



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0010701-89.2025.5.03.0113**

Relator: Marcelo Lamego Pertence

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/10/2025

Valor da causa: R\$ 126.500,00

Partes:

RECORRENTE: AVENUE HOPE

ADVOGADO: CRISTINA PESSOA PEREIRA BORJA

ADVOGADO: MARCELO LUIZ GUIMARAES COSTA

RECORRIDO: SAADYA CRISTIAN DE MELO AFONSO

ADVOGADO: AMANDA STERWART DE OLIVEIRA SOARES

ADVOGADO: IGNO MORAES COLODIANO

TESTEMUNHA: JOSE OMAR TAVARES DA SILVA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010701-89.2025.5.03.0113 (ROT)

RECORRENTE: AVENUE HOPE

RECORRIDO: SAADYA CRISTIAN DE MELO AFONSO

RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO LAMEGO PERTENCE

"Ambiente de trabalho saudável, direito de todas e todos!"

EMENTA

DANOS MORAIS. TRANSFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. ORIENTAÇÃO INSTITUCIONAL PARA QUE O EMPREGADO "EVITASSE TRATAR DO ASSUNTO" QUANDO QUESTIONADO SOBRE SUA IDENTIDADE DE GÊNERO. ATO ILÍCITO (ART. 186 DO CC). DANO MORAL *IN RE IPSA*. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR (ARTS. 927 E 932, III, DO CC; ART. 8º, § 1º, DA CLT). A identidade de gênero, expressão da personalidade, é protegida pela Constituição (arts. 1º, III; 3º, IV; e 5º, caput), pela normativa infraconstitucional (Decreto nº 8.727/2016) e pela jurisprudência do STF (ADI 4.275; ADO 26). A orientação patronal que impõe o silenciamento do trabalhador sobre quem ele é configura prática discriminatória e violação à dignidade, independentemente de a empregadora ser entidade sem fins lucrativos e recém-constituída. Demonstrados o ilícito e onexo, o dano moral prescinde de prova específica do sofrimento. Quantum indenizatório de R\$ 12.000,00 mantido por observar os critérios de razoabilidade, proporcionalidade e função pedagógica. Recurso não provido.

Vistos os autos.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, mediante decisão proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert (ID b0863b4, fl. 250 e seguintes), cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados por SAADYA CRISTIAN DE MELO AFONSO em face de AVENUE HOPE, para condenar a reclamada a pagar para a reclamante indenização por danos morais no valor de R\$ 12.000,00.



A reclamada interpôs recurso ordinário (ID 9bbed24, fl. 271 e seguintes), requerendo a reforma da sentença para afastar a condenação ou, subsidiariamente, reduzir o valor da indenização.

Contrarrazões ofertadas pela reclamante (ID 99ff60e, fl. 288 e seguintes).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, eis que não evidenciado interesse público a ser protegido.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

É tempestivo o recurso ordinário interposto pela reclamada em 30/09/2025, considerando-se a ciência da r. sentença em 10/10/2025, conforme consulta à aba "expedientes" do Pje. Regular a representação processual da ré, consoante procuração de ID 33eac8e, fl. 139.

Custas processuais devidamente recolhidas (ID. 627d5f1; fl. 283), e depósito recursal regularmente recolhido (ID. 627d5f1, fls. 281 e 282), com redução pela metade, na forma do art. 899, §9º, da CLT, por se tratar de entidade sem fins lucrativos.

Conheço do recurso ordinário interposto, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO

DANO MORAL

A reclamada sustenta que não houve ato ilícito ou conduta discriminatória que justificasse a condenação por danos morais. Afirma que é associação privada sem fins lucrativos, recém-constituída, com equipe reduzida e atuação assistencial em contraturno escolar para crianças, razão pela qual temas complexos como identidade de gênero não integravam seu escopo pedagógico.



Diz que a orientação dada ao empregado foi apenas para evitar tratar do assunto com as crianças, sem negar sua identidade, e que todos o chamavam de "Titi", conforme sua preferência. Invoca depoimento testemunhal que não registrou situações de desrespeito, menciona áudios e mensagens que revelariam tratamento respeitoso, e destaca que o vínculo durou apenas 45 dias.

Alega, ainda, que dificuldades interpessoais não configuram ilícito e que houve tentativas de mediação, de modo que a ausência de política específica sobre identidade de gênero não caracteriza comportamento culposos ou doloso.

Com base nisso, pede a reforma da sentença para julgar improcedente o pedido de indenização por danos morais. Subsidiariamente, requer a redução do valor arbitrado (R\$ 12.000,00), considerando a inexistência de dolo, a extensão do alegado dano, a curta duração do contrato e a natureza da entidade - sem fins lucrativos e dependente de doações -, argumentando que a manutenção do montante fixado pode comprometer a continuidade das atividades sociais desenvolvidas.

Ao exame.

A sentença está assentada nos seguintes termos:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - HOMOFOBIA/TRANSFOBIA E ACÚMULO DE FUNÇÕES

O reclamante busca indenização por danos morais em razão de transfobia em ambiente de trabalho e de acúmulo de funções.

Sobre a alegada transfobia, o reclamante narra na inicial que não lhe foi oferecida alternativa para registrar sua identidade de gênero (trans não binário) após comunicar à diretora (Sra. Bruna) e que preferia ser chamado de "Titi", não tendo preferência rígida quanto a pronomes por ser de gênero fluido. Conta que, em aula, respondeu a perguntas de crianças sobre sua identidade de gênero dizendo que não era "menino nem menina" e que poderiam chamá-lo de "alienígena", o que gerou questionamentos de pais. A coordenadora (Sra. Fabíola) advertiu o reclamante para não tratar do tema e, se interpelado, que desviasse o assunto. Após tal ocorrido, passou a sofrer olhares de julgamento e constrangimento da assistente de pátio (Sra. Sheila), gerando desconforto e sensação de vigilância. Observou crescente comportamento de exclusão e isolamento por parte de colegas. Ao tomar conhecimento de um passeio planejado para pessoas pretas e pardas por Kátia (educadora social) e Poliana (secretária), não foi convidado sob o argumento de ser "branco", sendo alvo de risos e escárnio após explicar que se reconhece como pardo. Foi evitado por Kátia e Sheila, intensificando seu isolamento e exclusão. Relata cochichos, olhares depreciativos e reuniões a portas fechadas, indicando marginalização ligada à sua identidade de gênero e racial. Relatou os episódios à diretora (Sra. Bruna), que pediu desculpas, alegando que a instituição não estava preparada para lidar com questões de identidade de gênero e que a resistência dos pais era um impedimento. Em decorrência dos fatos narrados, o reclamante sofreu crises severas de ansiedade e esgotamento emocional.

Quanto ao acúmulo de função, o autor afirma que era constantemente designado a desempenhar funções alheias à sua atribuição contratual, realizando tarefas adicionais sem contraprestação financeira ou reconhecimento formal, gerando sobrecarga, exploração, angústia e desgaste emocional.

Pleiteia a condenação da reclamada ao pagamento de R\$100.000,00 a título de indenização por danos morais, em decorrência de piadas, "brincadeiras" depreciativas e



preconceituosas, assédio moral, transfobia e racismo sofridos no ambiente de trabalho, agravados pela omissão da empresa em coibir tais práticas e pela falta de suporte institucional, e de R\$ 10.000,00 a título de dano moral devido ao acúmulo de funções, com a realização habitual de tarefas alheias à sua atribuição contratual, sem a devida contraprestação.

Em defesa, a reclamada impugna as alegações de discriminação, exclusão, assédio moral e falta de suporte em razão de gênero/raça, bem como as alegações específicas sobre olhares de julgamento, exclusão de passeio, risos e escárnios, e a declaração da diretora sobre despreparo da instituição. Sustenta que o reclamante foi tratado com respeito e cordialidade e que o uso do apelido "Titi" ocorreu a pedido do reclamante. Aduz que os áudios juntados pelo autor não demonstram nenhum cenário de discriminação, mas sim tentativas de "pescar" e forçar situações e que os atritos de trabalho não se confundem com atos discriminatórios. Nega a organização e realização de passeio destinado a pessoas pretas e pardas. Reconhece que o reclamante foi interpelado por alunos sobre sua identidade de gênero e que isso gerou questionamentos de pais, e a instituição apenas orientou o reclamante a evitar tratar do tema por ser uma questão íntima e pessoal, não relacionada aos alunos.

A ré também impugna as alegações de acúmulo de função, destaca o curto período de 45 dias em que o reclamante trabalhou. Critica a falta de indicação específica das atividades que caracterizariam o acúmulo e afirma que todas as atividades realizadas estavam vinculadas direta ou acessoriamente ao cargo de Educador Social.

Analiso.

A aplicação do instituto da responsabilidade civil e do consequente dever de indenizar demanda, via de regra, a presença concomitante de três pressupostos: o ato ilícito consubstanciado na conduta culposa do agente (art. 186 do Código Civil); o dano material ou moral suportado pela vítima; o nexo de causalidade entre a conduta do ofensor e o dano experimentado pelo ofendido.

Incumbe àquele que alega a conduta ilícita de outrem demonstrá-la, por tratar-se de fato constitutivo do direito a ver indenizados os danos materiais ou morais suportados (art. 818, I, da CLT).

No caso, o autor desincumbiu-se desse ônus parcialmente.

Em audiência a preposta da reclamada afirmou que o reclamante pediu demissão, alegando questões de relacionamento, como dificuldades no convívio com colegas e situações interpessoais exemplificando com uma situação envolvendo a colaborada Sheila em que essa expôs que não apoiaria Titi em algum processo envolvendo um beneficiado da ré. A depoente afirma que tinha conhecimento de que o reclamante era identificado como 'Titi' e não houve objeção a isso. Relatou que a mãe de um beneficiado manifestou preocupação sobre como tratar a questão da identidade de gênero do reclamante, ocasião em que solicitaram ao reclamante discrição em relação à sua vida pessoal. Em nenhum momento foi solicitado que não se falasse sobre a identidade de gênero do reclamante, mas sim para evitar falar com os beneficiados a respeito. Na época, a instituição ainda não possuía uma tratativa específica sobre o assunto, nem estava preparada para lidar com a situação. A depoente afirma que, no momento da demissão, não pediu desculpas ao reclamante, apenas disse que sentia muito em razão de Titi haver se sentido da forma como sentiu, expressando seu pesar pelo sentimento do reclamante. Nega que a instituição tenha organizado ou realizado passeio restrito a pessoas pretas e pardas. A depoente tinha conhecimento das dificuldades de relacionamento interpessoal do reclamante com outros funcionários. A depoente afirmou que, no momento da contratação, conversaram sobre o apelido escolhido pelo autor e, ao ser questionado sobre preferência de pronome de tratamento, este declarou não se importar com o uso de pronomes feminino ou masculino. Após a saída do autor da instituição, não foi tomada nenhuma ação no que concerne à questão da identidade de gênero. Sobre as atividades desempenhadas pelo reclamante, a preposta afirmou que Titi foi contratado como educador social, com atividades que incluíam aulas de reforço, projetos de sustentabilidade e cidadania, e acompanhamento nos momentos das refeições dos beneficiados. Havia uma educadora responsável pela disciplina no pátio. Os educadores se revezavam para acompanhar o momento da



socialização durante as refeições. O reclamante, em algumas ocasiões, servia suco, atividade que exerceu por aproximadamente duas semanas. O reclamante não era responsável por atividades de secretaria ou administrativas. (00:00:00 a 00:14:00).

Interrogado, o reclamante afirmou que prefere ser chamado pelo pronome masculino, mas tem gênero fluido e disse para a Bruna que assim prefere, mas que também pode ser tratado no pronome feminino, desde que não seja de forma ofensiva. Afirmou que Bruna sempre tratou o depoente muito bem, mas que Sheila e Kátia trataram o depoente de forma desrespeitosa. (00:14:05 a 00:19:00)

A testemunha José Omar Tavares da Silva afirmou que trabalha na reclamada desde setembro de 2024, na função de auxiliar de serviços gerais, e acompanha o dia a dia da instituição, sua jornada de trabalho é das 7h às 16h48. Trabalhou em contato com o reclamante e conhece Sheila e Kátia. Não presenciou o relacionamento entre os colaboradores, pois a testemunha mantém menor contato com Sheila, Kátia e o reclamante. Não presenciou nenhuma situação específica envolvendo o trato entre eles. Não testemunhou situações de tensão ou olhares estranhos entre Sheila, Kátia e o reclamante. Desconhece os motivos que levaram ao desligamento do reclamante da empresa. Não tem conhecimento de qualquer passeio organizado internamente que fosse restrito a pessoas pretas e pardas. Todos, incluindo as crianças, Sheila e Kátia, se referiam ao reclamante como 'Titi' (00:19:41 a 00:24:00). Sobre as funções exercidas pelo reclamante, a testemunha afirmou que o autor exercia a função de educador, atuando com as crianças em sala de aula e no pátio. Disse que é o próprio depoente o responsável por servir o lanche e o almoço para as crianças e que não presenciou o reclamante desempenhando essa tarefa, embora tenham sido contratados na mesma época (setembro de 2024). Kátia trabalhava em conjunto com o reclamante, dedicando-se principalmente às atividades em quadra e exercícios físicos. (00:24:02 a 00:26:00)

Da análise dos depoimentos prestados, verifica-se que a preposta confirma algumas situações narradas na inicial que ensejaram constrangimento do reclamante em relação à sua identidade de gênero. Em seu depoimento, a preposta da ré confirma os fatos quanto à conversa do reclamante com os beneficiados da instituição (alunos) sobre sua identidade de gênero e afirma que, após ser procurada por familiar de um beneficiado, pediu ao reclamante que evitasse conversas sobre o assunto e fosse discreto a respeito, pois ainda não estavam preparados para lidar com . Embora a preposta sustente que é solicitado a todos funcionários o tema que evitem falar sobre assuntos pessoais, a identidade de gênero do empregado da instituição, que exerce a função de educador social, não está restrita à esfera dos assuntos pessoais, mas a sua própria identidade, a forma como se reconhece e espera ser reconhecido socialmente.

A preposta afirmou que, na data da audiência, a instituição reclamada estava completando um ano de existência e que, mesmo após o ocorrido envolvendo o reclamante, ainda não adotaram nenhuma ação no que concerne à questão da identidade de gênero.

Ademais, apesar de afirmar que tinha conhecimento das dificuldades de relacionamento interpessoal do reclamante com outros funcionários, a preposta da ré não aponta qualquer medida ou ação tomada a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável e adequado aos colaboradores.

Fica, portanto, demonstrado que o reclamante sofreu danos morais em razão da sua identidade de gênero e sua situação não foi adequadamente tratada pela empregadora, que reconhece sua inabilidade ao afirmar ausência de preparo para tanto.

Quanto ao acúmulo de função, a seu turno, o conjunto probatório não se afigura suficiente para a comprovação, uma vez que não há provas do exercício de atividades incompatíveis com a condição pessoal do empregado ou desequilíbrio em relação aos serviços originariamente pactuados.

Pela comprovação do dano moral sofrido pelo reclamante, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento de indenização, a qual arbitro em R\$12.000,00, considerando, para tanto, a extensão média do dano, a culpa média da empregadora, a qual revelou inabilidade para lidar com a situação, mas não atuou de forma dolosa (tanto que o próprio autor afirmou, em interrogatório, que Bruna sempre o tratou muito bem), a



natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento em casos como o presente, bem como os princípios da razoabilidade e da vedação do enriquecimento sem causa.

Ante o exposto, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

Ausente a comprovação do acúmulo de funções, julgo improcedente o pedido de item 9.5 do rol da inicial."

Pois bem.

Em depoimento pessoal, a preposta da reclamada confirmou que a mãe de dois dos beneficiados - alunos de 6 e 14 anos - manifestou sua preocupação acerca de manifestações envolvendo o tema "identidade de gênero", afirmando que ainda não consegue tratar sobre o assunto com uma criança de 6 anos de idade, e que, em razão disso, pediu para que o reclamante mantivesse discrição sobre sua vida pessoal. A preposta chegou a afirmar que "não condiz" (sic.) compartilhar com os beneficiados assuntos relacionados à vida pessoal dos empregados. Segundo ela, a orientação passada ao reclamante foi a de que deveria ser evitado tocar no assunto, para que ele fosse tratado de uma forma que possibilitasse o apoio no processo, trazendo a discussão do tema de forma clara, possibilitando a compreensão por parte dos beneficiados e seus pais. Em seguida, a preposta afirma que a reclamada havia acabado de iniciar suas atividades e ainda não havia ocorrido uma situação que tornasse necessário tratar do tema "identidade de gênero", logo, ainda não haviam definido uma política e um processo para trabalhar o tema junto aos beneficiados (alunos). Afirmou que trabalham à medida que as demandas vão surgindo, e que a instituição não tinha o preparo necessário para lidar com a questão no momento em que ocorreu. (a partir do minuto 2:36 da gravação contida no link de ID. 2a781b7, fl. 249)

Início destacando que a identidade de gênero integra a esfera mais íntima da personalidade humana. Trata-se de dimensão subjetiva, ligada à forma como cada pessoa se percebe e se apresenta socialmente, podendo ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento. No caso de pessoas trans - incluídas as identidades não binárias - há dissonância entre o gênero autoidentificado e aquele originalmente registrado, o que não desnatura, antes reforça, a necessidade de tutela jurídica. Por ser expressão da condição humana, a identidade de gênero é protegida como direito fundamental à luz da dignidade, da liberdade e da igualdade, asseguradas pela Constituição Federal (arts. 1º, III; 3º, IV; e 5º, caput).

O ordenamento jurídico brasileiro vem, gradualmente, consolidando instrumentos de afirmação e respeito a essa dimensão da personalidade. A título exemplificativo, o Decreto nº 8.727/2016, no âmbito da Administração Pública federal, positivou os conceitos de "identidade de gênero" e "nome social", reconhecendo a necessidade de tratamento institucional compatível com a forma como a pessoa se identifica e é socialmente reconhecida. A evolução normativa e jurisprudencial - que inclui o repúdio constitucional a qualquer forma de preconceito - orienta também



as relações de trabalho, impondo aos empregadores o dever de prevenir práticas discriminatórias e de assegurar um ambiente de respeito.

Nesse quadro, ainda que se compreenda a preocupação pedagógica externada pela preposta quanto à abordagem do tema com crianças e adolescentes, essa cautela não legitima a orientação dirigida ao empregado para que "evite tratar do assunto" quando provocado sobre a própria identidade. O recado institucional, tal como admitido em juízo, operou, na prática, a negação da existência do trabalhador, constrangendo-o a silenciar sobre dado constitutivo de sua personalidade. A mensagem subjacente - "não fale de quem você é" - ultrapassa o terreno de preferências metodológicas e ingressa na esfera do desrespeito à dignidade, o que caracteriza ilícito e aciona o dever de indenizar.

A natureza, a finalidade social e o curto tempo de funcionamento da associação não afastam esse dever. Ao contrário, elevam o padrão de cuidado exigível: quem atua diretamente com crianças e adolescentes - sujeitos em desenvolvimento - deve estar preparado para lidar, com clareza e respeito, com temas de diversidade, identidade e combate a preconceitos, sob pena de reproduzir exclusões e estigmas no próprio espaço educativo. A ausência de políticas mínimas de acolhimento e a resposta institucional centrada no silenciamento do trabalhador evidenciam falta de preparo e omissão em garantir ambiente laboral isento de discriminação.

A indenização por dano moral, no caso, cumpre dupla função: **compensar o sofrimento experimentado e exercer papel pedagógico-preventivo, sinalizando que práticas que invisibilizam identidades protegidas não são toleradas nas relações de trabalho. Empresas e entidades - inclusive sem fins lucrativos - devem organizar-se para respeitar a identidade de seus empregados e para educar, pelo exemplo, os beneficiários de seus programas, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária, como ordena a Constituição.**

Também milita em favor dessa conclusão a orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal em dois precedentes paradigmáticos. Na ADI 4.275 (julgamento concluído em 1º.3.2018), o STF reconheceu que a pessoa trans tem direito fundamental de alterar prenome e gênero diretamente no registro civil, sem necessidade de cirurgia de redesignação, hormonioterapia, laudos médicos/psicológicos ou autorização judicial. A Corte assentou que tal prerrogativa decorre da dignidade da pessoa humana, da igualdade e do livre desenvolvimento da personalidade. Embora voltada ao âmbito registral, a *ratio decidendi* projeta-se para todas as relações sociais e laborais: a identidade de gênero, como expressão da personalidade, deve ser respeitada e afirmada, não podendo o trabalhador ser constrangido ao silêncio ou à invisibilização de quem é.

No mesmo vetor, na ADO 26 (13.6.2019), o STF reconheceu a omissão inconstitucional do legislador em criminalizar condutas discriminatórias por orientação sexual e



identidade de gênero e determinou, enquanto perdurar a omissão, a aplicação da Lei 7.716/1989 (Lei do Racismo) e, quando cabível, do art. 140, § 3º, do Código Penal, equiparando homofobia e transfobia a formas contemporâneas de racismo em sua dimensão social. Ainda que o caso em exame não verse sobre responsabilidade penal, o precedente é relevante porque explicita o grau de reprovabilidade constitucional dessas práticas e impõe a todos - inclusive empregadores e entidades do terceiro setor - o dever jurídico de prevenção e de não discriminação.

Desses julgados extrai-se um parâmetro claro para as relações de trabalho: políticas, orientações internas ou "cautelares pedagógicas" não podem resultar, direta ou indiretamente, na negação ou silenciamento da identidade de gênero do empregado. A mensagem institucional que impede o trabalhador de se afirmar como é contraria a dignidade e a igualdade, viola o dever de proteção contra a discriminação e, uma vez demonstrado o nexo com o constrangimento experimentado, enseja a reparação por dano moral - independentemente de se tratar de entidade sem fins lucrativos ou recém-constituída.

Reforça-se, ainda, o contexto estrutural de vulnerabilidade enfrentado pela população trans no país. O Dossiê ANTRA relativo a 2024 registrou **122 assassinatos** de pessoas trans e travestis no Brasil, com distribuição por unidades da Federação que evidencia maior incidência em São Paulo (16), Minas Gerais (12), Ceará (11) e Rio de Janeiro (10), entre outros estados, conforme quadro sintético do estudo.

O mesmo relatório destaca que o Brasil **permaneceu, pelo 16º ano consecutivo, como o país que mais assassina pessoas trans no mundo**, segundo a atualização anual do projeto Trans Murder Monitoring (TGEU), o que revela a gravidade e a persistência do fenômeno no plano social. Tal dado, embora de natureza criminológica, ilumina a dimensão do risco e da estigmatização a que estão submetidas essas pessoas e reforça o dever jurídico de prevenção e de não discriminação nos ambientes de trabalho. (link: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>)

Registre-se, por transparência metodológica, que parte da imprensa noticiou 105 mortes em 2024 com base em contagem preliminar divulgada no início de 2025; entretanto, o levantamento consolidado da ANTRA - referência técnica usual em pesquisas acadêmicas e perícias - fixou o total em 122 após depuração dos casos conforme critérios do estudo (considerando apenas crimes violentos letais intencionais). Assim, quando necessária a referência técnico-pericial, adota-se a cifra final de 122. (link: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2025-01/com-105-mortes-em-2024-brasil-e-o-pais-que-mais-mata-pessoas-trans>)

Esse pano de fundo é relevante porque evidencia que orientações institucionais que operem, mesmo indiretamente, a invisibilização da identidade de gênero do trabalhador



não se dão em abstrato, mas num cenário em que a dignidade e a segurança dessa população demandam especial cautela. Nessa perspectiva, a conduta patronal de recomendar que o empregado "evite tratar do assunto" sobre quem é - admitida em juízo - colide com o dever de proteção e respeito, reforçando a necessidade de afirmação da identidade em ambiente laboral e legitimando a manutenção da condenação por dano moral.

A conduta patronal retratada nos autos - consistente em orientar o trabalhador a "evitar tratar do assunto" quando interpelado sobre a própria identidade de gênero e em não adotar qualquer medida efetiva de acolhimento e prevenção - caracteriza ato ilícito de natureza grave, nos termos do art. 186 do Código Civil. Tal proceder violou direito da personalidade do autor e afrontou a dignidade da pessoa humana, fundamento da República (CF, art. 1º, III), além de colidir com os deveres de respeito e não discriminação que regem as relações de trabalho. Registre-se que a transfobia, como forma de discriminação por identidade de gênero, foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal como equivalente, para fins penais, às figuras de racismo e injúria racial, o que evidencia o elevado grau de reprovabilidade constitucional da prática.

Configurada a violação a direito da personalidade, o dever de reparar decorre diretamente do art. 927 do Código Civil. Em hipóteses como a presente, o dano moral é ínsito ao próprio fato lesivo (*damnum in re ipsa*): não se exige que a vítima prove, por meios externos, o sofrimento íntimo decorrente da negação institucional de sua identidade, bastando a demonstração do ilícito e do nexo para a consequente compensação. O que se apura, portanto, é a ocorrência do comportamento discriminatório e o vínculo causal com o constrangimento experimentado.

No tocante à imputação à empregadora, incide a responsabilidade objetiva por fato de outrem prevista no art. 932, III, do Código Civil, aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, § 1º). Reconhecida a autoria e a culpabilidade de funcionários - inclusive com ascendência hierárquica - no ambiente laboral, responde a ré pelos danos morais causados ao empregado, sem prejuízo da aferição de sua própria culpa *in vigilando* e *in eligendo*, evidenciada pela ausência de políticas mínimas de prevenção e pela opção institucional pelo silenciamento do trabalhador.

Por fim, destaco que esse entendimento está alinhado à jurisprudência do C. TST. Para ilustrar, menciono a seguinte ementa:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 . TRANSFOBIA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese em que se discute **reparação civil decorrente de transfobia em ambiente de trabalho** . A sociedade contemporânea tem passado por transformações significativas no reconhecimento e na valorização da diversidade de gênero. Esse avanço é fundamental para a construção de um mundo mais justo, inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas possam **viver com dignidade e sem medo de discriminação. O respeito à diversidade de gênero não se trata apenas de uma questão de direitos**



individuais, mas de um compromisso coletivo com a igualdade e a empatia. **Cada indivíduo deve ter a liberdade de expressar sua identidade sem sofrer preconceito ou violência**. Quando a sociedade acolhe e respeita todas as identidades de gênero, promove um ambiente mais saudável para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos. Além disso, **garantir direitos e proteção a pessoas trans, não binárias e de outras identidades de gênero** fortalece os princípios democráticos e os direitos humanos. **Ambientes educacionais, locais de trabalho e políticas públicas que reconhecem essa diversidade** contribuem para uma sociedade mais progressista e inovadora. A **Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - exige de seus signatários práticas contrárias à discriminação no ambiente de trabalho**. No âmbito nacional, tem-se que a **Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e veda qualquer forma de discriminação (art. 5º, XLI)**. O Decreto nº 8.727/2016 regulamenta o uso do nome social na Administração Pública, reforçando o respeito à identidade de gênero. Por meio da ADI 4275, o STF entendeu ser possível a alteração do nome e do gênero no registro civil sem a necessidade de cirurgia ou autorização judicial. Órgãos públicos e instituições de ensino devem respeitar e adotar o nome social em registros, crachás e atendimentos. **Empresas privadas devem respeitar o nome social dos funcionários e clientes**. Assim, a recusa em utilizar o nome social configura afronta à dignidade humana e gera danos morais. Inclusive, o **Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO 26 e do MI 4.733, reconheceu a transfobia como espécie de racismo, vedando práticas discriminatórias** contra pessoas transgênero. **O direito ao uso do banheiro condizente com a identidade de gênero decorre da proteção à igualdade e à dignidade, sendo a restrição a esse direito uma forma de discriminação direta**. Guedes, Nolasco e Ribeiro (2022, p. 160), citando Comério (2018, p. 95), destacam que quanto à utilização do banheiro: "as questões que envolvem o uso do banheiro pela população transgênero vão além do aspecto físico e influenciam diretamente no tema que trata da dignidade da pessoa humana, especificamente dessa população. Além disso, há que se considerar o desconforto quanto ao julgamento das pessoas que estão utilizando o espaço do banheiro, verifica-se uma situação vexatória por parte da população transgênero de não poder viver sua identidade de gênero." (GUEDES, Eduardo Antônio Martins; NOLASCO, Evelyn Becker Moreira; RIBEIRO, Renato de Araújo. O uso do banheiro pela população transgênero no meio ambiente de trabalho. In : GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord.) Discriminação de LGBTQIA+ nas relações de trabalho. São Paulo: Dialética, 2022. p. 159-191). **O dano moral surge como um dos instrumentos de reparação para as pessoas que são vítimas de atos discriminatórios relacionados à identidade ou expressão de gênero**. Quando alguém sofre constrangimentos, humilhações ou outras formas de violência - seja no ambiente de trabalho, na prestação de serviços ou em espaços públicos -, isso **pode configurar uma violação à dignidade da pessoa humana**. Tais situações não apenas afetam o bem-estar psicológico, mas também reforçam as desigualdades sociais e perpetuam estigmas. **A jurisprudência tem avançado no sentido de reconhecer o dano moral em casos de discriminação de gênero**. Atitudes discriminatórias, como o uso de pronomes errados de forma intencional, a recusa em respeitar o nome social ou a exposição vexatória de pessoas transgênero e não binárias, configuram ofensas possíveis de reparação. Além disso, leis como a Lei nº 9.029/1995 **proíbem práticas discriminatórias no acesso a emprego e nas relações de trabalho, reforçando o direito à igualdade**. Promover a diversidade de gênero é um passo essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. **O combate à discriminação e a reparação por danos morais desempenham um papel crucial nesse processo, funcionando como um meio de proteção às vítimas e de conscientização sobre os direitos humanos**. É fundamental que empresas, instituições e indivíduos assumam a responsabilidade onde a pluralidade seja respeitada e valorizada. Cabe ao empregador promover campanhas de conscientização sobre diversidade e respeito à identidade de gênero e esclarecer que todos têm o direito de serem tratados com dignidade, a fim de evitar conflitos. No caso, a reclamante, pessoa transgênero que se identificava com o gênero feminino, ao ser admitida, apresentou à empresa documentos em que ainda constava seu nome de registro de nascimento, mas o crachá recebido na época já constava o nome social. Nas escalas de trabalho, a autora era identificada pelo nome de registro de nascimento, o que também aconteceu durante os treinamentos ou quando era chamada pelos supervisores, apesar de suas solicitações para chamá-la pelo nome social. Também era impedida de utilizar o banheiro feminino. Sendo assim, correta a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, pois os fatos narrados evidenciaram violação grave aos direitos da autora, gerando angústia e constrangimento incompatíveis com o dever de respeito à dignidade humana. Agravo



de instrumento a que se nega provimento . (TST - AIRR: 00004164620225050029, Relator.: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 02/04/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/04/2025)

Mantém-se, pois, a condenação.

Em relação ao arbitramento da indenização, o direito fundamental à indenização por danos extrapatrimoniais é garantido a todos os cidadãos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, por força de expressa previsão na Constituição da República Federativa do Brasil (art. 5º, *caput* e incisos V e X):

"Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;"

Apesar de o Código Civil Brasileiro disciplinar a indenização no Capítulo II (arts. 944 a 954) do seu Título IX (Da Responsabilidade Civil), tal regramento não esgota a matéria relacionada ao arbitramento da reparação devida por danos extrapatrimoniais, mas estabelece bases para a sua aferição, notadamente considerado o disposto no seu art. 944:

"Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização."

Corolário da própria natureza imaterial do dano extrapatrimonial, doutrina e jurisprudência sempre conferiram ao magistrado o poder/dever de arbitrar o respectivo montante indenizatório de forma casuística, por meio de exame minucioso das particularidades da situação analisada, invariavelmente orientado pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade (extraídos do citado art. 944 do CCB).

Colaciono "precedente qualificado" do Superior Tribunal de Justiça, consubstanciado no Tema Repetitivo nº 707, no qual, apesar de tratar de dano ambiental, naturalmente empregada a perspectiva objetiva da responsabilidade civil, formulou-se Tese, que bem sintetiza o referido procedimento pelo qual o juiz atribui valor econômico à indenização por danos morais, mesmo que fundada na matiz subjetiva do dever de reparar:

"a) a responsabilidade por dano ambiental é objetiva, informada pela teoria do risco integral, sendo o nexo de causalidade o fator aglutinante que permite que o risco se



integre na unidade do ato, sendo descabida a invocação, pela empresa responsável pelo dano ambiental, de excludentes de responsabilidade civil para afastar sua obrigação de indenizar;

b) em decorrência do acidente, a empresa deve recompor os danos materiais e morais causados;

c) na fixação da indenização por danos morais, recomendável que o arbitramento seja feito caso a caso e com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao nível socioeconômico do autor, e, ainda, ao porte da empresa, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se de sua experiência e bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso, de modo a que, de um lado, não haja enriquecimento sem causa de quem recebe a indenização e, de outro, haja efetiva compensação pelos danos morais experimentados por aquele que fora lesado. (negritei e sublinhei)

Aferido o atual status constitucional do direito fundamental à indenização por danos morais, por estabelecer tarifação (tabelamento) do respectivo arbitramento, o art. 52 da Lei nº 5.250/1967 (Lei de Imprensa) foi fulminado pelo Supremo Tribunal Federal:

"EMENTA: INDENIZAÇÃO. Responsabilidade civil. Lei de Imprensa. Dano moral. Publicação de notícia inverídica, ofensiva à honra e à boa fama da vítima. Ato ilícito absoluto. Responsabilidade civil da empresa jornalística. Limitação da verba devida, nos termos do art. 52 da lei 5.250/67. Inadmissibilidade. Norma não recebida pelo ordenamento jurídico vigente. Interpretação do art. 5º, IV, V, IX, X, XIII e XIV, e art. 220, caput e § 1º, da CF de 1988. Recurso extraordinário improvido. **Toda limitação, prévia e abstrata, ao valor de indenização por dano moral, objeto de juízo de equidade, é incompatível com o alcance da indenizabilidade irrestrita assegurada pela atual Constituição da República. Por isso, já não vige o disposto no art. 52 da Lei de Imprensa, o qual não foi recebido pelo ordenamento jurídico vigente.**" (STF, Segunda Turma, RE 447.584, Relator: Ministro Cezar Peluso, DJ publicado em 16/03/2007) (negritei e sublinhei)

A Lei nº 13.467/2017 (conhecida como reforma trabalhista) inseriu o TÍTULO II-A (Do Dano Extrapatrimonial), com 7 (sete) artigos (223-A a 223-G) na CLT.

Os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT instituíram tabelamento (tarifação) da indenização por danos morais decorrentes de relações de trabalho:

"§ 1º. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização."



Ao incluir na CLT os §§ 1º a 3º do art. 223-G, a Lei nº 13.467/2017 pretendeu abrandar as condenações dos empregadores nas indenizações decorrentes por danos morais impingidos aos obreiros, via instituição de sistema específico e notadamente prejudicial aos trabalhadores na temática do dano extrapatrimonial, fixando a já repelida tariffação (tabelamento) das respectivas indenizações.

Em respeito ao disposto no art. 97 da CRFB e à Súmula Vinculante nº 10 do STF, o Tribunal Pleno deste eg. Regional declarou a inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT:

"INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, CAPUT E §§ 1º a 3º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 13.467/17. TABELAMENTO. ARTS. 1º, INCISO III, E 5º, CAPUT E INCISOS V E X, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DIREITOS FUNDAMENTAIS À REPARAÇÃO INTEGRAL E À ISONOMIA. São inconstitucionais os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, pois instituíram o tabelamento das indenizações por danos morais com valores máximos a partir do salário recebido pela vítima, o que constitui violação do princípio basilar da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais à reparação integral dos danos extrapatrimoniais e à isonomia, previstos nos arts. 1º, III, e 5º, caput e incisos V e X, da Constituição da República." (TRT da 3ª Região, Tribunal Pleno, ArgInc 0011521-69.2019.5.03.0000, Relator: Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, DEJT publicado em 20/7/2020) (negritei e sublinhei)

O Excelso Pretório finalizou o julgamento conjunto das ações declaratórias de inconstitucionalidade (ADI) nºs 6.050, 6.069 e 6.082:

"Decisão: O Tribunal, por maioria, conheceu das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 e julgou parcialmente procedentes os pedidos para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 1) As redações conferidas aos arts. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente), que julgavam procedente o pedido das ações. Plenário, Sessão Virtual de 16.6.2023 a 23.6.2023." (negritei e sublinhei)

No âmbito do controle concentrado de constitucionalidade [art. 28, parágrafo único, da Lei nº 9.868/1999, que dispõe sobre o procedimento da ação direta de inconstitucionalidade (ADI), da ação direta de inconstitucionalidade por omissão (ADO) e da ação declaratória de constitucionalidade (ADC) perante o STF], a "interpretação conforme a Constituição" constitui técnica de declaração de inconstitucionalidade (tanto que as ADIs supracitadas foram julgadas



parcialmente procedentes), vez que o STF extrai do dispositivo legal impugnado em face da CRFB, que possui múltiplas interpretações, aquela que não atrita com a Carta Magna, restando inconstitucionais as demais interpretações:

"Parágrafo único do art. 28 da Lei nº 9.868/1999. A declaração de constitucionalidade ou de inconstitucionalidade, inclusive a interpretação conforme a Constituição e a declaração parcial de inconstitucionalidade sem redução de texto, têm eficácia contra todos e efeito vinculante em relação aos órgãos do Poder Judiciário e à Administração Pública federal, estadual e municipal." (negritei e sublinhei)

"V O T O

O SR. MINISTRO MOREIRA ALVES (RELATOR):

(...)

Ora, esta Corte, ao julgar, afinal, a ação direta de inconstitucionalidade, pode -- utilizando-se da técnica da 'interpretação conforme à Constituição' -- declarar que a norma impugnada só é constitucional se se lhe der a interpretação que este Tribunal entende compatível com a CF, o que implica dizer que as demais interpretações que se lhe queiram dar serão inconstitucionais. É por isso que, na técnica da Corte Constitucional alemã, quando ela se utiliza da 'interpretação conforme a Constituição' julga a arguição de inconstitucionalidade parcialmente procedente, pois há procedência quanto à inconstitucionalidade das interpretações que não a admitida pelo Tribunal (há, aí, uma declaração de inconstitucionalidade 'sem redução de texto' atacado, pois o que se reduz é o seu alcance, que fica restrito ao decorrente da interpretação admitida como constitucional). Por outro lado, tem o nosso STF a competência constitucional (art. 102, I, p) de processar e julgar originariamente 'o pedido de medida cautelar das ações diretas de inconstitucionalidade'. Portanto, e sendo certo que a concessão da medida cautelar importa um adiamento provisório da prestação jurisdicional definitiva, cujos limites são os desta, pode esta Corte - **nos casos em que o texto impugnado tem conteúdo normativo abrangente de sentido compatível com a CF e que ficaria prejudicado pela suspensão da eficácia dele em sua literalidade --, pode esta Corte, repito, conceder, em parte, a cautelar requerida para, sem redução do texto impugnado, suspender-lhe, ex nunc, a eficácia quanto à sua aplicação decorrente da interpretação cuja inconstitucionalidade alegada se baseie em fundamento jurídico relevante,** aplicação essa que, também, acarrete, periculum in mora ou a conveniência de ser suspensa até decisão final da ação direta." (excerto do voto do Exmo. Ministro Relator Moreira Alves, proferido na MC-ADI 491, Tribunal Pleno, DJe publicado em 25/10/1991) (negritei e sublinhei)

"EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. PEDIDO DE 'INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO' DO § 2º DO ART. 33 DA LEI Nº 11.343/2006, CRIMINALIZADOR DAS CONDUTAS DE "INDUZIR, INSTIGAR OU AUXILIAR ALGUÉM AO USO INDEVIDO DE DROGA".

1. Cabível o pedido de 'interpretação conforme à Constituição' de preceito legal portador de mais de um sentido, dando-se que ao menos um deles é contrário à Constituição Federal.

(...)

5. Ação direta julgada procedente para dar ao § 2º do art. 33 da Lei 11.343/2006 'interpretação conforme à Constituição' e dele excluir qualquer significado que enseje a proibição de manifestações e debates públicos acerca da descriminalização ou legalização do uso de drogas ou de qualquer substância que leve o ser humano ao entorpecimento episódico, ou então viciado, das suas faculdades psicofísicas." (STF, Tribunal Pleno, ADI 4.274, Relator: Ministro Ayres Britto, DJe publicado em 02/05 /2012) (negritei e sublinhei)

É perceptível a modificação dos limites impostos pela d. maioria do STF à técnica da "interpretação conforme a Constituição", na ocasião do emblemático julgamento da arguição



de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 130, que declarou a não recepção pela CRFB da integralidade da Lei nº 5.250/1967 (Lei de Imprensa), em julgamento ocorrido em 30/04/2009, notadamente quando analisadas as suas decisões exaradas em controle concentrado de constitucionalidade da Lei nº 13.467/2017:

"EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ADPF). LEI DE IMPRENSA. (...). NÃO RECEPÇÃO EM BLOCO DA LEI Nº 5.250 /1967 PELA NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL. EFEITOS JURÍDICOS DA DECISÃO. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO.

(...)

10. NÃO RECEPÇÃO EM BLOCO DA LEI 5.250 PELA NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL.

10.1. Óbice lógico à confecção de uma lei de imprensa que se orne de compleição estatutária ou orgânica. A própria Constituição, quando o quis, convocou o legislador de segundo escalão para o aporte regratório da parte restante de seus dispositivos (art. 29, art. 93 e § 5º do art. 128). São irregulamentáveis os bens de personalidade que se põem como o próprio conteúdo ou substrato da liberdade de informação jornalística, por se tratar de bens jurídicos que têm na própria interdição da prévia interferência do Estado o seu modo natural, cabal e ininterrupto de incidir. Vontade normativa que, em tema elementarmente de imprensa, surge e se exaure no próprio texto da Lei Suprema.

10.2. Incompatibilidade material insuperável entre a Lei nº 5.250/67 e a Constituição de 1988. Impossibilidade de conciliação que, sobre ser do tipo material ou de substância (vertical), contamina toda a Lei de Imprensa: a) quanto ao seu entrelace de comandos, a serviço da prestidigitadora lógica de que para cada regra geral afirmativa da liberdade é aberto um leque de exceções que praticamente tudo desfaz; b) quanto ao seu inescandível efeito prático de ir além de um simples projeto de governo para alcançar a realização de um projeto de poder, este a se eternizar no tempo e a sufocar todo pensamento crítico no País.

10.3 São de todo imprestáveis as tentativas de conciliação hermenêutica da Lei 5.250 /67 com a Constituição, seja mediante expurgo puro e simples de destacados dispositivos da lei, seja mediante o emprego dessa refinada técnica de controle de constitucionalidade que atende pelo nome de 'interpretação conforme a Constituição'. A técnica da interpretação conforme não pode artificializar ou forçar a descontaminação da parte restante do diploma legal interpretado, pena de descabido incursionamento do intérprete em legiferação por conta própria. Inapartabilidade de conteúdo, de fins e de viés semântico (linhas e entrelinhas) do texto interpretado. Caso-limite de interpretação necessariamente conglobante ou por arrastamento teleológico, a pré-excluir do intérprete/aplicador do Direito qualquer possibilidade da declaração de inconstitucionalidade apenas de determinados dispositivos da lei sindicada, mas permanecendo incólume uma parte sobejante que já não tem significado autônomo. Não se muda, a golpes de interpretação, nem a inextrincabilidade de comandos nem as finalidades da norma interpretada. Impossibilidade de se preservar, após artificiosa hermenêutica de depuração, a coerência ou o equilíbrio interno de uma lei (a Lei federal nº 5.250/67) que foi ideologicamente concebida e normativamente apetrechada para operar em bloco ou como um todo pro indiviso.

(...)

12. PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. Total procedência da ADPF, para o efeito de declarar como não recepcionado pela Constituição de 1988 todo o conjunto de dispositivos da Lei federal nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967." (STF, Tribunal Pleno, ADPF 130, Relator: Ministro Carlos Britto, DJe publicado em 06/11/2009) (negritei e sublinhei)



A jurisprudência do STF confere o efeito vinculante e eficácia contra todos (erga omnes) das decisões prolatadas em sede de controle concentrado de constitucionalidade a partir da publicação da respectiva ata de julgamento:

"EMENTA Terceiro agravo regimental em recurso extraordinário com agravo. ADPF nº 528/DF. Recursos do FUNDEF/FUNDEB. Honorários advocatícios contratuais. Retenção. Encargos moratórios. Possibilidade. ADPF nº 528/DF. Aplicação. Publicação da ata de julgamento. Precedentes.

(...)

2. Segundo a jurisprudência consolidada do STF, a eficácia das decisões proferidas em sede de controle concentrado de constitucionalidade ocorre a partir da publicação da ata de julgamento.

3. Agravo regimental não provido." (STF, Primeira Turma, ARE 1.330.184 AgR-terceiro, Relator: Ministro Dias Toffoli, DJe publicado em 28/11/2022) (negritei e sublinhei)

"EMENTA: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADI 2.332-2/DF.EFICÁCIA. PUBLICAÇÃO DA ATA DE JULGAMENTO. DESAPROPRIAÇÃO. JUROS COMPENSATÓRIOS DE 6% (SEIS POR CENTO) AO ANO. EMBARGOS ACOLHIDOS COM EFEITOS MODIFICATIVOS.

I - A eficácia das decisões proferidas em controle concentrado de constitucionalidade ocorre a partir da publicação da ata de seu julgamento. Precedentes. (...)." (STF, Segunda Turma, ED-ED-AgR-ARE 1.031.810, Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, DJe publicado em 18/11/2019) (negritei e sublinhei)

A ata do julgamento conjunto das ADIs nºs 6.050, 6.069 e 6.082 foi publicada no Diário de Justiça Eletrônico (DJe) em 07/07/2023.

Aferidas tais premissas, observada a decisão do STF no julgamento conjunto das ADIs nºs 6.050, 6.069 e 6.082, considerado o disposto no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT, como fixador de critérios orientativos, mas que não constituem teto para o arbitramento das indenizações por danos extrapatrimoniais, examino a presente matéria.

A doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o quantum da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (art. 5º, LIV, CR/88), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do Julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) deve satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) deve estar em sintonia com a situação econômica das partes; e c) deve apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.



Além do caráter punitivo da indenização, cumprindo seu propósito pedagógico, deve ainda atender aos reclamos compensatórios, considerada a avaliação precisa em torno do grau de culpa do ofensor e sua capacidade econômica, não podendo esta, entretanto, esvaziar seu dever de minorar o sofrimento da vítima.

Conforme ilustrado no Enunciado n° 51, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (23/11/2007), *in verbis*:

"RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo".

Deve-se ter em mente ainda o princípio da razoabilidade, acautelando-se o magistrado para que a indenização não se imponha de forma desproporcional à lesão sofrida.

Não ultrapassando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, tendo em mente, ainda, o do não enriquecimento sem causa, o desgaste emocional causado ao autor deve ser compensado, mediante o prudente arbítrio do julgador, que deve decidir segundo a própria consciência e as regras de experiência ameadas ao longo da vida.

Considerando-se todas as diretrizes enfocadas, sem olvidar a capacidade econômica das partes, além dos limites da inicial e ausência de insurgência do reclamante, **embora módica**, deve ser mantida a fixação da indenização por danos morais em R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

Nego provimento ao apelo.

Conclusão do recurso

CONHEÇO do recurso ordinário interposto pela reclamada e, no mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO**.

ACÓRDÃO



Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Marcelo Lamego Pertence (Relator), Juliana Vignoli Cordeiro e Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho, conforme registrado na Ata da Sessão.

Belo Horizonte, 19 de novembro de 2025.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

MARCELO LAMEGO PERTENCE

Desembargador Relator

MLP/MSPS

VOTOS

