



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

1001656-04.2024.5.02.0082

Relator: CATARINA VON ZUBEN

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Doença Grave
- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/10/2025

Valor da causa: R\$ 256.777,17

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: KLEBER DO AMARAL MOREIRA

RECORRENTE: ----- ADVOGADO: RAQUEL NASSIF MACHADO

PANEQUE **RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: RAQUEL NASSIF MACHADO PANEQUE

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: KLEBER DO AMARAL MOREIRA

RECORRIDO: ----- ADVOGADO: RAQUEL NASSIF MACHADO

PANEQUE **RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: RAQUEL NASSIF MACHADO PANEQUE

PERITO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE**PERITO:** -----



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
17ª Turma

PROCESSO TRT/SP Nº 1001656-04.2024.5.02.0082 - 17ª TURMA - CADEIRA 1

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 82ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RECORRENTES: 1) ----- 2) -----; 3) -----

RECORRIDOS: OS MESMOS

JUIZ(A) PROLATOR(A) DA SENTENÇA: ALINE BASTOS MEIRELES MANDARINO

RELATORA: CATARINA VON ZUBEN

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. HOMOFOBIA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE

GÊNERO. ATO ILÍCITO INDENIZÁVEL. Por ocasião da edição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o CNJ reconheceu que a homofobia, da mesma forma que o machismo, sexismo e racismo, produz reflexos na interpretação e aplicação do direito, inclusive na área do direito do trabalho. A Resolução nº 492/2023 do CNJ tornou obrigatória a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com vista à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana, bem como conforme o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT. O Julgamento com Perspectiva de Gênero procura julgar com atenção às desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva. No caso em exame, o comportamento da gestora evidencia discriminação e interferência quanto à sexualidade da trabalhadora, a revelar descompromisso com a dignidade da empregada e dos seus direitos de personalidade. Comentários homofóbicos não podem ser considerados normais, porquanto flagrante o caráter discriminatório, na medida em que vulneram a vida íntima da vítima, violando, por consequência, a sua honra e dignidade humana. Configuração de ato ilícito indenizável. Recurso ordinário das reclamadas não provido, no ponto.

RELATÓRIO

Neste voto, os nomes das pessoas naturais foram suprimidos e substituídos pelas respectivas iniciais, a fim de garantir a segurança dos dados pessoais, evitando acessos não autorizados e incidentes de segurança, em atenção às determinações dos arts. 5º, inciso XI e 46 da

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



LGPD, art. 2º, § 1º, da Resolução CNJ nº 121/2010, arts. 1º, 3º e 6º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 15 /2019 e art. 26 do ATO GP/VPA Nº 02 do TRT2.

Inconformadas com a r. sentença de fls. 1.178/1.195, complementada pela r. decisão de embargos de fls. 1.206/1.208, que julgou **PROCEDENTE EM PARTE** a reclamação trabalhista, interpõem as partes recurso ordinário pelos fundamentos de fls. 1.210/1.244 e 1.245/1.277, respectivamente, pleiteando a reforma da decisão.

A reclamante discute: cerceamento de defesa, equiparação salarial, horas extras, intervalo intrajornada, PLR e indenização por danos morais.

As reclamadas debatem: ilegitimidade passiva, cerceamento de defesa, enquadramento sindical, horas extras, indenização por danos morais, justiça gratuita, correção monetária, juros e imposto de renda.

Contrarrazões da reclamante às fls.1.310/1.329 e das reclamadas às fls. 1.330/1.344.

Determinada diligência (fl. 1.347) para remessa dos autos à D. Vara de origem para oitiva da testemunha das reclamadas L. R. a respeito do dano moral, com posterior vista dos autos às partes.

Audiência para oitiva da testemunha L. R. (fls. 1.359/1.360).

Manifestação das reclamadas às fls. 1.389/1.401.

Manifestação da reclamante às fls. 1.402/1.407.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

Admissibilidade

Conheço dos recursos, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.



ID. 9a4d78e - Pág. 2

RECURSO DA RECLAMANTE

Preliminar

Cerceamento de defesa

Sem razão o apelo.

A reclamante arguiu a ocorrência de cerceamento de defesa, a pretexto de que houve apenas valoração das "provas" da parte contrária no julgamento da equiparação salarial, não sendo consideradas as provas que realizou.

A r. sentença externa juízo de valor sobre os fatos e provas apresentados, após regular instrução do feito, fundamentando adequadamente a sua decisão.

Não restou caracterizado o alegado cerceamento de defesa.

O inconformismo não pode implicar em anulação, mas sim, em eventual reforma do decidido na Origem.

Rejeito.

Mérito

Equiparação salarial

Sem razão o apelo.

A reclamante sustentou que são devidas as diferenças salariais por equiparação salarial.

Por seu turno, a empregadora asseverou que a autora exercia função



diversa da efetuada pela paradigma, sendo que a modelo foi contratada como Advogada Plena em 05.04.2021, passando a função de Advogada Sênior em 01.09.2024, enquanto a demandante foi promovida para o cargo de Advogada Junior apenas em 01.05.2022. Aduziu, também, a diferença de produtividade e perfeição técnica.

A preposta, em seu interrogatório (fl. 1.170), informou que *"tinha diferença entre ----- (paradigma) e reclamante, a reclamante era advogada Jr, suas atividades eram de menor complexidade, menor responsabilidade, o cargo da paradigma era de Advogada Plena,*

ID. 9a4d78e - Pág. 3

fazendo atividades de maior impacto financeiro e maior complexidade, citando a análise de benefícios fiscais, incentivos fiscais, controle de despesas, atividades essas que não eram desempenhadas pela reclamante... é possível que a reclamante e ----- falassem com fiscais; a reclamante poderia fazer peças operacionais, bem como protocolo dessas peças, assim como a paradigma... ----- era gerente e por um tempo foi coordenador tributário; era "superior hierárquico da reclamante e Carol; o ----- passava as demandas para os seus subordinados, sendo que para a ----- as demandas eram mais complexas..."

A testemunha C. S. (fls. 1.173/1.174), paradigma em discussão, confirmou a ausência de identidade de funções entre ela e a autora, referendando a prova literal, como se depreende, "in verbis":

"trabalhou junto com a reclamante no período de maio de 2022 até maio de 2024, aproximadamente; a sua função era Advogada Plena e a reclamante exercia o cargo de Advogada Jr; tinha diferença entre as funções, pois a depoente fazia algumas atividades que a reclamante não fazia: citando: análise de incentivos fiscais, requerimento de benefícios fiscais e análises de revisão do contrato de rateio de despesas; a depoente analisava consultas e a reclamante também, mas a depoente ficava com as que tinham maior complexidade; o coordenador era quem dividia as demandas de maior complexidade ou menor complexidade... poucas vezes ocorreu de a depoente esclarecer dúvidas da reclamante, pois ----- era quem fazia isso... as atividades que a depoente citou acima (análises de benefícios fiscais etc) era feita sozinha por ela, sendo revisadas pelo coordenador; a depoente não se recorda se a reclamante participava de algum fase dessa atividade; casos de maior complexidade, citando: analisar legislação que tem impacto em outras áreas da empresa; revisão de obrigação fiscal é de menor complexidade; a reclamante fazia análise de legislação a depender do caso, conforme definido pelo coordenador; nos dias em que a depoente não estava na empresa, a reclamante poderia dar "seguimento" no processo, a depender do caso e da complexidade; a depoente não respondia demandas durante o almoço; a reclamante poderia esclarecer dúvidas da depoente..."

O depoimento da testemunha P. G. C. (fl. 1.171), apesar de confirmar a

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>
Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



identidade de funções entre a autora e a modelo, não tem como prevalecer. A citada testemunha trabalhou com a autora **por apenas 5 meses**, enquanto a paradigma laborou junto com a reclamante por 2 anos. Além do mais, ninguém melhor que a paradigma para descrever suas funções, pelo que deve prevalecer o seu depoimento.

O exercício de atribuições diferentes é o suficiente para afastar as diferenças salariais por equiparação salarial. O obséquio legal não tem o condão de alcançar empregado que executa tarefa diferente. Aplicável, "in casu", o teor do inciso III da Súmula 6 do C. TST, "in verbis":

"III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)".

ID. 9a4d78e - Pág. 4

Mantenho a r. Sentença.

PLR

Não prospera o inconformismo.

A reclamante postulou o pagamento da PLR 2024.

Considerando que, a contar de 01.05.2022, a autora passou a exercer a função de Advogado Júnior e estava vinculada ao Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/1994) e às normas coletivas dos advogados, resta indevida a PLR fundada no instrumento coletivo dos comerciários.

Mantenho a r. sentença.

RECURSOS COMUNS DAS PARTES

Horas extras e intervalo intrajornada

Sem razão os apelos.



As reclamadas sustentaram que são indevidas as horas extras.

A reclamante afirmou que são devidas horas as extras excedentes a quarta diária e/ou 20ª semanal a contar de 01.04.2022 até 02.06.2022, bem como as horas extras excedentes da oitava diária e/ou 44ª semanal a partir de 03.06.2022, observando a jornada descrita na petição inicial. Aduziu, também, que são devidas as horas extras do período que trabalhou como home office.

Na petição inicial, a autora disse que cumpria a seguinte jornada:

"Embora a Reclamante tenha sido contratada para trabalhar de segunda-feira a quinta-feira das 08:00 às 18:00 horas e as sextas-feiras das 08:00 às 17:00 horas, com uma hora de intervalo, na prática, a Reclamante cumpriu diversas jornadas de trabalho, sem o devido descanso para o almoço.

*Em 01/10/2021, a Reclamante foi promovida para o cargo de Analista de Tax Compliance e passou a trabalhar em regime híbrido, com horário das 09:00 às 19:00, de segunda a quinta-feira, e das 09:00 às 18:00 às sextas-feiras, com **30 minutos** de intervalo para almoço.*

*Em 01/04/2022 até a dispensa, a Reclamante foi promovida novamente, desta vez para o **cargo de Advogada Júnior** e passou a trabalhar em modelo híbrido (3 dias no escritório e 2 em casa), com jornada de segunda-feira a quinta-feira das 09:00 às 19:00 e de sexta-feira das 09:00 às 18:00, com **30 minutos** de intervalo para almoço".*

ID. 9a4d78e - Pág. 5

Por seu turno, a empregadora asseverou que sempre observou a jornada prevista na Lei nº 8.906/1994, tanto antes como depois da alteração da lei 14.365/2022, sendo que a autora não tinha cláusula de exclusividade quando passou a exercer a função de Advogada Júnior em 01.05.2022, não exercendo controle de jornada. Alegou, também, que entre março/2020 a janeiro/2022 a autora trabalhou em home office. Colacionou o contrato de trabalho (fls. 588/589), os registros de ponto (fls. 762/808), os recibos de pagamento (fls. 632/761) e as fichas financeiras (fls. 597/619).

A preposta, quando interrogada (fl. 1.170), informou que "... antes de ser advogada a reclamante batia o ponto; após, deixou de bater ponto pois não tinha controle de frequência; como advogada, o seu horário era em geral das 09h/09h30 até 18h/18h30; intervalo era entre 1h/1h30... a reclamante comparecia na empresa presencialmente depois da pandemia em janeiro de 2022 em regime híbrido, 3 vezes presencial; a reclamante quando trabalhava em home office não tinha que fazer login e logout, apenas acessar o sistema...".



A prova testemunhal (fls. 1.171/1.174) comprovou que a autora, como Advogada Júnior, não trabalhava em dedicação exclusiva, confirmou a jornada descrita na petição inicial e é contraditória quanto ao intervalo para refeição, não se prestando para confirmar a sonegação, como se verifica, "in verbis:

"... nos dias em que a depoente trabalhou presencial com a reclamante, a depoente chegava umas 09h/09h30 e a reclamante costumava chegar também esse horário; a depoente ia embora normalmente depois das 20h/20h30, o horário em regra era até as 19h, mas normalmente ficavam mais tempo; a depoente não batia ponto; em homeoffice tinha que fazer login e logout, apenas para acessar o computador; desconhece se aparecia no sistema..." (testemunha -----).

"... a depoente chegava as 09h até 16h; a reclamante chegava antes que a depoente na empresa e quando a depoente ia embora a reclamante permanecia trabalhando; a reclamante ia 3 dias presencial na semana... a depoente tinha intervalo de 1h, o mesmo para a reclamante, mas sempre que a depoente saía para o intervalo a reclamante estava trabalhando e quando voltava a reclamante continuava trabalhando; o horário de intervalo era igual para todos; já aconteceu da depoente no horário de intervalo ter que atender ligação/responder e-mail; já saiu com a reclamante para intervalo (em equipe) e tiveram 1h, mas era mais frequente a reclamante almoçar no escritório... a reclamante conduzia casos, processos pessoais da reclamante, não sabe dizer se a reclamante acompanhava audiência de casos pessoais; não sabe dizer o horário em que "cuidava" esses processos pessoais" (testemunha -----).

"... no presencial a depoente chegava por volta das 09h30/10h; quando chegava a reclamante já estava na empresa; a depoente ia embora entre 19h/19h30; quando a depoente ia embora a reclamante ia embora antes, por volta de 18h e pouco; intervalo era de 1h/1h30; geralmente todos os funcionários paravam para almoço no mesmo horário; a reclamante geralmente almoçava no escritório e a depoente almoçava fora; a reclamante fazia entre 1h/1h30... não tinha controle direto ou indireto de jornada; a reclamante, ao que se recorda, exercia patrocínio de processos de causas pessoais, por comentário da própria reclamante; não sabe que horas isso era feito..." (testemunha -----).

ID. 9a4d78e - Pág. 6

"... quando encontrava a reclamante no presencial, a depoente chegava às 09h e algumas vezes a reclamante chegava antes e outras chegava pouco depois da depoente; a depoente saía às 19h; depoente e reclamante iam embora juntas algumas vezes; outras a depoente ia depois, ou a reclamante ia embora depois da depoente; geralmente faziam intervalo de 12h às 13h; a depoente almoçava algumas vezes no escritório e outras não; a reclamante algumas vezes ia com a depoente almoçava, tendo 1 h de intervalo; não presenciou a reclamante ser interrompida no intervalo; a depoente batia ponto; a reclamante fazia alguns processos "por fora", pois a reclamante lhe disse; não sabe que horas ela fazia tais atividades; algumas vezes a reclamante descia no intervalo para fazer algo pessoal, por comentários da própria reclamante..." (testemunha -----).

No tocante ao período de 01.05.2022 até 02.06.2022 deve ser considerada

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



como extra o labor excedente da quarta diária e/ou 20ª semanal, conforme redação anterior do art. 20 da Lei nº 8.906-1994 e a contar de 03.06.2022 até a rescisão a excedente da oitava diária e/ou 40ª semanal de acordo com a nova redação do art. 20, como determinado na r. sentença.

Ademais, entendo que na apuração das horas extras no período de 01.05.2022 até a rescisão deve ser observada a jornada das 9h às 19h, de segunda a quinta-feira e das 9h às 18h na sexta-feira, com uma hora de intervalo para refeição.

Entendo indevidas horas extras no período do home office, eis que a jornada cumprida não implica no excedimento das 44 horas semanais.

Por fim, da análise dos cartões de ponto (fls. 762/808) verifico a anotação de intervalo para refeição inferior a uma hora em alguns dias, como apontado em réplica (fls. 1.014/1.055). Igual constatação se verifica em outros meses.

Assim, é devida a indenização do intervalo nos dias em que houve sonegação parcial do intervalo para refeição e descanso.

Em face da redação do § 4º, do art. 71, da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, o intervalo mínimo sonegado a contar de 11.11.2017, ainda que de forma parcial, deve ser remunerado com o adicional de 50%, devendo a retribuição do intervalo sonegado ficar restrita ao tempo sonegado, com observância do Precedente Vinculante do C. TST Tema nº 14. Ademais, restam indevidos os reflexos, diante da natureza indenizatória da verba em debate. Inteligência do § 4º, do art. 71, da CLT.

Reformo a r. sentença para determinar que na apuração das horas extras no período de 01.05.2022 até a rescisão deve ser observada a jornada das 9h às 19h, de segunda a quinta-feira e das 9h às 18h na sexta-feira, com uma hora de intervalo para refeição, bem como para acrescentar na condenação o pagamento da remuneração do tempo faltante do intervalo, com observância do Precedente

ID. 9a4d78e - Pág. 7

Vinculante Tema nº 14, a ser apurado nos controles de ponto, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, sem os reflexos, diante da natureza indenizatória da verba.



Indenização por danos morais

Sem razão os apelos.

As reclamadas sustentaram que é indevida a indenização por danos morais e impugnaram o valor arbitrado.

Por seu turno, a reclamante aduziu que deve ser majorado o valor da indenização por danos morais para R\$ 30.000,00.

A reclamante postulou o pagamento de indenização por danos morais, com o fundamento de que foi vítima de discriminação e homofobia por parte de sua gestora direta, Sra. - ----, em relação à sua sexualidade, eis que é bissexual. Sustentou que em *"Em diversas ocasiões, a Reclamante foi alvo de chacotas preconceituosas no ambiente de trabalho, que zombavam de sua orientação sexual e da relação homoafetiva que mantinha. Em vez de agir com profissionalismo e respeito, a gestora ----, chamou a Reclamante para uma conversa individual, na qual a gestora repreendeu a relação, afirmando que uma advogada não deveria se envolver em um relacionamento homoafetivo, mesmo sem que tal conduta fosse vedada pelo código de ética da empresa ou da profissão"*.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da CFR e no art. 186 do CC, bem como nos princípios da proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.

Ademais, tendo em vista que a controvérsia se refere à possibilidade de caracterização de ato de homofobia a concretizar dano moral, a questão deve ser analisada a partir das balizas oferecidas pela Resolução 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça, que tornou obrigatória a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana, bem como conforme o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT. O Julgamento com Perspectiva de Gênero procura julgar com atenção às desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva.



Pois bem.

No caso em exame a petição inicial noticia a violação à orientação sexual da autora.

As testemunhas indicadas pela autora (fls. 1.171/1.172) comprovaram as fofocas a respeito de sua orientação sexual, como se infere, "in verbis":

"... entre a ---- e a reclamante tinha muita fofoca de que a reclamante se relacionava com outras pessoas, meio "desequilibrada", esse tipo de fofoca; essa fofoca geralmente vinha da ----..." (testemunha P. G. C.).

"... presenciou comentários dos outros funcionários comentavam sobre a vida pessoal da reclamante, citando: ----, ---- e ----... os comentários eram sobre a vida amorosa da reclamante, desaprovavam os namorados que a reclamante tinha; havia comentários sobre a orientação sexual da reclamante, em tom de chacota..." (testemunha M. F. V. M.).

Ressalto que o fato de as testemunhas das rés não terem presenciado fofoca sobre a vida pessoal ou orientação sexual da autora, por si só, não é indicativo de que não tenham ocorrido. Como fundamentado na r. sentença:

"Tratando-se de fofocas e comentários pejorativos, decorre das máximas de experiência (art. 375 do CPC) que não são publicizados nem divulgados perante todos da empresa, e sim compartilhados entre pequenos grupos, de forma quase clandestina, o que justifica alguns empregados terem ouvido e outros não".

Ressalto que, por ocasião da edição do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, o CNJ reconheceu que a homofobia, da mesma forma que o machismo, sexismo e racismo, produz reflexos na interpretação e aplicação do direito, inclusive na área do direito do trabalho.

Desse modo, comentários homofóbicos não podem ser considerados normais, porquanto flagrante o caráter discriminatório, na medida em que vulneram a vida íntima da vítima, violando, por consequência, a sua honra e dignidade humana.

Além do mais, os princípios de Yogyakarta, embora não se tratar de um tratado internacional com força de lei vinculante, sendo considerados "soft law" (recomendações e códigos de condutas não vinculantes), têm sido utilizados como parâmetro interpretativo e base para políticas públicas relacionadas aos direitos da população LGBTQIA+, além de serem frequentemente mencionados pelo E. STF e pelo C. STJ em julgamentos sobre igualdade e não discriminação,

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



apresentando como princípio 2:

ID. 9a4d78e - Pág. 9

"DIREITO À IGUALDADE E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO"

Todas as pessoas têm o direito de desfrutar de todos os direitos humanos livres de discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero. Todos e todas têm direito à igualdade perante à lei e à proteção da lei sem qualquer discriminação, seja ou não também afetado o gozo de outro direito humano. A lei deve proibir qualquer dessas discriminações e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer uma dessas discriminações.

A discriminação com base na orientação sexual ou identidade gênero inclui qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na orientação sexual ou identidade de gênero que tenha o objetivo ou efeito de anular ou prejudicar a igualdade perante à lei ou proteção igual da lei, ou o reconhecimento, gozo ou exercício, em base igualitária, de todos os direitos humanos e das liberdades fundamentais. A discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero pode ser, e comumente é agravada por discriminação decorrente de outras circunstâncias, inclusive aquelas relacionadas ao gênero, raça, idade, religião, necessidades especiais, situação de saúde e status econômico".

Assim, comprovada a agressão à honra e dignidade humana da autora, resta devido o pedido de indenização por dano moral postulado.

Cumpra esclarecer que o dever de reparar se dá em razão do fato violador, com o intuito de buscar mitigar o dano sofrido pelo trabalhador, observando os critérios da proporcionalidade e razoabilidade, de modo que iniba a reclamada, na pessoa de seus prepostos, de proceder da mesma maneira em relação a outros empregados.

Além disso, o "quantum" deve ser apurado levando-se em consideração a gravidade do dano, o grau de culpa ou dolo do agente, a capacidade econômica da reclamada e a situação socioeconômica da autora, de modo que o valor arbitrado cumpra com sua função social.

Com base em todo o exposto, nos parâmetros acima mencionados e na capacidade financeira das partes, entendo que o valor indenizatório (R\$ 10.000,00) é equânime e deve ser mantido.

Mantido a r. sentença.

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



RECURSO DAS RECLAMADAS**Preliminar****Cerceamento de defesa**

Não prospera o inconformismo.

ID. 9a4d78e - Pág. 10

As reclamadas arguíram a ocorrência de cerceamento de defesa, diante do indeferimento da oitiva L. R. quanto ao tema dano moral.

O caso se resolve pelas disposições dos arts. 370 do CPC e 765 da CLT, segundo os quais o juiz tem ampla liberdade para dirigir a instrução processual, podendo indeferir as diligências que reputar inúteis, desnecessárias ou meramente protelatórias, o que ocorreu "in casu".

Considerando que as reclamadas queriam fazer prova do dano moral junto à testemunha L. R. e visando evitar maiores discussões, o processo retornou ao D. Juízo de origem para oitiva da referida testemunha a respeito do dano moral.

Desse modo, diante da oitiva da testemunha quanto ao dano moral, não há que se falar em cerceamento de defesa.

Rejeito.

Ilegitimidade passiva

Sem razão o apelo.

As reclamadas sustentaram que a segunda ré (Grupo SBF) é parte ilegítima para figurar no polo passivo da ação, na medida em que a autora não prestou serviços em seu favor.

Cumpre, antes de tudo, ressaltar que o pedido de condenação solidária da segunda reclamada (-----) tem motivação na existência de grupo econômico, sendo irrelevante o fato da inexistência de prestação de serviços pela reclamante em favor dessa.

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



Ademais, a pertinência subjetiva para a ação é aferida objetivamente à luz da causa de pedir remota (cenário fático) indicada na petição inicial, conforme teoria da asserção. Eventual ausência de responsabilidade é matéria afeta ao mérito.

Logo, considerando que a reclamante afirmou que foi contratada pela primeira ré (SBF Comércio), que integra o grupo econômico da segunda ré (-----), está justificada a permanência da última no polo passivo da ação.

Rejeito.

ID. 9a4d78e - Pág. 11

Mérito

Enquadramento sindical

A r. sentença não merece reparo.

As reclamadas sustentaram que é incorreto o enquadramento sindical da reclamante a partir de 01.05.2022 no Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994), eis que o enquadramento do empregado é feito pela atividade preponderante do empregador, que no caso é o Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo/SP.

Emerge do processado que a autora foi admitida em 03.07.2019 para exercer a função de Assistente Jurídico, passando a partir de 01.07.2021 a se ativar como Analista Júnior e, posteriormente, a contar de 01.05.2022 a trabalhar como Advogado Júnior, como se infere da ficha de registro (fls. 593/594).

Convém rememorar que o enquadramento sindical se dá de acordo com a atividade preponderante do empregador (art. 581, § 2º, da CLT). A exceção reside nas denominadas "categorias diferenciadas" (art. 511 da CLT ou no caso dos profissionais liberais).

Da análise da ficha cadastral da empregadora (fls. 142/144) verifico que a atividade preponderante é o comércio varejista.

No caso em exame, apesar de não se tratar de categoria diferenciada, mas



sim de profissional liberal, a reclamante, como Advogada Júnior, submete-se a regulamento próprio, o Estatuto da Advocacia e da OAB, disciplinado pela Lei nº 8.906/94 e às normas coletivas dos advogados, a contar de sua atuação em 01.05.2022.

Nesse sentido, a ementa de V. Acórdão do C. TST, "in verbis":

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. EMPREGADO ADVOGADO. INSTITUIÇÃO DE ENSINO. PISO SALARIAL. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. SÚMULA Nº 374 DO TST. Dá-se provimento ao agravo de instrumento, por possível contrariedade à Súmula nº 374 do TST, para determinar o processamento do recurso de revista. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. COMPROVAÇÃO. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DECLARAÇÃO PROFERIDA POR PESSOA NATURAL. Dá-se provimento ao agravo de instrumento, por possível contrariedade à Súmula nº 463, item I, do TST, para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. EMPREGADO ADVOGADO. INSTITUIÇÃO DE ENSINO. PISO SALARIAL. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. SÚMULA Nº 374 DO TST. No caso em exame, observa-se que o reclamante foi contratado pela reclamada, instituição de ensino, para exercer a função de advogado. O Tribunal Regional entendeu aplicável ao reclamante a tabela de piso salarial mínimo do advogado, fixado na Convenção Coletiva de Trabalho entabulada entre o Sindicato dos Advogados do Estado de São Paulo e o Sindicato das

ID. 9a4d78e - Pág. 12

Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro. A atividade desempenhada pelo reclamante, advogado, encontra-se regulada em estatuto profissional próprio (Lei nº 8.906/1994), enquadrando-se na categoria de profissional liberal. A jurisprudência do TST firma-se no sentido de que os profissionais liberais são equiparados aos membros de categoria diferenciada para fins de enquadramento profissional, visto que suas atividades se encontram reguladas em normatização própria. Precedentes. A reclamada, por sua vez, por se tratar de uma instituição de ensino, não participou das negociações que levaram à fixação do piso salarial da categoria dos advogados do Estado de São Paulo. Nesse contexto, analisando os termos da decisão recorrida, constata-se que o Regional, ao concluir pela aplicabilidade da tabela salarial fixada pelo Sindicato dos Advogados do Estado de São Paulo com o qual a reclamada não negociou, decidiu em conflito com a Súmula nº 374 do TST. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido..." (TST - RR: 10001964120195020022, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15 /10/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2024).

Desse modo, correto o enquadramento da autora.

Mantenho a r. sentença.

Justiça gratuita



A r. sentença não merece reparo.

O teor da declaração de pobreza de fl. 58, que atesta a insuficiência de recursos para custear as despesas processuais, não foi desconstituído por nenhum outro elemento probatório (Súmula 463, do TST).

O critério remuneratório de até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, previsto no art. 790, § 3º, da CLT, deve ser interpretado apenas como um parâmetro de ganhos que faz presumir legalmente a hipossuficiência do trabalhador, não impedindo a concessão da gratuidade de justiça para o reclamante que receba salário superior.

A questão já não comporta maiores debates, haja vista o disposto no item II do Tema Repetitivo 21 do TST.

Mantenho a r. sentença.

Juros e correção monetária

Sem razão o apelo.

ID. 9a4d78e - Pág. 13

Quanto à atualização monetária relativa aos danos morais, não há falar em aplicação da Súmula 439 do C. TST em face do decidido na ADC 58 pelo E. STF. Desse modo, aplica-se a Selic, que inclui juros e correção monetária, a contar do ajuizamento da ação, na atualização da indenização por danos morais.

Mantenho a r. sentença.

Imposto de renda

A r. sentença não merece reparo.

A r. sentença já autorizou os recolhimentos fiscais da cota parte da autora,

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



que serão apurados observando o disposto na Lei nº 7.713/88, Instrução Normativa da Receita Federal nº 1.500/2014, art. 46 e parágrafos da Lei nº 8.541/92 c/c art. 404, parágrafo único do Código Civil, Súmula 19 do E. TRT da 2ª Região, Orientação Jurisprudencial nº 400, da SDI-I, C. TST e Súmula 368 do C. TST.

Mantenho a r. sentença.

Acórdão

ANTE O EXPOSTO, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, CONHECER dos recursos, **REJEITAR AS PRELIMINARES** arguidas pelas partes e, no mérito, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso das reclamadas e **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso da

ID. 9a4d78e - Pág. 14

reclamante para: **i)** determinar que na apuração das horas extras no período de 01.05.2022 até a rescisão deve ser observada a jornada das 9h às 19h, de segunda a quinta-feira e das 9h às 18h na sexta-feira, com uma hora de intervalo para refeição; e, **ii)** acrescer na condenação o pagamento da remuneração do tempo faltante do intervalo, com observância do Precedente Vinculante Tema nº 14, a ser apurado nos controles de ponto, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, sem os reflexos, diante da natureza indenizatória da verba, tudo nos termos da fundamentação. Arbitrar a condenação, nesta fase, em R\$ 30.000,00 e custas em R\$ 600,00, pelas rés.

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



Consideram-se, para fins recursais, devidamente prequestionadas todas as matérias apresentadas nos apelos.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora CATARINA VON ZUBEN.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. CATARINA VON ZUBEN (relatora), HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA (2º votante) e THAÍS VERRASTRO DE ALMEIDA (3ª votante).

Presente o Ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: Paula Banzato Pantaleão Koury e Marcelo Ferreira Rosa.

6*

CATARINA VON ZUBEN
Desembargadora Relatora

VOTOS

Voto do(a) Des(a). HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA / 17ª Turma - Cadeira 4

VOTO CONVERGENTE

ID. 9a4d78e - Pág. 15

Já aproveitando a fundamentação apresentada pela Relatoria, a qual se acompanha integralmente, lanço tão somente fundamento adicional no que toca à indenização por danos morais.

Assinado eletronicamente por: CATARINA VON ZUBEN - 25/04/2026 22:52:52 - 9a4d78e

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26030417475161700000291064583>

Número do processo: 1001656-04.2024.5.02.0082

Número do documento: 26030417475161700000291064583



O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ

enquadra a "fofoca" como prova indiciária (Art. 371 do CPC). No contexto de gênero:

- Reputação do agressor: Se várias pessoas confirmam que havia um burburinho constante sobre o comportamento inapropriado do chefe, isso serve para corroborar o depoimento da vítima.

- Ambiente de trabalho: A "fofoca" ajuda a provar que o ambiente era hostil ou que a conduta do agressor era um "segredo aberto" na empresa.

A maior mudança com o Protocolo não é a validação da fofoca, mas a especial relevância à palavra da vítima.

Em crimes ou ilícitos ocorridos às ocultas (como o assédio), a palavra da vítima, se coerente e amparada por indícios (mesmo que indiretos), tem força suficiente para fundamentar uma condenação.

A Relatora, inclusive, determinara a reabertura da instrução para ouvir uma terceira testemunha da reclamada (----- - coordenador da autora) para esclarecer melhor os fatos e ele disse que tanto a autora como a sua superiora hierárquica (----- - gerente executiva) possuíam personalidade fortes e "não se bicavam", mas a relação era profissional.

Acresço, por fim, que a indenização foi arbitrada em R\$ 10.000,00, equivalente a pouco menos que dois salários da autora (R\$ 5.416,31), revelando parcimônia e moderação.

Acompanho, portanto, o decidido pela Relatora de sorteio.

