



PROCESSO nº 0000881-04.2025.5.05.0012 (ROT)

RECORRENTE: -, -

RECORRIDO-, -

RELATOR(A): ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DANO MORAL. TRANSFOBIA. MAJORAÇÃO. Comprovado que gerente tratava reiteradamente a trabalhadora trans no gênero masculino, mesmo após reclamação, sem reação eficaz da empregadora, configura-se violação à dignidade, à identidade de gênero, à honra e à integridade psíquica. Consideradas a gravidade e a reiteração da conduta, a posição hierárquica do agente, a omissão empresarial e as funções compensatória, preventiva e pedagógica da reparação, mostra-se insuficiente a quantia de R\$ 10.000,00. **HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. MAJORAÇÃO.** À vista da complexidade da causa, do zelo profissional e do trabalho desenvolvido, impõe-se a elevação dos honorários de 5% para 10%, nos termos do art. 791-A da CLT. Recurso ao qual se **DÁ PARCIAL PROVIMENTO** para majorar a indenização por danos morais para R\$ 30.000,00 e os honorários sucumbenciais devidos aos patronos da autora para 10% sobre o valor que resultar da liquidação.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. JULGAMENTO ULTRA PETITA. INOCORRÊNCIA. RESCISÃO INDIRETA. A atribuição de enquadramento jurídico diverso aos fatos regularmente alegados e submetidos ao contraditório não viola os arts. 141 e 492 do CPC, quando preservados o pedido e o resultado prático pretendido. **DANO MORAL. TRANSFOBIA. RESPONSABILIDADE PATRONAL.** Demonstrados o tratamento reiterado da empregada trans no gênero masculino, a ciência empresarial e a ausência de providência eficaz, encontram-se presentes o ato ilícito, o dano, o nexo causal e a culpa patronal, não se tratando de mero lapso linguístico ou confusão ocasional. Recurso ao qual se **NEGA PROVIMENTO.**

- e -, nos autos da Reclamação Trabalhista ajuizada por -, vêm demonstrar suas irresignações aos termos da sentença proferida às fls. 167/173 (id. 2d9a153), com fundamento nas razões explicitadas nos RECURSOS ORDINÁRIOS de fls. 203/212 e 217/224 (ids. df8acd6 e 7a2d760). Perseguem a reforma da decisão de mérito que julgou procedente os pedidos de declaração de nulidade do pedido de demissão e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, dentre outros pedidos. Instadas, as partes apresentaram contrarrazões às fls. 228/243 (ids. efe59e4 e 588664e), pugnando não provimento do recurso adverso. Às fls. 251/256, id. 0afd7a2, o Ministério Público do Trabalho apresentou parecer opinando pelo provimento do recurso da reclamante, e não provimento do recurso da reclamada.

É o relatório.

PRELIMINARMENTE

SENTENÇA ULTRA PETITA

Em sede de preliminares, a reclamada suscita que a decisão incorreu em julgamento *ultra petita*, porquanto a causa de pedir relativa à nulidade do pedido de demissão teria sido expressamente vinculada, na petição inicial, à suposta acusação de furto envolvendo a caixa de um fone de ouvido.

Sustenta que, rejeitada por ausência de prova a alegação de ilícito patronal nesse

episódio, não poderia o Juízo reconhecer a rescisão indireta com fundamento diverso, consistente em ambiente discriminatório por identidade de gênero, sob pena de violação aos arts. 141 e 492 do CPC e aos princípios da congruência e da adstrição, razão pela qual requer o reconhecimento da validade do pedido de demissão e a exclusão das verbas rescisórias correlatas e da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Vejamos.

A preliminar suscitada exige a correta delimitação dos limites objetivos da demanda, os quais são definidos pelo pedido e pela causa de pedir, sem que isso imponha ao órgão julgador adesão irrestrita à qualificação jurídica proposta pelas partes. A congruência processual preserva a liberdade de conformação jurídica do caso, desde que o provimento permaneça vinculado aos fatos submetidos ao contraditório e à tutela concretamente postulada.

Sob esse prisma, o pronunciamento ultra petita ocorre quando se concede à parte providência de extensão superior àquela requerida, ultrapassando-se quantitativa ou qualitativamente os limites do pedido, embora ainda se permaneça no interior do bem jurídico perseguido. O pronunciamento extra petita, de outro modo, caracteriza-se pela concessão de providência distinta da pretendida, fundada em objeto estranho à demanda e sem correspondência com a utilidade jurisdicional solicitada.

De outro modo, a ordem processual trabalhista deve ser compreendida à luz dos princípios da simplicidade, da celeridade, da oralidade e da concentração dos atos em audiência, os quais afastam a exigência de rigor formal incompatível com a natureza instrumental do processo. O art. 840 da CLT exige breve exposição dos fatos e formulação de pedido certo, determinado e com indicação de valor, mas não condiciona o acesso à tutela jurisdicional ao emprego de terminologia jurídica perfeita ou à antecipação da exata categoria normativa aplicável.

Nessa perspectiva, a simplicidade significa que a compreensão da pretensão deve decorrer do conteúdo substancial da manifestação processual, e não de fórmulas sacramentais ou de classificações dogmáticas rígidas. A celeridade, a oralidade e a concentração, por sua vez, permitem que alegações, esclarecimentos e provas sejam reunidos em dinâmica processual voltada à identificação do verdadeiro conflito, sem que a forma se converta em obstáculo à realização do direito material.

O exame de uma controvérsia judicial inicia-se com o recebimento das peças processuais e com a extração dos pedidos, das causas de pedir e das matérias efetivamente controvertidas. Na sequência, promove-se a correlação entre os fatos alegados, a prova constante nos autos e o direito aplicável, formando-se uma estrutura de adequação entre fatos, prova e lei, destinada a produzir resposta coerente com o conteúdo substancial da demanda.

Lado outro, o órgão julgador conhece o direito e não se encontra subordinado aos artigos legais, às nomenclaturas ou às categorias jurídicas escolhidas pelas partes. Essa liberdade de enquadramento não autoriza a criação de fatos nem a concessão de objeto estranho, mas permite atribuir à realidade demonstrada a consequência normativa adequada, ainda que diversa da denominação inicialmente utilizada.

Quanto ao caso concreto, a controvérsia submetida à apreciação jurisdicional não se restringiu à existência abstrata de uma acusação de furto, mas alcançou a validade do pedido de demissão e as circunstâncias que teriam conduzido a trabalhadora ao desligamento. A carta manuscrita de ID 222f210 comprova a exteriorização formal da manifestação rescisória, porém não impede que se examine, à luz do conjunto fático e probatório, a liberdade do consentimento e a natureza jurídica da ruptura.

Em última ratio, o pedido formulado consistiu na conversão do pedido de demissão em demissão injusta, providência que produz, no plano patrimonial, os mesmos efeitos próprios da rescisão indireta. Ambas as construções conduzem ao reconhecimento de que a ruptura não deve ser imputada à iniciativa livre da trabalhadora, mas a circunstâncias atribuíveis ao empregador, com o pagamento das parcelas correspondentes à dispensa sem justa causa.

Isso porque a nomenclatura utilizada pela parte não delimita, por si só, a extensão jurídica da tutela pretendida, sobretudo quando o resultado prático almejado se encontra claramente identificado. Reconhecer a rescisão indireta como enquadramento jurídico da ruptura não significa conceder objeto novo, mas

apenas atribuir ao pedido de invalidação do desligamento voluntário a consequência jurídica compatível com os fatos e com a prova produzida.

Por conseguinte, a alegação de que a causa de pedir estaria rigidamente vinculada apenas ao episódio do fone de ouvido parte de leitura fragmentada da postulação e desconsidera a necessidade de interpretação sistemática do conjunto narrativo. A causa de pedir não se reduz a uma frase isolada, devendo ser extraída da totalidade dos fatos apresentados como responsáveis pela perda da liberdade de permanência no vínculo de emprego.

Desta forma, o não reconhecimento de dano moral autônomo decorrente da suposta acusação de furto não impõe, por consequência lógica, a validade do pedido de demissão. A responsabilidade civil por lesão extrapatrimonial e a qualificação jurídica da ruptura contratual possuem objetos, pressupostos e efeitos distintos, de modo que a ausência de reparação por determinado episódio não elimina, automaticamente, a possibilidade de reconhecimento de outra falta patronal suficientemente grave.

Na sequência, a rejeição de uma pretensão indenizatória exige prova de ato ilícito, dano e nexo causal, enquanto a análise da modalidade rescisória concentra-se na existência de circunstâncias capazes de comprometer a continuidade do vínculo ou a liberdade da manifestação de vontade. Confundir essas estruturas jurídicas significaria transformar a ausência de um efeito indenizatório específico em salvo-conduto para toda e qualquer consequência contratual relacionada ao ambiente de trabalho.

A existência de pedido de demissão escrito, de outro lado, não resolve matéria de congruência, pois diz respeito ao mérito da validade da manifestação e à força probatória do documento. Ainda que a declaração formal seja relevante, sua presença não impede a investigação das circunstâncias que a antecederam, tampouco restringe o órgão julgador à qualificação jurídica atribuída pela parte.

Revela-se, portanto, que o provimento jurisdicional permaneceu inserido no objeto litigioso, pois não concedeu quantidade superior à postulada nem tutela qualitativamente estranha à finalidade perseguida. Houve mera subsunção dos pedidos, das alegações e das provas ao regime jurídico reputado adequado, sem alteração dos fatos essenciais e sem inovação do bem da vida pretendido.

À vista de tais fundamentos, não se identifica violação aos arts. 141 e 492 do CPC, tampouco pronunciamento ultra petita ou extra petita.

Rejeito.

MÉRITO

MATÉRIA COMUM

I - DO ASSÉDIO MORAL TRANSFÓBICO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, que pretende a majoração da indenização por dano moral decorrente de transfobia, fixada em R\$10.000,00. Sustenta que a prova testemunhal confirmou que era reiteradamente tratada no gênero masculino por gerente da empresa, mesmo após reclamações, sem que a empregadora adotasse providências eficazes para impedir a continuidade da conduta discriminatória.

Alega que a prática violou sua dignidade, identidade de gênero, honra subjetiva e integridade psíquica, tendo sido grave o suficiente para fundamentar a própria rescisão indireta do contrato de trabalho. Defende que o valor arbitrado não atende adequadamente às funções compensatória, preventiva e pedagógica da reparação, razão pela qual requer sua elevação para R\$50.000,00 ou, subsidiariamente, para quantia não inferior a R\$30.000,00.

De seu turno, a reclamada apõe que a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$10.000,00, carece de suporte probatório, porquanto a prova oral não teria demonstrado propósito de humilhar, perseguir ou discriminar a reclamante, mas apenas lapsos ocasionais no emprego do gênero masculino, decorrentes da coexistência entre o nome registral constante dos sistemas oficiais e o nome social adotado. Sustenta que equívocos semelhantes ocorreram inclusive durante a audiência de instrução, sem conteúdo depreciativo ou intenção ofensiva, acrescentando que não foram comprovados ato ilícito,

exposição vexatória, assédio moral, nexos causal ou efetiva lesão à personalidade, razão pela qual requer a exclusão integral da indenização.

Disse, o juízo de origem, que "*A prova testemunhal confirmou que a reclamante, mulher trans, era reiteradamente tratada no masculino por gerente da empresa, sem providência eficaz da reclamada. A conduta ultrapassa mero aborrecimento. Trata-se de violação direta à dignidade da pessoa humana, à identidade de gênero, à honra e à integridade psíquica da trabalhadora. A empresa responde pelos atos de seus prepostos e pelo ambiente de trabalho que mantém. A discriminação por identidade de gênero é incompatível com os valores constitucionais da igualdade, da dignidade e da vedação a qualquer forma de discriminação. Julgo procedente o pedido de indenização por dano moral decorrente de transfobia e fixo a reparação em , valor R\$10.000,00 compatível com a gravidade da ofensa, a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e a função pedagógica da medida, sem gerar enriquecimento sem causa.*" Pois bem.

À análise.

Assédio moral constitui modalidade de violência relacional caracterizada pela prática reiterada de atos, palavras, gestos ou omissões capazes de degradar o ambiente de trabalho, desestabilizar psicologicamente a pessoa trabalhadora ou atingir sua honra, autoestima, identidade e pertencimento social. À luz dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, combinados com os arts. 223-A e seguintes da CLT, a conduta ilícita pode resultar da violação direta de direito, do abuso no exercício de prerrogativa empresarial ou da omissão diante de práticas ofensivas que o empregador tinha o dever jurídico de impedir.

Nesse plano, embora a configuração técnica do assédio moral costume pressupor repetição ou sistematicidade, a inexistência desse requisito não torna lícito um ato discriminatório isolado, que pode, por si mesmo, gerar dano extrapatrimonial. No caso examinado, contudo, a própria prova oral descreve comportamento reiterado, inserido na rotina laboral e mantido mesmo após a ciência empresarial, o que revela dinâmica de hostilidade continuada, e não simples episódio fortuito.

O ônus de demonstrar os fatos constitutivos da lesão incumbe, em princípio, à trabalhadora, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, I, do CPC, cabendo à empregadora comprovar fatos impeditivos, modificativos ou extintivos, inclusive a adoção efetiva de medidas preventivas e corretivas por ela alegadas. Essa distribuição, todavia, não pode ser aplicada de maneira mecânica quando os elementos relativos à gestão do ambiente laboral, às apurações internas e às providências disciplinares permanecem sob domínio documental e organizacional da empresa.

Sob o prisma conceitual, transfobia é a aversão, hostilidade, inferiorização ou discriminação dirigida contra pessoas em razão de sua identidade ou expressão de gênero, particularmente quando estas não correspondem às expectativas sociais associadas ao sexo atribuído no nascimento. A homofobia, embora possa coexistir com ela, dirige-se primordialmente à orientação sexual, ao passo que a transfobia recai sobre a identidade de gênero e sobre o modo como a pessoa se apresenta, se reconhece e deseja ser socialmente reconhecida.

De outro modo, a Lei 7.716/1989 pune práticas resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, compondo um sistema de repressão jurídica à inferiorização de grupos humanos. Na ADO 26 e no MI 4.733, o STF reconheceu que as práticas homofóbicas e transfóbicas se enquadram, enquanto persistir a omissão legislativa específica, nos tipos da referida Lei, por constituírem manifestações de racismo em sua dimensão social.

Em relação ao alcance dessa compreensão, não se afirma que todo tratamento inadequado constitua automaticamente ilícito penal, pois a tipicidade criminal depende de seus próprios pressupostos. Reconhece-se, porém, que atos de ódio, discriminação e preconceito fundados na identidade de gênero não podem ser reduzidos a brincadeiras, imprecisões linguísticas ou escolhas privadas indiferentes ao Direito, especialmente quando praticados de forma reiterada em relação marcada por subordinação.

Com efeito, pessoas trans são aquelas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo

que lhes foi atribuído no nascimento, sendo sua condição existencial definida pela autoconsciência de pertencimento e não pela expectativa classificatória de terceiros. A pessoa trans não pede autorização para existir, porque a identidade humana não se constitui por concessão da maioria, mas pela dignidade inerente a cada sujeito.

A realidade social demonstra, entretanto, que essa população enfrenta rejeição familiar, evasão ou expulsão escolar, obstáculos documentais, estigmatização, violência institucional, barreiras de acesso à saúde e exclusão do mercado formal de trabalho. Esses fatores não se apresentam isoladamente, pois se acumulam e se reforçam, fazendo da vulnerabilidade econômica uma consequência da discriminação e, simultaneamente, um elemento que amplia a exposição a novas violências.

Pessoas trans e travestis permanecem especialmente sujeitas à violência letal no Brasil, circunstância que impede tratar a transfobia cotidiana como irrelevante manifestação de linguagem. O Dossiê ANTRA publicado em 2026 registrou ao menos 80 assassinatos em 2025, número inferior aos 122 casos de 2024 e aos 145 de 2023, mas ainda inserido em cenário no qual o país permanece no topo dos registros globais há quase duas décadas.

Lado outro, a redução quantitativa não permite concluir, por si só, que tenham sido superadas as estruturas de exclusão, sobretudo diante das dificuldades de monitoramento e da subnotificação advertidas pela própria entidade responsável pelo levantamento. A permanência brasileira nessa posição revela que agressões verbais, exclusões laborais e violências físicas participam de um mesmo contínuo discriminatório, ainda que possuam intensidades e consequências jurídicas distintas.

No plano constitucional, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República, enquanto a promoção do bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação, integra seus objetivos fundamentais. Os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 170 da CF não autorizam uma ordem econômica indiferente à humanidade de quem trabalha, pois a livre iniciativa somente alcança legitimidade constitucional quando harmonizada com a justiça social, a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade.

O Estado possui, portanto, deveres de respeito, proteção e promoção, os quais abrangem não apenas a abstenção de práticas discriminatórias, mas também a criação de condições materiais para que grupos historicamente vulnerabilizados tenham acesso à vida, à liberdade, à igualdade substancial e ao trabalho digno. Essa função protetiva alcança os Poderes Públicos, os órgãos de fiscalização e as organizações privadas, porque os direitos fundamentais irradiam efeitos sobre as relações de emprego.

Em uma sociedade capitalista, o trabalho não representa somente fonte de renda, embora essa dimensão seja decisiva para a subsistência material. Ele constitui igualmente espaço de reconhecimento, autonomia, sociabilidade e participação cívica, razão pela qual excluir pessoas trans do emprego formal significa restringir não apenas seu poder econômico, mas a própria possibilidade de inserção plena na vida social.

Daí então a relevância das políticas de empregabilidade e das ações afirmativas, destinadas a romper ciclos nos quais o preconceito impede a aquisição de experiência profissional e, posteriormente, a falta dessa experiência é utilizada como justificativa para novas exclusões. A igualdade substancial exige a remoção de barreiras concretas, e não apenas a proclamação abstrata de que todas as pessoas podem concorrer formalmente às mesmas oportunidades.

A atuação dos órgãos públicos brasileiros, com destaque para o MPT, tem contemplado projetos de inclusão laboral, audiências públicas, capacitações, mutirões e articulação com empresas e entidades sociais. O projeto estratégico "Empregabilidade LGBTQIAPN+: Conexão pela Diversidade" busca promover políticas públicas e práticas empresariais de inserção no mercado de trabalho, especialmente de travestis, mulheres transexuais e homens trans em situação de vulnerabilidade, tendo o próprio MPT informado a reserva de 2% das vagas para pessoas trans em concurso para a carreira de Procurador do Trabalho.

Conquanto se louve a organização empresarial que desenvolve espontaneamente práticas inclusivas, como a reclamada, a não discriminação não constitui favor nem expressão de benevolência facultativa. Incumbe ao empregador impedir que gestores, empregados ou terceiros explorem vulnerabilidades, reproduzam preconceitos ou convertam o ambiente laboral em espaço de constrangimento, exclusão e apagamento identitário.

No ambiente de trabalho, a subordinação jurídica confere ao empregador poderes de organização, direção e disciplina, mas esses poderes são acompanhados de deveres correlatos de proteção. A empresa deve proporcionar ambiente hígido, seguro, higienizado e saudável, compreendendo-se a saúde não apenas como integridade corporal, mas também como equilíbrio psíquico, liberdade emocional e preservação da dignidade.

O dever de proteção não se satisfaz com a mera ausência de agressão física, pois a organização do trabalho também pode produzir adoecimento por humilhação, perseguição, discriminação, pressão abusiva ou tolerância institucional a condutas hostis. Quando um superior hierárquico pratica atos discriminatórios e a empresa, cientificada, não reage eficazmente, a omissão patronal integra a cadeia causal do dano.

De outro modo, a NR-1 estabelece diretrizes gerais para o gerenciamento de riscos ocupacionais e para a adoção de medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho. A proteção regulamentar alcança os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, isto é, aspectos da organização, da gestão e das relações laborais capazes de causar danos físicos, mentais ou sociais.

Em vigência desde 26 de maio de 2026, a redação conferida ao capítulo 1.5 da NR-1 pela Portaria MTE 1.419/2024, após a prorrogação promovida pela Portaria MTE 765/2025, incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais no gerenciamento dos riscos ocupacionais. Tal disciplina reforça que hostilidade, discriminação e violência psicológica não são problemas privados da vítima, mas riscos laborais que devem ser identificados, avaliados e prevenidos pela organização.

A teoria da internalização das externalidades negativas oferece adequada chave de compreensão para esse dever, pois impede que os custos humanos, psicológicos e sociais da atividade econômica sejam transferidos à pessoa trabalhadora, à família ou ao sistema público de saúde. Como o empregador assume os riscos da atividade e organiza o trabalho, também deve absorver os custos da prevenção, da fiscalização e da correção das práticas que sua estrutura possibilita ou tolera.

Concretamente, a primeira testemunha ouvida a rogo da autora declarou que *"um gerente da empresa dirigia-se a reclamante como masculino; que dirigiam-se à reclamante como masculino; que era um comportamento reiterado; que não houve nenhuma reação da empresa após a reclamação"*. O depoimento é direto quanto à autoria gerencial, à repetição da conduta, à ciência empresarial e à ausência de resposta efetiva, reunindo os elementos essenciais para a compreensão do ilícito.

Lado outro, a reclamada não apresentou testemunhas capazes de infirmar a narrativa produzida em audiência, demonstrar eventual equívoco de percepção ou comprovar providências destinadas a interromper o comportamento. A prova oral, desta forma, permaneceu sem contraposição testemunhal, não havendo elementos aptos a conferir verossimilhança à alegação de mero engano ocasional.

Na análise, é certo que o nome não constitui simples etiqueta administrativa, porque materializa verbalmente a pessoa e permite que ela seja chamada à presença do mundo social. Nele convergem autoidentificação, autoconsciência, autoestima, memória e formação do eu subjetivo, de modo que negar o nome ou o gênero de alguém significa atingir o modo pelo qual essa pessoa se compreende e se apresenta à comunidade.

Nesse viés, a linguagem possui força performativa, na acepção desenvolvida por J. L. Austin, pois certas palavras não apenas descrevem realidades, mas também as instituem, confirmam ou negam. Quando a sociedade reconhece e utiliza o nome escolhido, valida publicamente a existência social do indivíduo, ao passo que a recusa deliberada produz apagamento e comunica que aquela identidade não merece reconhecimento.

A filosofia existencial de Jean-Paul Sartre, ao afirmar que a existência precede a essência, também oferece instrumento de compreensão dessa experiência. O nome escolhido representa o ato pelo qual o sujeito participa da construção de sua identidade, superando o determinismo que pretenda reduzir toda a pessoa a uma classificação corporal ou registral efetuada sem sua autodeterminação.

Para Emmanuel Lévinas, o "Rosto" do outro inaugura a responsabilidade ética, porque a

alteridade impõe o dever de reconhecer alguém que não pode ser reduzido às categorias daquele que o observa. Chamar deliberadamente uma pessoa por nome ou gênero incompatíveis com sua identidade constitui forma de violência epistêmica e de apagamento, contrariando também a exigência kantiana de tratar cada ser humano como fim em si mesmo, jamais como objeto de escárnio ou instrumento de afirmação do poder alheio.

Ainda no esquepe filosófico, de acordo com as análises de Michel Foucault e Judith Butler, registros, classificações e práticas linguísticas podem funcionar como mecanismos institucionais de disciplina dos corpos e reprodução de normas sociais. Nessa perspectiva, o nome social representa também ato de resistência contra a imposição cisgênera compulsória, permitindo que a pessoa expresse no mundo a subjetividade que reconhece como sua.

Por conseguinte, o respeito ao nome escolhido é devido a qualquer pessoa humana, mas assume especial relevância para a pessoa trans, cuja identidade é frequentemente contestada por terceiros em espaços públicos e privados. O uso correto do nome e dos pronomes não configura privilégio semântico, mas condição mínima de convivência ética, de igualdade e de preservação da integridade psíquica.

A documentação constante nos autos torna ainda mais insustentável a tentativa de atribuir o tratamento masculino a suposta confusão entre o registro civil originário e o nome social. A CTPS anexada, fls. 19/20, id. 0ca84b5, pertence a "-", de modo que o próprio documento destinado à identificação profissional da trabalhadora não oferece suporte à tese de incerteza nominal.

Não há, ademais, notícia de que a reclamante procure ocultar sua condição de mulher trans ou pretenda ser reconhecida como mulher cisgênero. Mulher trans é aquela cuja identidade feminina não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento, ao passo que mulher cisgênero é aquela cuja identidade feminina corresponde a essa atribuição originária, sendo ambas mulheres e igualmente titulares de dignidade e proteção jurídica.

Inobstante, também os contracheques produzidos pela própria reclamada, fls. 96/104, id. cc9491b, identificam a credora como "-", circunstância que demonstra o conhecimento empresarial acerca do nome feminino da trabalhadora. Não se está, portanto, diante de informação desconhecida, cadastro ambíguo ou dúvida documental, mas de identidade regularmente utilizada pela própria organização em seus atos administrativos.

Em frente, observa-se que as testemunhas se referiram à autora como "ela", assim como o Juízo responsável pela instrução e este órgão revisor, sem que qualquer dificuldade linguística ou cognitiva tivesse de ser superada. Se os diversos sujeitos processuais compreenderam imediatamente a forma correta de tratamento, não existe fundamento racional para atribuir naturalidade à insistência masculina do gerente que a chamava como no masculino.

Dessa forma, a alegação de confusão entre o nome registral e o nome social beira o escárnio e a gozação com este órgão jurisdicional, pois contradiz a documentação empresarial e a própria inteligibilidade ordinária dos fatos. A defesa não apresenta elemento objetivo capaz de explicar por que uma pessoa formalmente identificada como - seria reiteradamente tratada no masculino mesmo depois de manifestar sua inconformidade.

A experiência comum tampouco registra como natural que "Antônio" seja chamado reiteradamente de "Antônia", ou que "Neymar" seja tratado como "Neuza", sobretudo depois de expressa correção pela pessoa interessada. Erros isolados podem ocorrer, mas a repetição posterior à advertência, e a observação de como determinada pessoa é tratada pela coletividade, eliminam a aparência de lapso e revela desprezo consciente ou, no mínimo, grave indiferença pela identidade alheia.

Confuso, na verdade, é imaginar que atos discriminatórios possam ser suavizados pela escolha de palavras como brincadeira, bobagem ou engano, assim como seria juridicamente intolerável reduzir manifestações de injúria racial a simples imprecisões sociais. A linguagem pode constituir veículo de violência, e o Direito não deve ignorar sua aptidão para ferir quando ela é utilizada para negar a humanidade ou o pertencimento de alguém.

Não se trata de impor vigilância excessiva sobre qualquer equívoco de fala, mas de

reconhecer a diferença entre lapso e conduta reiterada, especialmente quando praticada por gerente, pessoa dotada de maior confiança, prerrogativas e poderes laborais e empresariais, e mantida após reclamação. A prova constante nos autos situa o caso na segunda hipótese, demonstrando que a empresa teve oportunidade de agir e não apresentou reação capaz de restabelecer um ambiente respeitoso.

O conjunto probatório revela, portanto, violação à dignidade, à autoestima, à autoimagem, ao respeito, à identidade de gênero e à integridade psíquica da reclamante. Mostra-se correta a conclusão adotada na origem quanto à existência do ilícito, do dano e do nexo entre a conduta gerencial tolerada e a lesão extrapatrimonial experimentada.

Lado outro, embora acertado o reconhecimento da responsabilidade, o montante anteriormente arbitrado não satisfaz adequadamente o resultado útil da reparação. A intensidade da violência simbólica, a reiteração, a posição hierárquica do agente, a ciência empresarial e a inexistência de reação efetiva reclamam resposta jurisdicional proporcionalmente mais expressiva.

A indenização por dano moral possui função compensatória, destinada a proporcionar à vítima reparação possível por lesão insuscetível de restituição material integral, e função preventiva, dirigida à redução da probabilidade de repetição do ilícito. Possui também dimensão pedagógica e sancionatória, não para promover vingança privada, mas para tornar economicamente desvantajosa a tolerância empresarial a práticas ofensivas.

Em conformidade com os arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, a responsabilidade civil pressupõe conduta comissiva ou omissiva, ilicitude, dano e nexo causal, acrescendo-se a culpa quando a hipótese não estiver submetida a regime objetivo. Tais requisitos estão presentes, pois houve comportamento reiterado de agente inserido na estrutura empresarial, omissão após a reclamação, lesão a direitos da personalidade e vínculo causal entre a tolerância patronal e o ambiente discriminatório.

Nesse diapasão, o art. 223-G da CLT determina a consideração da natureza do bem jurídico tutelado, da intensidade do sofrimento, da possibilidade de superação, dos reflexos pessoais e sociais, da duração dos efeitos, das condições em que ocorreu a ofensa, do grau de dolo ou culpa, da retratação, do esforço para minimizar o dano e da situação econômica das partes. Esses critérios demonstram que a quantificação não pode ser meramente simbólica, sobretudo quando a empresa, por negligência ou deliberada vista grossa, permite violação sistemática da dignidade de quem trabalha.

Considerando então a intensidade da violação, os bens jurídicos atingidos, a reiterada desconsideração da identidade de gênero, o caráter pedagógico da medida e o porte econômico da reclamada revelado nos autos, o valor antes fixado mostra-se insuficiente para atenuar a lesão e prevenir novas ocorrências. A vedação ao enriquecimento sem causa não protege a empresa contra indenização adequada, pois também seria enriquecimento indevido permitir que a atividade econômica externalizasse sobre a trabalhadora os custos humanos da discriminação.

Dou provimento ao recurso ordinário da autora para majorar a indenização por danos morais ao valor de R\$30.000,00.

Nego provimento ao recurso ordinário da reclamada, no tópico.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

II - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS. DAS GORJETAS

Sobre o tema, a autora insurge-se contra parcela da sentença que indeferiu a integração das gorjetas ou "caixinhas", ao fundamento de que o efetivo recebimento dos valores afastaria a existência de diferenças. Sustenta que declarou em audiência perceber, habitualmente e fora dos contracheques, quantias mensais entre R\$1.500,00 e R\$2.000,00, circunstância que demonstraria pagamento extrarrecibo de natureza remuneratória, embora a reclamada tenha negado a própria existência da parcela.

Alega que, nos termos do art. 457 da CLT, da Súmula 354 do TST e do Tema 234, as gorjetas integram a remuneração, ainda que espontaneamente concedidas pelos clientes, cabendo à empregadora comprovar a regularidade do rateio, do registro e das repercussões trabalhistas. Requer sua integração, com

reflexos em férias acrescidas de um terço, 13º salário, FGTS e multa de 40%, observadas as limitações fixadas pelo TST, adotando-se a média mensal de R\$ 1.750,00 ou, sucessivamente, R\$1.500,00 ou o valor apurado por arbitramento em liquidação.

Disse, aquele juízo, que *"A prova oral produzida, contudo, não sustenta a tese inicial. Em depoimento pessoal, a própria reclamante afirmou que recebia "caixinha" com valores variados, o que afasta a alegação de não percepção de gorjetas. Ademais, não há nos autos qualquer prova documental ou testemunhal consistente que demonstre a existência de sistema formal de gorjetas não repassadas, tampouco critérios de rateio ou valores suprimidos. Diante desse cenário, não comprovada a supressão de gorjetas nem diferenças devidas a tal título, julgo improcedente o pedido de pagamento de gorjetas e respectivos reflexos."* Pois bem.

À análise.

A tese deduzida na petição inicial foi a de que o art. 457, §§ 3º e 4º, da CLT asseguraria a integração das gorjetas à remuneração e importaria seu correto repasse aos empregados. A reclamante afirmou não ter recebido as gorjetas a que faria jus, postulando o pagamento de R\$2.896,78, com reflexos em férias acrescidas de um terço, 13º salário, FGTS com indenização de 40%, aviso-prévio e demais parcelas pertinentes.

No interrogatório pessoal, contudo, a própria trabalhadora declarou que recebia valores pagos fora dos contracheques, afirmação que não se harmoniza com a narrativa inaugural de ausência de repasse. Tal declaração enfraquece a premissa fática originalmente apresentada, pois o pedido foi construído sobre a falta de pagamento das gorjetas, e não propriamente sobre sua percepção extrafolha e ausência de integração remuneratória.

De outro modo, a menção genérica a valores pagos por fora não permite concluir, automaticamente, que tais quantias correspondiam a gorjetas ou "caixinhas". Para esse reconhecimento, seria necessária a demonstração de sua origem, natureza, habitualidade e vinculação ao serviço prestado, não bastando a simples referência a pagamentos extrarrecibo destituída de elementos capazes de individualizá-los.

Com efeito, a prova testemunhal não elucidou a controvérsia, porquanto nenhuma das pessoas ouvidas declarou que a reclamante recebesse gorjetas ou "caixinhas" fora dos contracheques. Tampouco foram esclarecidos eventual sistema de arrecadação, critérios de rateio, periodicidade dos repasses ou valores ordinariamente percebidos, permanecendo sem confirmação os elementos essenciais da pretensão.

Lado outro, o art. 457 da CLT estabelece que as gorjetas integram a remuneração do empregado, ainda que não sejam pagas diretamente pelo empregador. Essa integração, entretanto, pressupõe prova de que a parcela efetivamente existiu e foi percebida sob tal natureza, pois a norma jurídica define os efeitos do fato demonstrado, mas não dispensa a comprovação do próprio suporte fático sobre o qual incidirá.

Por força do art. 818, I, da CLT, incumbia à reclamante demonstrar os fatos constitutivos de seu direito, especialmente a existência das gorjetas, a ausência de repasse ou, conforme a versão apresentada em audiência, o pagamento extrafolha sem as repercussões legais. Não se cuida de exigir prova impossível, mas de reconhecer que a distribuição do ônus probatório não autoriza transformar alegações contraditórias e desacompanhadas de confirmação testemunhal em presunção de pagamento remuneratório clandestino.

Em síntese, conquanto eventual pagamento habitual de gorjetas integrasse o complexo remuneratório da autora para os efeitos legalmente cabíveis, não há demonstração de que as quantias genericamente mencionadas em seu depoimento correspondessem a gorjetas ou "caixinhas". Também não se comprovou o valor mensal pretendido, a existência de diferenças não repassadas ou a ausência de repercussão de parcela efetivamente identificada.

Diante desse quadro, não se encontram presentes elementos probatórios suficientes para reconhecer a existência da parcela e determinar sua integração à remuneração.

Nego provimento.

III - DO FGTS

Adiante, a autora pugna pela condenação da reclamada ao recolhimento ou pagamento

das diferenças de FGTS de todo o pacto laboral, acrescidas da indenização de 40%. Sustenta que, embora tenha sido deferida a multa fundiária em razão da rescisão indireta, não houve condenação expressa quanto aos depósitos mensais não realizados, tendo o pedido sido considerado implicitamente rejeitado por ausência de demonstração das irregularidades.

Alega que o ônus de comprovar a regularidade dos recolhimentos pertence à empregadora, nos termos da Súmula 461 do TST, não bastando a mera juntada de documentos sem demonstração completa das competências e bases de cálculo. Requer que as diferenças sejam apuradas em liquidação, inclusive sobre as parcelas salariais deferidas e aquelas eventualmente integradas à remuneração, autorizada a dedução dos valores comprovadamente depositados.

Examino.

O pagamento das parcelas fundiárias submete-se aos critérios gerais de demonstração do adimplemento, segundo os quais a extinção da obrigação deve ser comprovada por documento idôneo de quitação. O art. 319 do Código Civil assegura ao devedor que paga o direito à quitação regular, enquanto o art. 464 da CLT consagra, no campo trabalhista, a necessidade de documentação do pagamento, cabendo ao empregador, por força do art. 818, II, da CLT, demonstrar o fato extintivo do direito afirmado pela trabalhadora.

À luz dessa disciplina, compete à reclamada, na condição de devedora da obrigação legal, apresentar os elementos comprobatórios da regularidade dos depósitos do FGTS. Em se tratando de parcela recolhida em conta vinculada, a prova correspondente materializa-se mediante extratos ou demonstrativos de recolhimento que permitam identificar as competências, as bases consideradas e os valores depositados, compreensão igualmente refletida na Súmula 461 do TST.

De modo contrário, uma vez apresentados documentos destinados a comprovar os recolhimentos, incumbe à parte interessada impugná-los de maneira concreta e fundamentada. O princípio da impugnação específica exige o enfrentamento individualizado do conteúdo documental, mediante a indicação das competências ausentes, dos valores recolhidos a menor ou das bases de cálculo reputadas incorretas, não sendo suficiente a manifestação genérica de inconformismo.

No caso em exame, a reclamada juntou às fls. 83/85, sob o Id. eb3db64, os extratos destinados a demonstrar os depósitos fundiários realizados durante o vínculo. A partir dessa apresentação, cabia à reclamante confrontar os dados constantes dos documentos com as competências abrangidas pelo contrato e apontar, ainda que por amostragem suficientemente objetiva, os meses não recolhidos ou as diferenças que entendesse existentes.

Com efeito, na manifestação de fls. 150/158, Id. 1eea9e5, a autora limitou-se a sustentar genericamente que as alegações defensivas estariam desacompanhadas de extratos analíticos. Não esclareceu, contudo, qual competência teria sido omitida, qual depósito seria inferior ao devido, qual base remuneratória estaria incorreta ou que quantia remanesceria em seu favor.

Lado outro, o extrato da conta vinculada é acessível à própria trabalhadora por meio dos canais oficiais disponibilizados pela Caixa, permitindo-lhe acompanhar os depósitos promovidos pelo empregador e obter o respectivo histórico. Poderia a autora, portanto, ter impugnado especificamente os documentos juntados ou apresentado os próprios extratos, contrapondo-os aos registros empresariais e demonstrando objetivamente as diferenças alegadas.

Por conseguinte, a regra que atribui ao empregador o ônus de comprovar a regularidade do FGTS não exonera a trabalhadora do dever processual de se manifestar especificamente sobre a prova produzida. A distribuição do ônus probatório disciplina quem suporta a ausência da prova, mas não autoriza que documentos apresentados sejam desconsiderados com base em objeção abstrata, desprovida da indicação de qualquer inconsistência concreta.

A função jurisdicional não compreende a realização de auditoria contábil integral dos documentos para descobrir, de ofício, diferenças que a parte sequer delimitou. Compete ao órgão julgador proceder à subsunção entre os pedidos formulados, as alegações defensivas, as provas produzidas e o

ordenamento jurídico, não assumir o papel de contador da parte nem construir demonstrativo que ela própria deixou de apresentar.

Nesse quadro, os extratos juntados satisfizeram o encargo probatório atribuído à reclamada, ao passo que a ausência de impugnação específica impediu a identificação de qualquer competência inadimplida ou diferença fundiária efetivamente devida. A condenação genérica para apuração em liquidação não pode servir como instrumento de investigação futura acerca da própria existência do direito, pois a liquidação quantifica obrigação reconhecida, mas não supre a falta de demonstração de seu suporte fático.

Dessa forma, reputo que a reclamada se desvencilhou do ônus previsto no art. 818, II, da CLT, não havendo prova de diferenças de FGTS relativas ao período contratual.

Nego provimento.

IV - DO ACÚMULO E DESVIO DE FUNÇÃO

No tópico, a autora sustenta que a prova oral demonstrou o exercício concomitante das funções de garçom e de uma "espécie de líder", o que envolveria maior responsabilidade perante a equipe e a gerência, organização do serviço, orientação de colegas e solução de demandas do salão. Defende que tais atribuições ultrapassavam o simples desempenho de tarefas correlatas e não poderiam ser exigidas sem correspondente contraprestação salarial.

Alega que o art. 456, parágrafo único, da CLT não autoriza a imposição de atividades qualitativamente superiores ou capazes de romper o equilíbrio contratual. Requer, assim, o pagamento de plus salarial de 20% sobre o salário-base, ou em percentual a ser arbitrado pelo Tribunal, com reflexos em férias acrescidas de um terço, 13º salário, FGTS, multa de 40% e demais parcelas legais cabíveis.

Assim constou da sentença: *"A CTPS indica função de balconista. A prova oral revela que a reclamante exercia atividades de garçom e também era uma espécie de líder; mas não demonstra alteração contratual lesiva, desempenho de função substancialmente diversa, maior complexidade técnica ou acúmulo incompatível com a condição pessoal da trabalhadora. Nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, inexistindo cláusula expressa em sentido contrário, presume-se que o empregado se obrigou a todo serviço compatível com sua condição pessoal. A jurisprudência do TST é firme no sentido de que o simples exercício de tarefas correlatas, no mesmo horário e sem prova de maior responsabilidade ou ruptura do equilíbrio contratual, não gera plus salarial automático. Julgo improcedente."* Pois bem.

O acúmulo de funções configura-se quando o empregado, além das atribuições nucleares para as quais foi contratado, passa a exercer, de forma habitual e concomitante, atividades qualitativamente distintas, dotadas de responsabilidade ou complexidade superior e capazes de romper o equilíbrio econômico originário do contrato. Sua relevância jurídica relaciona-se ao art. 468 da CLT, pois a imposição unilateral de encargos substancialmente mais gravosos, sem contraprestação correspondente, pode caracterizar alteração contratual lesiva.

Já o desvio funcional ocorre quando o trabalhador deixa de exercer, predominantemente, as tarefas próprias da função contratada e passa a desempenhar aquelas inerentes a outra função, em regra mais qualificada ou melhor remunerada. No acúmulo, preserva-se a atividade originária e a ela se acrescenta outra função substancialmente autônoma, enquanto, no desvio, há deslocamento do núcleo ocupacional para atribuições diversas das originalmente ajustadas.

Nesse quadro, a identificação de tarefas diferentes não conduz automaticamente ao reconhecimento de acúmulo ou desvio, pois o contrato de trabalho não constitui catálogo rígido e exaustivo de movimentos, atos e operações. O trabalho possui natureza abstrata e dinâmica, sendo ordinariamente composto por um conjunto variável de atividades instrumentais, acessórias e complementares ao núcleo principal da ocupação.

Quanto ao art. 456, parágrafo único, da CLT, inexistindo cláusula expressa delimitadora,

presume-se que o empregado se obrigou a prestar todo serviço compatível com sua condição pessoal. A norma reconhece a generalidade e o aspecto multitarefas da prestação empregatícia, razão pela qual não há falar em acúmulo ou desvio quando as atividades se situam dentro do espectro das capacidades, possibilidades, formação e condição pessoal do trabalhador.

Em matéria probatória, compete à parte autora demonstrar os fatos constitutivos do direito ao plus salarial, nos termos do art. 818, I, da CLT. Incumbe-lhe, portanto, comprovar não apenas a realização de tarefas adicionais, mas também sua habitualidade, autonomia funcional, maior responsabilidade e incompatibilidade substancial com o conteúdo ocupacional contratado.

Se a empregadora negar que as funções descritas tenham sido exercidas, permanece com a trabalhadora o encargo de comprovar sua efetiva realização. Caso a empresa admita o desempenho das tarefas, mas alegue fato específico impeditivo, modificativo ou extintivo, caber-lhe-á demonstrá-lo, nos termos do art. 818, II, da CLT, sem prejuízo de que a compatibilidade jurídica das atribuições seja aferida pelo órgão julgador a partir dos fatos incontroversos e das provas produzidas.

Por outro lado, quando a defesa reconhece as atividades descritas e apenas sustenta que elas se encontram inseridas na função contratada ou na condição pessoal da empregada, a questão não se resolve exclusivamente pela distribuição estática do ônus probatório. A natureza, a complexidade e a conexão funcional das tarefas constituem elementos submetidos à qualificação jurídica, cabendo verificar se houve verdadeira ruptura do equilíbrio contratual ou apenas exercício ordinário da polivalência inerente à relação de emprego.

A prova constante nos autos demonstra que a reclamante foi contratada como balconista e desempenhava as atribuições relacionadas ao contrato, atuando também como garçom e como "uma espécie de líder". Esses dados, isoladamente, não demonstram a assunção cumulativa de cargo distinto, tampouco evidenciam alteração qualitativa suficientemente grave para justificar remuneração adicional.

Com efeito, a diversidade material das tarefas não equivale necessariamente à multiplicidade jurídica de funções, sobretudo diante da crescente complexidade da organização produtiva contemporânea. A atividade empregatícia comporta atos secundários que, embora possuam denominações próprias quando autonomamente considerados, permanecem funcionalmente integrados ao trabalho principal e não constituem ocupações independentes.

Lado outro, não é prática ordinária que o contrato de trabalho descreva minuciosamente cada atividade, providência ou comportamento profissional que poderá ser exigido ao longo da relação. A rigidez absoluta transformaria qualquer tarefa instrumental em nova função, esvaziando a presunção de compatibilidade prevista no art. 456, parágrafo único, da CLT.

Tal compreensão pode ser ilustrada pelo advogado empregado, cuja atividade principal envolve pesquisa, análise e elaboração de pretensões jurídicas, mas que também digita documentos, organiza seu ambiente de trabalho, eventualmente oferece ou serve uma bebida ao cliente, transporta-o para uma audiência ou realiza tradução simples de determinada pergunta dirigida a uma parte estrangeira. Essas tarefas não o transformam, respectivamente, em digitador, auxiliar de organização, copeiro, motorista ou tradutor oficial, porque permanecem inseridas na instrumentalidade e na dinâmica concreta do trabalho jurídico.

Dessa forma, a expressão "uma espécie de líder" não equivale à demonstração do exercício de cargo formal ou materialmente situado em nível hierárquico superior. Ela pode traduzir iniciativa, capacidade de organização, experiência, influência positiva ou reconhecimento informal entre colegas, mas não permite, sem outros elementos, inferir poder de direção, comando, fiscalização ou responsabilidade funcional autônoma capaz de caracterizar função distinta.

Assim, a prova não revela que a reclamante tenha efetivamente ocupado posição de líder, mas apenas que apresentava ou exercia determinados aspectos profissionais associados à liderança. A referência testemunhal, pela própria imprecisão da expressão empregada, não comprova a assunção de cargo diverso, de maior hierarquia ou dotado de responsabilidades substancialmente superiores às inerentes à atividade contratada.

No mesmo sentido, o atendimento como garçom, em contexto relacionado ao balcão e

ao serviço prestado no estabelecimento, não ultrapassa as capacidades pessoais ordinariamente exigíveis da trabalhadora. Não se demonstrou a necessidade de treinamento específico, conhecimento técnico diferenciado ou habilitação peculiar, estando a tarefa compreendida no campo funcional e pessoal compatível com a atividade de balconista.

Por conseguinte, as atribuições comprovadas inserem-se na polivalência razoável da prestação laboral, sem alteração lesiva, substituição do núcleo contratual ou imposição de função autônoma qualitativamente superior. Ausente prova de ruptura do equilíbrio sinalagmático do contrato, não se configura acúmulo nem desvio funcional.

Nego provimento.

V - DA BASE SALARIAL

No segmento, a autora pretende que a liquidação observe premissas remuneratórias mínimas já definidas nos autos, sustentando que a própria reclamada admitiu, em contestação, salário-base de R\$1.978,02. Afirmo que esse valor deve constituir o patamar mínimo para o cálculo das parcelas deferidas, sem prejuízo da evolução salarial comprovada no curso do vínculo.

Acrescenta que, caso acolhidas as pretensões relativas às gorjetas ou "caixinhas" e ao plus por acúmulo ou desvio funcional, tais parcelas deverão integrar a remuneração nos limites legalmente cabíveis. Requer, assim, que a liquidação considere o salário-base de R\$1.978,02, acrescido das demais parcelas remuneratórias eventualmente reconhecidas.

Vejamos.

Com efeito, a sentença determinou que a base de cálculo das parcelas devidas a título de verbas rescisórias observasse a evolução salarial da reclamante, postergando para a fase de liquidação a definição dos valores efetivamente devidos. Tal encaminhamento não implica indefinição do comando judicial, mas simples reserva da quantificação para o momento processual próprio, quando os parâmetros fixados serão traduzidos em expressão monetária.

Na fase de liquidação, poderão as partes examinar os cálculos apresentados e impugnar, de forma fundamentada, eventual utilização de base salarial que considerem incorreta. Do mesmo modo, caso a controvérsia persista após a homologação da conta, será possível suscitar a matéria pela via dos embargos à execução, conforme o caso, acompanhada da correspondente memória de cálculo, nos termos dos arts. 879 e 884 da CLT.

O recurso ordinário não se destina ao esclarecimento abstrato da sentença de mérito, finalidade própria dos instrumentos integrativos, mas à revisão de eventual erro de julgamento ou de procedimento capaz de produzir prejuízo concreto à parte. A mera pretensão de antecipar a definição numérica de questão expressamente reservada à liquidação não evidencia desacerto no pronunciamento judicial.

Dessa forma, tendo o Juízo da análise fixado como parâmetro a evolução salarial da autora e remetido apenas a quantificação das parcelas à fase subsequente, não se verifica omissão, contradição ou inadequação jurídica. A determinação preserva o contraditório, permite a apresentação de cálculos pelas partes e assegura a fiscalização dos critérios remuneratórios no momento processual adequado.

Ante o exposto, não há fundamento para estabelecer, desde logo, valor salarial único e imutável, sobretudo quando a própria determinação judicial contempla a evolução remuneratória ocorrida durante o vínculo.

Nego provimento.

VI - DA JORNADA DE TRABALHO

Em tempo, a reclamante pugna pela condenação da reclamada ao pagamento de horas extras e intervalos, sustentando que a existência de controles de jornada não demonstra, por si só, a quitação integral do labor extraordinário. Afirmo que os cartões de ponto devem ser confrontados com os contracheques e

recibos de pagamento, especialmente porque declarou possuir jornada variável e registrar o início do trabalho às 5h.

Alega que a apuração das diferenças pode ser realizada em liquidação com base nos próprios registros apresentados pela empregadora, acrescidas do adicional legal ou normativo e dos reflexos cabíveis. Subsidiariamente, requer a aplicação da presunção relativa da jornada indicada na petição inicial nos períodos em que os controles se mostrarem ausentes, incompletos ou inidôneos, nos termos da Súmula 338 do TST.

Ao exame.

A prova testemunhal deixa certo que os próprios trabalhadores registravam regularmente os horários de entrada e saída, não havendo relato de impedimento à anotação, marcação fictícia ou alteração posterior promovida pela empregadora. Esse elemento confirma a correspondência formal entre o sistema de controle adotado e a dinâmica efetivamente observada no estabelecimento.

De igual modo, os cartões de ponto de fls. 86/95, Id. c459bbc, consignam horários de início e término variados, circunstância que afasta a aparência de registros uniformes ou artificialmente padronizados. A variabilidade das marcações confere credibilidade aos documentos e os torna aptos à demonstração da jornada, ausente prova concreta capaz de infirmar seu conteúdo.

Com a apresentação de controles formalmente idôneos e confirmados pela prova oral, a reclamada desincumbiu-se do encargo probatório que lhe competia quanto à documentação da jornada. Passou a incumbir à reclamante, nos termos do art. 818, I, da CLT, demonstrar o fato constitutivo das diferenças postuladas, mediante confronto objetivo entre os horários anotados, as parcelas pagas e as formas de compensação eventualmente praticadas.

Lado outro, a trabalhadora não apontou, ainda que por amostragem, dias em que o labor excedente registrado não tivesse sido remunerado, competências nas quais as horas extras fossem quitadas a menor ou períodos em que houvesse supressão do intervalo. Tampouco identificou ausência de compensação, invalidade de eventual acordo, descumprimento de banco de horas ou qualquer outra inconsistência concreta entre os controles de frequência e as folhas de pagamento.

Nesse viés, a afirmação de que a jornada era variável ou de que em determinadas ocasiões o trabalho se iniciava às 5h não conduz, isoladamente, ao reconhecimento de diferenças. A existência de jornada antecipada somente produziria consequência condenatória se demonstrado que o tempo registrado não foi pago ou validamente compensado, circunstância não evidenciada nos autos.

Por conseguinte, não se mostra juridicamente possível relegar à liquidação a investigação acerca da própria existência do direito. A liquidação destina-se a quantificar obrigação previamente reconhecida, não a substituir a atividade probatória da fase cognitiva nem a descobrir diferenças que a parte deixou de delimitar.

Quanto aos intervalos, inexistente prova de que os períodos de repouso anotados fossem fictícios, incompletos ou sistematicamente desrespeitados. A referência genérica ao pedido de intervalos não supera a força probatória dos registros, sobretudo quando a prova oral confirmou a regular anotação dos horários pelos empregados.

Dessa forma, também não incide a presunção relativa prevista na Súmula 338 do TST, pois não foram demonstrados períodos sem controles, registros incompletos ou documentos destituídos de idoneidade. A presunção jurisprudencial constitui consequência da ausência injustificada ou da imprestabilidade da prova patronal, não instrumento destinado a afastar controles válidos sem demonstração objetiva de defeito.

Assim, não compete ao órgão julgador produzir a prova que cabia à parte, elaborar demonstrativo contábil substitutivo, selecionar competências aleatórias ou construir fundamento fático não indicado pela postulante. A atividade jurisdicional realiza a subsunção entre alegações, defesa, provas e normas aplicáveis, preservando a imparcialidade e a distribuição legal dos encargos processuais.

Não tendo a autora demonstrado diferenças de horas extraordinárias, irregularidade compensatória, supressão intervalar ou ausência de controles idôneos, não logrou êxito no tópico.

Nego provimento.

VII - DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Por fim, a autora pretende a redistribuição dos honorários sucumbenciais, fixados reciprocamente no percentual de 5%, sustentando que o eventual acolhimento das pretensões recursais ampliará a condenação imposta à reclamada e reduzirá o número de pedidos julgados improcedentes. Afirmo, por isso, que a sucumbência deve ser reavaliada de acordo com o resultado final do julgamento.

Requer a majoração dos honorários devidos aos seus patronos e o afastamento ou a redução proporcional da verba fixada em favor dos advogados da reclamada. Postula, ainda, que seja observada a gratuidade da justiça deferida à trabalhadora.

Entendo que o percentual fixado na base, de 5% sobre o que resultar da liquidação, mostra-se inadequado, considerando a complexidade da causa, o trabalho, o zelo e o tempo despendido pelo profissional, nos termos do art. 791-A, da CLT.

Dou provimento ao recurso da autora, no tópico, para majorar os honorários sucumbenciais devidos aos patronos da autora, para 10% sobre o que resultar da liquidação.

Mantida a sentença nos demais termos.

Por todo o exposto, **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE para MAJORAR a indenização por danos morais decorrentes de transfobia para R\$ 30.000,00 e elevar os honorários sucumbenciais devidos aos seus patronos para 10% sobre o

valor que resultar da liquidação, e **NEGO PROVIMENTO** ao RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA.

A 2ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO, em sua 17ª Sessão Ordinária Virtual, realizada no período de 24 a 31 de julho de 2026, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 14 de julho de 2026, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador **ESEQUIAS DE OLIVEIRA**, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores **MARIZETE MENEZES** e **MARCOS FLÁVIO RHEM**, bem como do(a) Excelentíssimo(a) Procurador(a) do Trabalho, **DECIDIU**,

unanimemente, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**, e, ainda sem divergência, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para MAJORAR a indenização por danos morais decorrentes de transfobia para R\$ 30.000,00 e elevar os honorários sucumbenciais devidos aos seus patronos para 10% sobre o valor que resultar da liquidação. Custas fixadas em R\$700,00, dado o novo valor provisoriamente atribuído à causa de R\$35.000,00.

ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA
Relator(a)