para a discriminação, a violência e outros danos contra a população LGBTQIAPN+ (art. 30).

4. Depoimentos testemunhais baseados apenas em relatos indiretos da própria parte interessada ("ouvir dizer") não possuem força probatória suficiente para desconstituir o conjunto probatório contrário. Se, porém, não há conjunto probatório formado em sentido oposto, o *hearsay testimony* é elemento bastante para reforçar a força probante do depoimento da parte/vítima.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 3º, art. 5º, V e X; CLT, art. 818, I e §1º, art. 852-I; CPC, art. 373, I e §1º; Lei nº 7.716/1989. Jurisprudência relevante citada: STF, ADO nº 26/DF e MI nº 4.733/DF; TST, Súmula nº 297, I; TST, OJ-SDI-1 nº 118; CNJ, Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021). Carta de Princípios de Yogyakarta (2006/2017).

Relatório

Dispensado o relatório, na forma da lei (art. 852-I da CLT).

Fundamentação

1 - DA ADMISSIBILIDADE

Estão satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade do recurso ordinário, tanto os extrínsecos (o recurso é tempestivo, o reclamante é beneficiário da justiça gratuita e a representação processual está regular) quanto os intrínsecos (cabimento, capacidade, legitimidade e interesse processual para todas as matérias debatidas, estabelecendo-se a devida dialeticidade com a sentença). Ausentes, ademais, quaisquer fatos impeditivos ou extintivos do direito subjetivo público (ou poder) de recorrer.

Conheço, portanto, do recurso ordinário interposto.

Não conheço, todavia, da pretensão formulada pela reclamada em

sede de contrarrazões, para que a parte recorrente seja condenada "[...] *ao pagamento de custas recursais e honorários advocatícios sobre o valor atualizado da causa*", porquanto a referida peça processual não se presta a esse propósito, sendo que a reclamada deveria ter manejado o instrumento recursal adequado à análise da matéria por este E. Regional.

Registre-se ainda, a propósito - embora não haja arguição em sentido contrário -, que, à luz do art. 114, I, da Constituição da República, a competência material da Justiça do Trabalho alcança também os litígios decorrentes da prestação de serviços por interposta pessoa (física ou jurídica), como é a hipótese, ainda que se busque unicamente a responsabilidade civil e/ou trabalhista da empresa -----adora de serviços.

2 - DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS: TRANSFOBIA

A parte reclamante busca a reforma da r. sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, alegando ter sofrido discriminação (transfobia) por ser mulher transgênero, especificamente quanto ao desrespeito ao seu nome social e à restrição de uso de banheiros nas dependências da reclamada. Insiste em que houve erro na valoração da prova quanto aos atos de transfobia narrados. Alega que o Magistrado de origem desconsiderou a força do depoimento pessoal em face da natureza velada das condutas discriminatórias e do contexto de vulnerabilidade da vítima, defendendo que a ofensa à sua identidade de gênero, perpetrada por preposto da empresa ao ignorar seu nome social e restringir o uso do banheiro, configura dano moral *in re ipsa*.

A parte recorrente assevera, ainda, que a r. sentença aplicou de forma rígida as regras do ônus probatório, ignorando que, em situações de discriminação por identidade de gênero, a prova é frequentemente indireta e velada. Argumenta que o relato contemporâneo feito a terceiros (testemunha) possui alto valor probatório como indício sério e que, diante do depoimento firme da vítima, caberia à recorrida o ônus de demonstrar a inexistência da prática ilícita, especialmente quanto às restrições de uso de sanitários e ao tratamento desrespeitoso dispensado pela gerência.

Em linhas gerais, sustenta que o ato isolado de desrespeito à sua identidade, ocorrido no ato da admissão, é suficiente para macular sua dignidade, independentemente de reiteração. Alega que a conduta de prepostos da empresa - como a recusa em utilizar o nome social e a suposta proibição de acesso ao banheiro feminino - configura violência psicológica e exclusão social, elementos que justificam a condenação da recorrida ao pagamento de indenização por danos morais.

Assim decidiu a origem (ID 356bd8b):

"A reclamante alega que, no dia 03/11/2025, compareceu ao estabelecimento da reclamada para prestar serviços como freelancer na função de auxiliar de limpeza. Sustenta que foi vítima de reiterados atos discriminatórios por ser mulher transgênero. Afirma que a gerente da reclamada, sra. -----, a chamou pelo nome de registro civil ("-----") e que foi impedida de utilizar os banheiros (tanto o feminino quanto o masculino), o que teria lhe causado grave constrangimento e humilhação. Pede o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00.

Em sede de contestação, a reclamada alega que não possui qualquer vínculo com a reclamante, argumentando que a contratação foi feita por uma empresa terceirizada. No mérito, nega veementemente a ocorrência de qualquer ato discriminatório, perseguição ou proibição de uso de banheiros em suas dependências.

Analiso. O dano moral caracteriza-se pela ofensa aos direitos da personalidade, como a honra, a imagem, a intimidade e a dignidade da pessoa humana (artigo 5º, V e X, da Constituição Federal). Nas relações de trabalho, o empregador tem o dever de garantir um ambiente sadio e respeitoso, livre de discriminação. Por se tratar de fato constitutivo do seu direito, era ônus da reclamante comprovar a ocorrência das ofensas e do tratamento discriminatório narrados na petição inicial, conforme determina o artigo 818, inciso I, da CLT, e o artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil.

Em audiência de instrução (Ata de ID 8037492 e gravação de ID d80fda8), a reclamante, em seu depoimento pessoal, reiterou a narrativa da petição inicial. Contudo, as alegações não foram confirmadas pela prova testemunhal.

A única testemunha indicada pela própria reclamante, sra. -----, que prestou serviços no mesmo dia e local, não confirmou a narrativa da inicial. Pelo contrário. A testemunha declarou expressamente que todos chamavam a reclamante pelo nome social, ----- . A testemunha relatou apenas uma divergência sobre o uso de uma touca de cabelo, situação que não é relatada na inicial, portanto, não embasam o pedido.

Além disso, ao ser questionada sobre a restrição de uso dos sanitários, a testemunha afirmou que não presenciou nenhuma situação envolvendo o banheiro, justificando que atuavam em setores diferentes. A testemunha relatou apenas que a reclamante lhe fez comentários sobre o fato, o que não serve como prova ocular ou direta da conduta da empresa.

Diante do conjunto de provas, concluo que a reclamante não conseguiu se desvencilhar do seu ônus probatório. Não há nos autos qualquer prova firme e convincente de que a reclamada tenha tratado a autora de forma desrespeitosa, que tenha negado o uso do nome social ou que a tenha impedido de utilizar as instalações sanitárias. A prova oral, ao contrário, atestou o tratamento adequado pelo nome social.

A condenação ao pagamento de indenização por danos morais exige prova robusta do ato ilícito praticado pela empresa, do dano sofrido e do nexo de causalidade. Como a prova produzida não demonstrou a veracidade dos fatos narrados na inicial, a improcedência do pedido é medida que se impõe.

Julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais".

À análise.

O art. 3º da Constituição Federal, definiu como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, além de outros, "promover o bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**" (g.n.).

Dito isso, e considerando a controvérsia estabelecida nos autos, em

que o reclamante acusa seu empregador de transfobia, o preceito constitucional supramencionado precisa ser conjugado com as seguintes proposições extraídas dos *"Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho"* (Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - Araucária: Impressoart Gráfica e Editora, 2024), que ora seguem transcritas:

"[...] a CIDH e a Corte IDH têm assumido papel de fundamental importância na concretização dos direitos humanos das mulheres e das pessoas LGBTQIAPN+, com precedentes que determinam o avanço legislativo e de políticas públicas que promovam a equidade, a não discriminação e a coibição da violência contra mulheres.

[...] o STF (ADO nº 26/DF e MI nº 4.733/DF) equiparou a homotransfobia, ou seja, o preconceito contra pessoas LGBTQIAP+, aos crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, previstos na Lei nº 7.716/1989, considerando o racismo em sua dimensão social.

[...] dentro da comunidade LGBTQIAP+ a situação é ainda mais grave. Nesse sentido, de acordo com levantamento feito pelo Movimento Internacional Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia, 70% das mulheres lésbicas, bis sexuais e transexuais já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho.

[...] de acordo com levantamento realizado pela plataforma LinkedIn, 43% das pessoas LGBTQIA+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho, enquanto 86% das pessoas trans já sofreram transfobia nos mesmos espaços. Portanto, o assédio moral laboral representa hoje uma prática danosa disseminada e normalizada nas empresas e instituições públicas e privadas, que atinge diretamente a dignidade e autoestima das pessoas no trabalho, ocorrendo em maior proporção com mulheres, o que atrai a atuação em perspectiva antidiscriminatória e inclusiva.

[...] o trecho a seguir foi retirado 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), a qual prevê orientações para garantia dos direitos da população LGBTQIAP+ no trabalho:

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".

Além disso, ganham também evidente destaque as disposições contidas no PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça a partir do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021 (CNJ/Enfm. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**, 2021. Dados eletrônicos, PDF 132 páginas. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br> e

www.enfam.jus.br). De acordo com o protocolo, deve-se entender a identidade de gênero como sendo a "[i]dentificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero - mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo (pessoas cujo sexo e gênero se alinham são chamadas cisgênero; pessoas cujo sexo e gênero divergem são chamadas transgênero; existem também pessoas que não se identificam com nenhum gênero)".

O aludido Protocolo, ao tratar da "Violência e assédio no ambiente de trabalho" e reportar-se à Convenção OIT n. 190, aduz que "[...] [o] conceito de violência e assédio no mundo do trabalho previsto na referida convenção é bastante abrangente, prescindindo da reiteração da prática por determinado tempo para que seja juridicamente relevante. Para além do binarismo e do dimorfismo sexual, a violência de gênero diz respeito às questões relacionadas ao sexo, gênero, à orientação sexual e identidade de gênero, abarcando questões como: homossexualidade, intersexualidade, transexualidade e travestilidade" (cit., 2021, p. 21).

Dito isso, há dois aspectos a se ponderar.

A uma, o fato alegado. Argui-se episódio(s) de discriminação em razão da condição social de gênero (= transfobia). Trata-se de questão controvertida a desafiar especial e prioritária atenção desta Justiça do Trabalho, especialmente à vista do que se disse alhures, e que tem atraído olhares atentos da jurisprudência e da doutrina - incluído este Relator (v., e.g., FELICIANO, G.G.; CAVALCANTI, André Machado; BARCELOS, Thiago William Pereira. **Direitos dos Trabalhadores LGBTQIAPN+**: Da Vulnerabilidade ao Trabalho Decente. São Paulo: Mizuno, 2025, *passim*; v. também <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/cnj-propoe-criacao-de-banheirosem-indicacao-de-genero-em-tribunais/>, acesso em 30 jun. 2026) - para os casos envolvendo quaisquer formas de discriminação LGBTfóbica.

A duas, a dinâmica processual. Não se pode perder de vista que é princípio basilar no Direito Processual do Trabalho brasileiro a premissa de que o depoimento pessoal não faz prova em favor de quem o presta. A finalidade precípua desse meio de prova é obter a confissão da parte contrária, ou seja, extrair fatos que lhe sejam desfavoráveis e, ainda, auxiliar o Magistrado na condução da fase instrutória. As declarações que a parte faz em audiência para beneficiar a si própria ordinariamente possuem valor probatório extremamente reduzido e não têm o condão de substituir o ônus de provar as suas alegações. Pode-se, ademais, dizer o mesmo de depoimentos testemunhais baseados apenas em relatos indiretos da própria parte interessada ("ouvir dizer"): não possuem, "*ab initio*", força probatória suficiente para desconstituir o conjunto probatório contrário.

Não é assim, porém, quando se trata de **alegada violência contra a**

mulher - inclusive contra mulher transexual -, à vista do que dispuseram a Recomendação CNJ n. 128/2022 e, depois, a Resolução CNJ n. 492/2023 (votada no Plenário do Conselho Nacional de Justiça ao ensejo do Cumprdec n. 0002111-78.2023.2.00.0000 e da Consulta n. 0001902-12.2023.2.00.0000). Nesses casos, nos termos do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, já reportado *supra*, com seus teores descritos pela Portaria CNJ n. 27/2021 - e *estendido a todo o Poder Judiciário brasileiro* por força da Resolução CNJ n. 492/2023 (com *força normativa primária, ut art. 103-B, par. 4º, I, da CRFB*) -, impende compreender que

"[...] [o] Comitê CEDAW das Nações Unidas destacou que os estereótipos e os preconceitos de gênero, no sistema judicial, têm consequências de amplo alcance para o pleno desfrute, pelas mulheres, de seus direitos humanos; por essa razão, recomendou que os estados-partes adotem medidas, incluindo programas de conscientização e capacitação de todos(as) os(as) operadores(as) do sistema de justiça, para se eliminar os estereótipos, sobretudo para se assegurar que os programas tratem em particular da **"questão da credibilidade e do peso dado às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, como partes e testemunhas"** (item 29 da Recomendação Geral n. 33, do Comitê CEDAW)" (g.n.).

E, já por isso, a precitada Portaria CNJ n. 27 esclarece, adiante, que

"[...] [o] primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar **se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida**. Trata-se do caso clássico de **ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas**. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que [...] tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de **pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem**. Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e **a palavra da mulher deve ter um peso elevado**. É necessário que preconceitos de gênero como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos - sejam deixados de lado. [...]" (g.n.)

Quanto a esses entendimentos, ademais, repise-se: a Resolução CNJ n. 492/2023 tornou *obrigatória* a observância do protocolo, para que Tribunais e Magistrados combatam estereótipos, episódios de transfobia e homofobia e até mesmo preconceitos inconscientes durante o curso dos processos judiciais.

De outra parte, de modo igualmente explícito - e até mais assertivo -, extrai-se do *Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva* da Justiça do Trabalho, aprovado pelo Eg. Tribunal Superior do Trabalho e pelo Eg. Conselho Superior da Justiça do Trabalho (que, para tanto, empresta força relativa do art. 111-A, §2º, II, *in fine*: "efeito vinculante"), o seguinte:

"[...] Não se pode ignorar que **os assédios no trabalho geralmente são praticados em ambientes fechados e fora do olhar público, gerando no caso concreto dificuldades probatórias**. Isso se dá quando, **no manejo de procedimentos de coleta de prova pelo judiciário trabalhista, são aplicados critérios rígidos e fixos, dispensando depoimentos pessoais ou, ainda, desprezando quem são as**

vítimas e testemunhas, bem como o desconforto que sentem ao prestar os respectivos depoimentos. Dessa maneira, primordial é a indispensabilidade do depoimento da vítima quando esta se encontra em condições psíquicas e emocionais de depor. Considerando que **na maioria das situações práticas existem testemunhas que trabalham diretamente com o assediador e, por receio de sofrer retaliações ou mesmo de serem despedidas, não querem prestar depoimento**, é relevante **atribuir um peso diferenciado à palavra da vítima da violência moral ou sexual no ambiente de trabalho.**" (pp.199-200 - g.n.)

Aliás, pouco antes (com base na Nota Técnica nº 02/2020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho, de 2020):

[...] **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." (pp.78-79 - g.n.)

É certo, de resto, que a aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero *deve se estender às situações processuais em que a sedizente vítima é mulher transgênero*, independentemente do denominado sexo biológico, à vista das atuais definições internacionais de assédio e violência no trabalho. Veja-se, p. ex., que, nos termos da Convenção OIT n. 190 (art. 1º, 1, "b'"), "[...] o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero [...]"), distinguindo claramente, pela primeira vez na história das normas internacionais do trabalho, os conceitos de sexo (fato biológico) e gênero (construto social, como aliás demonstrado desde ao menos 1990 por JUDITH BUTTLER - "*Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade*" - e outros autores). A propósito, o fato de o Brasil ainda não ter ratificado a Convenção n. 190 não impede que se reconheça, à vista do próprio Estatuto (Recomendação CNJ n. 123), que a ordem jurídica internacional atualmente estende a proteção à condição feminina tanto às mulheres cisgênero como às mulheres transgênero.

Nessa ordem de ideias, portanto, se **(a)** o depoimento pessoal da reclamante/vítima afirma a restrição imposta para o uso de banheiro (leia-se: "*O ápice da discriminação ocorreu quando a Reclamada impediu a Reclamante de utilizar o banheiro feminino*"),

e masculino, sob justificativas transfóbicas e absolutamente ilegais. A Reclamante, profundamente constrangida, viu-se privada de acesso ao banheiro, sendo obrigada a reter necessidades fisiológicas ou a se deslocar para estabelecimentos externos [...]" - petição inicial); se (b) a reclamada não produziu uma prova sequer em sentido contrário; e se, em reforço a isso, (c) a única testemunha ouvida assevera que, ao tempo dos fatos, a ora reclamante realmente se queixou desse fato constrangedor e discriminatório, é mesmo o caso de se entender que o ônus da prova cabia à empresa-ré (CLT, art. 818, §1º), que dele não se desincumbiu (e sequer pretendeu fazê-lo, porque não apresentou testemunhas, o que afasta qualquer objeção baseada no art. 818, §§ 2º e 3º, da CLT).

Atente-se, ademais, para o fato - acima demonstrado - de que a discriminação contra a população LGBTQIAPN+ no mundo do trabalho é recorrente e desafia rigorosas respostas por parte do Estado - incluído o Poder Judiciário - e da sociedade civil. Aliás, a inversão do ônus da prova, em casos de discriminação laboral de mulheres transexuais, atende ainda ao artigo 8º da **Carta de Princípios de Yogyakarta** (2006/2017), pelo qual cabe ao Estado e, neste caso, ao Estado-juiz - -----ar todas as medidas judiciais necessárias para proibir e eliminar tratamento preconceituoso por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero em cada etapa do processo, em todos os procedimentos judiciais e administrativos que determinem direitos e obrigações, e de assegurar a credibilidade de uma pessoa LGBTQIAPN+, inclusive como parte interessada, para que não experimente prejuízos processuais por motivo de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Cabe ao Estado, ademais, exercer a devida diligência para prevenir, investigar, processar, punir e fornecer soluções para a discriminação, a violência e outros danos contra a população LGBTQIAPN+, nos termos do art. 30 da mesma Carta.

Registre-se, a propósito, que os Princípios de Yogyakarta foram desenvolvidos em uma reunião da Comissão Internacional de Juristas, do Serviço Internacional de Direitos Humanos e de especialistas em direitos humanos de todo o planeta, reunidos na Universidade Gadjah Mada em Java, de 6 a 9 de novembro de 2006, em um seminário internacional que buscou esclarecer a natureza, o escopo e a implementação das obrigações dos Estados a partir dos tratados e das leis existentes em matéria de proteção de populações vulnerabilizadas por sua orientação sexual e/ou por sua identidade de gênero. Nesse particular, trazidos para a ordem jurídica nacional, tais princípios *concretizam* o princípio constitucional da igualdade substancial entre gêneros (CRFB, art. 5º, II) associado ao princípio da não discriminação (CRFB, art. 5º, XIV), embora estejam vertidos em texto desprovido da específica natureza de tratado ou convenção internacional. Como documento internacional similar às *declarações internacionais*, deve ser igualmente levado em consideração, mercê do próprio *Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana*, aprovado recentemente pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da Recomendação CNJ n. 168/2026, que alterou a Recomendação n. 123/2022. Reza o seu artigo 1.1, com efeito, que

"[p]ara fins do presente Estatuto, e conforme o *corpus iuris* do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), consideram-se:

[...] [2] Centralidade das vítimas de violações de direitos humanos: reconhecimento de que o Direito Internacional dos Direitos Humanos tem como vocação primordial a **proteção das vítimas e o atendimento de suas necessidades**, cuja posição deve ocupar o centro das decisões judiciais em matéria de direitos humanos. [...]

[4] *Corpus iuris*: conjunto composto por **instrumentos internacionais de conteúdo e efeitos jurídicos variados**, como tratados, convenções, sentenças, opiniões consultivas, resoluções e **declarações**.

[5] Devida diligência judicial: obrigação de meio das autoridades judiciais de, em prazo razoável, com independência e imparcialidade, **adotar as medidas necessárias para a adequada condução do processo judicial, bem como, ao final, julgar e, se for o caso, condenar as pessoas responsáveis por violações de direitos humanos**. [...]" (g.n.)

Trazendo todo esse arcabouço normativo e orientativo para o caso dos autos, convém considerar que, no caso em tela, a narrativa da parte reclamante, constante do seu depoimento pessoal - consistente na afirmação de que teria sido chamada pelo nome civil e impedida de usar o banheiro adequado -, parece estar isolada nos autos. É de rigor, porém, conferir-lhe especial força probatória (como *estou conferindo*, à vista do próprio precitado Protocolo), sendo certo que, nesse caso, as demais provas coligidas afastam apenas *uma parte* da versão apresentada no exórdio; mas não toda ela.

Vejamos.

Conforme bem destacado na origem, *a única testemunha ouvida em juízo (inclusive a convite da própria reclamante)*, Sra. -----, apresentou relato que *desautorizou a tese autoral, ao declarar expressamente que todos - e, portanto, inclusive a gerente ----- - chamavam a reclamante pelo nome social, -----*.

Por outro lado, quanto à alegação de restrição ao uso do banheiro, a testemunha foi clara ao afirmar que *não presenciou o fato*, justificando que trabalhava em setor diverso daquele ocupado pela reclamante. A testemunha relatou apenas que "soube" do ocorrido por meio de comentários feitos pela própria reclamante (ID d80fda8 - Pág. 2). Nesse particular, todavia, *não negou o fato apresentado na petição inicial*. Daí que, à vista do que decorre da Recomendação CNJ n. 128/2023 e da Resolução CNJ n. 492/2023, **deve-se dar especial valor probante ao depoimento pessoal da vítima e decidir a partir desse conteúdo probatório**, já que a empresa reclamada não fez prova do fato contrário e sequer apresentou, em juízo, a gerente ----- para que fosse ouvida. Como pondera a autora em suas razões, "[a] *verdade é que a Reclamada não possui defesa de mérito, não nega especificamente a existência de funcionários chamados "-----" ou "-----", não apresenta sua versão dos fatos para o dia 03/11/2025, nem explica por que a Reclamante, que tinha a expectativa de trabalhar por uma semana, foi dispensada após um único dia*" (ID. a80857c - Pág. 7). E, de fato, é assim.

E nem se diga que a testemunha de "ouvir dizer" não pode fornecer elementos de prova considerados idôneos. Se se trata de caso a ser decidido sob as luzes do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, como dito *supra*, está claro que o depoimento da reclamante/vítima deve merecer especial consideração, inclusive em termos de peso probatório. Mercê desse quadro, é fato que o *hearsay testimony* (ou "*testimony of hearing to say*", ou ainda "*testemunho de ouvir dizer*"), se geralmente é desprezado no âmbito do processo civil e do processo do trabalho, também assume diverso peso quando se trata de hipótese alegada de violência de gênero (física, moral, psicológica, patrimonial, simbólica, estrutural etc.), em relação a pessoas cisgênero ou transgênero. Serve, p. ex., para demonstrar, no caso destes autos, que houve *queixa contemporânea* da reclamante, por conta dos fatos narrados na petição inicial (e, notadamente, quando à restrição para uso do banheiro). E, no particular, causa angústia a própria narrativa da autora em depoimento pessoal:

"[...] que na documentação entregue constava o seu nome social, ----- que apresentou RG e CPF na portaria para entrar, onde assinou uma lista; que repassou a situação vivida para o -----, relatando que no banheiro as pessoas a olhavam de forma estranha e todos a chamavam pelo pronome masculino; que **o funcionário que a chamou para prestar o serviço afirmou que não era mais para trabalhar no local, pois a empresa não contratava pessoas trans em razão de não possuir banheiro adequado**; que as pessoas que a olhavam de forma estranha eram o -----, a ----- e outros funcionários; que **ao utilizar o banheiro feminino as pessoas a olhavam feio; que o constrangimento começou desde a sua chegada**; que **prestou serviço por apenas 01 dia, sendo mandada embora no dia seguinte pela ausência de banheiro adequado**; que questionou o ----- se o motivo seria o banheiro e ele confirmou que não seria possível o seu retorno por esse motivo; que o ----- era funcionário do hotel, pois utilizava crachá, possuía documentação e trajava o uniforme do hotel; que o ----- se apresentou como funcionário do hotel e afirmou que o serviço seria prestado para o hotel. [...]" (Depoimento pessoal da reclamante)

Ora, se tal queixa chegou ao conhecimento da testemunha -----, pela palavra da reclamante, na época dos fatos (como ela própria, -----, asseverou de viva voz), evidencia-se - ou ao menos indicia-se - que não se trata de mero argumento "urdido" após a dispensa, tão somente para prejudicar a empresa reclamada. E, logo, vem *em reforço* das teses autorais (e não o contrário). Ademais disso, e de modo geral, se não há conjunto probatório formado em sentido oposto - como não há, neste caso, quanto a este específico fato -, o "*hearsay testimony*" é elemento bastante para corroborar a força probante do depoimento da parte/vítima.

Nessa direção, leia-se:

"Que trabalhou no Hotel ----- de ----- por 01 dia na condição de *freelance*; que a contratação ocorreu por meio de um anúncio, sendo o contato realizado com um funcionário do hotel chamado -----; que havia a previsão de trabalharem durante uma semana inteira, contudo trabalharam apenas 01 dia; que a ----- **compareceu no mesmo dia e foram juntas em um ônibus que buscou os funcionários em determinado local**; que presenciou uma discussão entre o ----- e a ----- sobre a alocação de ambas, o que resultou em funções diferentes do que havia sido combinado; que a ----- era funcionária e atuava como líder de certas áreas; que no momento da separação dos uniformes **a ----- relatou constrangimento, pois uma funcionária implicou com o uso de apenas uma touca, exigindo o uso de duas em razão do tamanho do seu cabelo**; que presenciou a -----

colocando as duas toucas e a funcionária agradecendo; que chamavam a reclamante pelo nome -----; que **não presenciou a situação envolvendo o banheiro por estarem em setores diferentes, mas a ----- lhe comentou o ocorrido**; que a vaga foi publicada em grupo de freelance no WhatsApp; que não teve contato com o senhor -----, da empresa ----- Buffet; que a senhora ----- era funcionária do Hotel -----." (testemunha ----- - g.n.)

Não é diferente, aliás, no direito estrangeiro, que igualmente admite, em hipóteses excepcionais (notadamente as que envolvem agressões a direitos humanos), a concessão de especial peso probante aos "testemunhos de ouvir dizer". Veja-se, e.g., nos Estados Unidos da América - talvez o país de tradição jurídica que melhor desdobrou a dinâmica das evidências no processo penal -, o *article VIII* das *Federal Rules of Evidence*, notadamente as *Rules* 803, 804 e 807, quanto à utilidade dos testemunhos "de ouvir dizer". Na dicção da regra n. 807, o "*hearsay testimony*" pode definir o julgamento quando "a declaração é sustentada por garantias suficientes de confiabilidade - após considerar a totalidade das circunstâncias em que foi feita e as evidências, se houver, que a corroboram" e também se "é mais relevante para o ponto em questão do que qualquer outra evidência que o proponente possa obter por meio de esforços razoáveis". É o caso dos autos.

Em síntese, ao contrário do que entendeu a Origem, diviso que o *depoimento pessoal da reclamante, associado à confirmação da queixa contemporânea pela testemunha ouvida, possui força probatória suficiente para comprovar o ato ilícito alegado* (quanto à restrição ao uso de banheiro).

O depoimento da única testemunha permite também afastar, a propósito, a tentativa da reclamada de afastar toda e qualquer responsabilidade ou obrigação, ao argumento de que sequer recebeu os préstimos da ora reclamante, ou de que, se os recebeu, foi sem qualquer "vínculo contratual" (vide contestação). Recebeu-os, seguramente, ainda que por um dia, como revela o depoimento de -----; e, se os recebeu por interposta pessoa ou empresa, deveria cuidar para que os terceiros (reconhecidos no art. 932, III, 2ª parte, "in fine", do CC, na condição de "prepostos") e/ou os seus próprios empregados (art. 932, III, 2ª parte, "ab initio", do CC) não praticassem atos discriminatórios, sob pena de responsabilidade civil objetiva (CC, art. 933). Por fim, este Relator não duvida das dificuldades enfrentadas pela reclamante em seu cotidiano e, no particular, o constrangimento provável que experimentou - e experimenta - ao trazer essa discussão para autos públicos, perante o Estado-juiz, porque outro caminho não se lhe entreabriu. Insista-se neste ponto, por importante: *a reclamante, mulher transexual, prestou serviços nas dependências da reclamada por apenas um dia*. Tal situação é, no mínimo, eloquente, a se considerar que a rotatividade média dos trabalhadores brasileiros - já alta por si mesmo (uma das maiores do mundo) - é de cerca de 18,4 meses (v., p. ex.,

<https://www.otempo.com.br/economia/2026/4/21/tempo-medio-que-um-brasileiro-fica-nomesmo-emprego-caiu-6-8-meses-desde-2021-diz-fecomerciosp>, acesso em 30 jun. 2026).

Por tudo isso, é de rigor **reformular a sentença "a quo"** e reconhecer o dano moral "in re ipsa", para **impor à reclamada o pagamento de indenização pela lesão extrapatrimonial**, ut art. 223-G, §1º, da CLT (ainda que em caráter orientativo, conforme ADI n. 6.050). Vejamos em que termos.

Como temos defendido, a indenização a ser estipulada não deve ser excessiva, a ponto de promover enriquecimento sem causa; mas, por outro lado, deve ser razoável, proporcional ao dano experimentado pelo empregado e, em todo caso, calcada nos clássicos critérios expendidos por CARLOS ALBERTO BITTAR (v. **Responsabilidade Civil: Teoria & Prática**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005, passim): **a)** a repercussão da conduta na esfera de lesado; **b)** o perfil socioeconômico do lesante (na hipótese, pessoa jurídica com capital social superior a 17 milhões de reais - v., e.g., <https://www.econodata.com.br/consultaempresa/77768943000193-hotel-----de-foz-do-iguacu-ltda>, acesso em 30 jun. 2026; veja-se, ainda, o contrato social encartado aos autos); e **c)** as circunstâncias do caso, "*para finalmente se definir o valor da indenização, alcançando-se, assim, os resultados próprios: compensação a um e sancionamento a outro*" (o que significa que, para mais, a indenização deve também preservar algum caráter pedagógico, coibindo a reincidência).

Consequentemente, atento aos limites do pedido (R\$ 50.000,00), **condenaria a reclamada a indenizar o reclamante pelos danos morais infligidos** (restrição ao uso de banheiros pela condição de gênero), ut art. 5º, V e X, da CRFB, c.c. arts. 186, 927, 932, III, e 933 do CC e art. 223-G, §1º, III, da CLT - lesão grave), **com o importe de R\$ 26.400,00** (= R\$ 110,00/dia x 30d x 8, seguindo a função orientativa do precitado art. 223-G da CLT: dano de intensidade grave, como dito, por se tratar de fato realmente grave, mas com arbitramento na respectiva faixa inferior, por se tratar de ato único em lapso contratual exíguo).

Os juros e a correção monetária não mais deverão ser apurados com base na Súmula n. 439 do TST, por perda de eficácia do verbete sumular, considerando a decisão da ADI 5867, ADI 6012, ADC 58 e ADC 59, consoante a Res. 225/2025 - DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025, de modo que determino a observância dos mesmos índices de juros e correção monetária adotados na ADC 58.

Portanto, a atualização monetária da indenização por danos morais **deve observar a data do ajuizamento da reclamação trabalhista** e a taxa SELIC, que engloba juros e correção monetária. Após a vigência da Lei nº 14.905/2024, em 30/08/2024, a

atualização deverá observar o IPCA, acrescido da taxa legal (subtração da taxa SELIC com o IPCA), conforme dicção dos artigos 389 e 406 do Código Civil, com a possibilidade de não incidência (taxa zero), nos moldes do § 3º do artigo 406 do Código Civil, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST.

Recordo, aqui, a decisão proferida pela C. SDI-I do C. TST, nos autos do processo nº TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, publicada em 28/6/2024:

"(...) ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. Trata-se de condenação em indenização por danos morais e materiais, em parcela única. Para o caso em exame, esta Corte superior havia fixado o entendimento de que os juros de mora das condenações em danos morais e materiais deveriam ser contados da data do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do TST, e a atualização monetária se daria a partir da decisão de arbitramento ou alteração de valores das referidas condenações, momento em que há o reconhecimento do direito à verba indenizatória. O Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária realizada em 18 de dezembro de 2020, ao julgar o mérito das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021, em conjunto com as Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59, julgou parcialmente procedentes as ações, a fim de, emprestando interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, definir, com efeito vinculante, a tese de que " à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase préjudicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) " (redação dada após acolhidos embargos de declaração a fim de sanar erro material). (...) Ao contrário, se não tiver havido tal fixação no título executivo, aplica-se de forma irrestrita o precedente do Supremo Tribunal Federal, incidindo o IPCA-E até a data imediatamente anterior ao ajuizamento da ação, e desde então, a taxa SELIC. Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos

créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns". (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). Ainda, nesse sentido: Rcl 55.640/PI, Relator Ministro Edson Fachin, Dje de 01/06/2023; Rcl 56.478/ES, Relator Ministro Nunes Marques, Dje de 19/06/2023; Rcl 61.322/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 04/08/2023; Rcl 61.903/AM, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Dje de 30/08/2023; Rcl 62.698/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 29/02/2024. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido".

Ante a natureza jurídica do título (indenitária), nada a reter ou recolher em termos de contribuições sociais ou imposto de renda.

É como votaria.

Contudo, submetido o feito à apreciação desta C. Câmara, foi apresentada divergência pelo Desembargador Eder Sivers, no seguinte sentido: "*[c]onsiderando que a relação de trabalho durou apenas um único dia no qual se reputou ter ocorrido a discriminação relativa à restrição ao uso de banheiros, sugiro o importe de R\$10.000,00, que já ostenta caráter pedagógico.*".

A par disso, e com ressalva do meu posicionamento, entendo por bem, em homenagem ao princípio da colegialidade, acolher a referida divergência e, considerando que o trabalhador trabalhou um único dia, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), mantida, no mais, a fundamentação do voto e os parâmetros já fixados.

3 - DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

A Lei 13.467/2017, em seu art. 791-A preceitua:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

[...]

§ 2º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.
§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

V - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Assim, no presente caso, tendo em conta o grau de zelo do(s) profissional(is) - que inclusive trouxe(ram) a discussão para o segundo grau de forma a reverter a sucumbência - e, bem assim, a importância simbólica da presente causa, **condeno a reclamada a pagar os honorários advocatícios sucumbenciais do(s) patrono(s) da autora, no importe de 15% do valor bruto da condenação.**

4 - DO PREQUESTIONAMENTO

Para fins de prequestionamento, registro não violados dispositivos constitucionais e infraconstitucionais quaisquer, como tampouco verbetes de jurisprudência em vigor.

Consigne-se que, uma vez fundamentada a decisão proferida, *"diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito"* (Súmula TST n. 297, I). Assim é que, em conformidade com a OJSDI-1 n. 118 do C. TST, havendo tese explícita sobre a matéria na decisão recorrida, desnecessário que o seu texto contenha referência expressa de dispositivo constitucional ou legal para tê-lo como prequestionado.

Por fim, **ressalto que a Súmula 439 do TST foi CANCELADA, por perda de eficácia**, considerando a decisão da ADI 5867, ADI 6012, ADC 58 e ADC 59, consoante a Res. 225/2025 - DEJT divulgado em 30.06, 01 e 02.07.2025.

Dispositivo

"*Ex positis*", decido **CONHECER** do recurso da reclamante e, no mérito, **PROVÊ-LO**, nos termos da fundamentação (que passa a ser parte integrante deste dispositivo), para **CONDENAR** a reclamada ----- a pagar: **(a) indenização por danos morais,**

no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em favor da reclamante, com incidência de juros e correção monetária nos termos da ADC 58 do STF; e **(b) honorários advocatícios contratuais, no importe de 15% (quinze sobre o valor bruto da condenação (*supra*), em favor do(s) advogado(s) da reclamante.**

Determino, outrossim, que a **Secretaria promova a devida retificação do nome da parte reclamante**, de modo a constar, na esteira da denominação utilizada pela parte em suas razões recursais, o que segue: ----- (**nome social**); ----- (nome civil).

Nada a reter/recolher.

Ante a reversão da sucumbência, **fixo custas em R\$ 200,00** (CLT, art. 789, *caput*), **a cargo da reclamada**, para recolhimento em 8 (oito) dias úteis.

Intime-se.

Em sessão virtual realizada em 17/07/2026, conforme os termos da Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 12ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO (Relator) e EDER SIVERS (Presidente) e Exma. Sra. Desembargadora OLGA REGIANE PILEGIS.

Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Sessão realizada em 17 de julho de 2026.

GUILHERME GUIMARAES FELICIANO
Relator