



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

# **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo**

## **1002062-93.2024.5.02.0609**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 30/09/2024

**Valor da causa:** R\$ 23.053,00

**Partes:**

**RECLAMANTE:** SAMUEL DOS SANTOS ALMEIDA

**ADVOGADO:** WELIO MOREIRA BATISTA

**RECLAMADO:** ARTHUR LUNDGREN TECIDOS S A CASAS PERNAMBUCANAS

**ADVOGADO:** TAMARA GUEDES COUTO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA LESTE

**ATSum 1002062-93.2024.5.02.0609**

RECLAMANTE: SAMUEL DOS SANTOS ALMEIDA, REGISTRADO(A)  
CIVILMENTE COMO JULIANA DOS SANTOS ALMEIDA

RECLAMADO: ARTHUR LUNDGREN TECIDOS S A CASAS PERNAMBUCANAS

## II. FUNDAMENTAÇÃO

### DA DELIMITAÇÃO AOS VALORES DA INICIAL

Descabida a delimitação dos valores de eventual condenação aos valores indicados na petição inicial. Isso porque os cálculos trabalhistas são, em geral, cálculos complexos que levam em consideração inúmeras variáveis às quais os empregados não têm acesso antes da propositura da demanda.

Deferir a limitação da condenação aos valores constantes da petição inicial seria, portanto, corroborar a assimetria de informações entre as partes, ferindo de morte o princípio da igualdade, em sua acepção material, que tem assento constitucional no art. 5º, caput, da Constituição Federal e que, na seara processual, foi densificado pelo art. 7º do CPC: *“É assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório.”*

Uma leitura constitucional do art. 840, §1º, da CLT, impõe o entendimento de que a indicação dos valores dos pedidos é feita com base nas informações de que o empregado dispõe por ocasião da propositura da demanda, as quais, geralmente, não contemplam a totalidade dos dados do contrato de trabalho.

O art. 840, §1º, da CLT não exige a liquidação exata dos pedidos, o que, em quase todos os casos, nem mesmo é possível, justamente pela já mencionada assimetria de informações, mas, diversamente, uma mera estimativa de valores, o que permite que a parte *ex adversa* tenha um parâmetro do que está sendo postulado.

Por consequência, eventual condenação será limitada aos estritos lindes dos pedidos, mas não aos valores dos pedidos.

### DO CONTRATO DE TRABALHO

A parte autora foi admitida pela parte ré em 18/06/2024, para exercer a função de operador de caixa, e o contrato permanece em aberto. O último salário foi de R\$ 1.893,00 (id. [957237e](#)).

### **DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. DO DANO MORAL**

A parte autora pugna pela rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como por indenização por dano moral, ao argumento de que se trata de homem transgênero, mas que foi tratado inadequadamente por seu nome de registro civil durante o contrato de trabalho, em que pese ter se candidatado à vaga com seu nome social, e entregue documento civil identificado como Samuel.

Alega, ainda, que passou por constrangimento durante a integração ao ser tratado pelo nome de seu registro civil originário, bem como pelo fato de ter sido entregue uniforme feminino para utilização e ter sido requerida providência para regularização de sua situação, sem qualquer sucesso até sua saída da empresa.

Acrescenta que seu crachá fora emitido com o nome civil originário de gênero feminino, o qual se recusou a aceitar, bem como que fora exposto na rede social da reclamada (chat) pelo gênero que não se reconhece.

A reclamada impugna as alegações iniciais, sustentando que o autor sempre foi tratado pelo seu nome social. Porém, é incontroverso que o sistema da ré registrou o nome civil do autor por ser esse o vinculado ao seu CPF. Explica que tal fato ocorre de forma automática em virtude do sistema utilizado pelo RH da empresa. Nega desrespeito à diversidade de gênero e defende que empreendeu esforços para solucionar a questão, salientando que o autor permaneceu na empresa por 8 dias, tempo insuficiente para resolver o impasse.

O pedido merece acolhimento.

Primeiramente, é fato incontroverso que a ré tinha ciência do nome social do autor, e que o referido se identificava pelo gênero masculino. Confessa, ainda, que o sistema da empresa efetuou toda a contratação do autor pelo nome e gênero feminino. A preposta confessa, da mesma maneira, a existência de uniforme feminino e masculino, e a testemunha da ré comprova que foi dada ao autor uma blusa feminina como uniforme para utilização. Ambas, também, indicam que o autor foi identificado pelo nome e gênero feminino na rede social da empresa por toda a contratualidade, em que pese o referido ter feito reclamação no canal adequado para modificação.

Diante do referido, não há dúvidas sobre o ilícito praticado pela ré e necessidade de integral procedência da demanda.

A Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III), assegurando a todos a inviolabilidade da honra, da imagem, da intimidade e da vida privada (art. 5º, X), bem como vedando quaisquer formas de discriminação incompatíveis com a promoção do bem de todos (art. 3º, IV).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça orienta magistradas e magistrados a identificar situações em que estruturas sociais discriminatórias produzem desigualdades concretas, exigindo a interpretação das normas em conformidade com os direitos fundamentais de grupos historicamente vulnerabilizados.

Nesse contexto, é fato notório que as pessoas transgênero enfrentam, historicamente, uma realidade de extrema vulnerabilidade social, marcada por discriminações estruturais que comprometem o reconhecimento de sua dignidade e integridade humana, bem como a constituição de sua individualidade. Tais discriminações produzem efeitos nefastos sobre o exercício de direitos fundamentais, colocando essa população em condições de profunda desigualdade no acesso à liberdade, à segurança, à educação, ao convívio social, ao trabalho, entre outros direitos essenciais.

Apenas para ilustrar a extrema vulnerabilidade social dos transexuais, há pesquisas endossadas pela ONU (Organização das Nações Unidas) **que indicam que a expectativa de vida das pessoas transexuais é de 35 (trinta e cinco) anos**, fazendo o necessário recorte de que as pesquisas têm por objeto as mulheres transexuais, mas não deixam de ditar em parte a realidade de marginalização e violência estrutural a que toda a comunidade está submetida de alguma forma. O referido ocorre pela transfobia sistêmica, que resulta em altos índices de violência letal, evasão escolar precoce por transfobia, exclusão ou não progressão regular do mercado de trabalho formal, marginalização e falta de acesso à saúde adequada (Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/76696-expectativa-de-vida-de-uma-mulher-trans-n%C3%A3o-ultrapassa-os-35-anos-na-am%C3%A9rica-latina-alerta>).

A ré indica que o não reconhecimento do gênero masculino do autor deu-se por conta de uma característica de seu sistema tecnológico que automaticamente insere na contratação formal o nome e gênero do empregado a partir exclusivamente de seu CPF, desconsiderando qualquer outra informação contrária *a priori*. Ou seja, a ré desrespeita sistematicamente o nome social e a identidade de gênero de todos os transexuais, e pior, de suas alegações extrai-se que não reconhece qualquer irregularidade em sua conduta, não apresenta rapidez do conserto da situação grave e lesiva, bem como não cogita arrumar o erro sistêmico para que outras pessoas transexuais não sejam lesionadas.

A alegação de "limitação do sistema" não exclui jamais a sua responsabilidade, porque o sistema integra sua própria estrutura operacional, foi por ela contratado, implementado e mantido. Não é juridicamente admissível terceirizar para a máquina obrigação constitucional de igualdade, não discriminação, respeito e promoção de dignidade humana. A manutenção de sistema incapaz de reconhecer e registrar adequadamente o nome e gênero social do empregado produz verdadeira negação institucional da identidade da pessoa transexual, invalidando sua existência social e impondo constrangimento contínuo e incompatível com os princípios constitucionais, replicando dinâmica estrutural de violência e invisibilidade.

O fornecimento de uniforme feminino para o empregado transexual masculino e manutenção de seus cadastros pelo nome e gênero feminino, igualmente reproduzem violência, invisibilidade e estigmas historicamente dirigidos a essa população. Veja que a análise do caso jamais pode ser feita a partir de uma ótica cisgênero, porque ela, no caso, não é medida de justiça.

A identidade de gênero constitui expressão da personalidade humana e integra o núcleo dos direitos existenciais da pessoa. O respeito ao nome, à aparência e à forma pela qual o indivíduo se reconhece e se apresenta socialmente decorre diretamente dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial e da não discriminação.

Por fim, a análise sob a perspectiva de gênero evidencia que a aparente neutralidade da conduta empresarial produz impacto desproporcional sobre o autor. O uniforme, embora constitua instrumento de organização do ambiente de trabalho, assume também função simbólica de reconhecimento da identidade desse. Sua utilização compulsória em desacordo com a identidade de gênero impõe sofrimento psíquico, constrangimento e sensação de exclusão, ultrapassando os limites dos meros dissabores inerentes à relação de emprego, o que é confirmado pela manutenção das redes sociais com nome e identidade de gênero feminina.

Importa registrar que a proteção jurídica da identidade de gênero não decorre de concessão de tratamento privilegiado, mas da concretização do direito fundamental à igualdade material. Julgar com perspectiva de gênero significa reconhecer que determinadas práticas aparentemente neutras perpetuam situações de discriminação estrutural e, por isso, exigem resposta jurisdicional apta a restaurar a dignidade da pessoa atingida.

O dano moral, na hipótese, revela-se *in re ipsa*, decorrendo da própria violação aos direitos da personalidade do autor, sendo desnecessária a demonstração

de prejuízo concreto ou de sofrimento psicologicamente mensurável. A ofensa resulta da submissão reiterada a condição incompatível com sua identidade de gênero e com os direitos fundamentais que lhe são assegurados.

Há gravidade também na conduta da empresa, que deve ser reconhecida, porque não bastasse agir ilícitamente, não teve velocidade para diminuição das lesões causadas, e tampouco reconheceu a gravidade de sua conduta, não havendo indicativo de que haja qualquer intenção de modificar o seu sistema que é transfóbico.

Configurados o ato ilícito, o dano e o nexo causal, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, c/c os arts. 223-B, 223-C e 223-G da CLT.

Desta feita, e apesar do curto contrato de trabalho, e tendo o autor indicado o valor de R\$ 7.000,00 como adequado para a realização de um acordo, para fins de que a medida sirva como suficiente para compensar o dano e também como medida pedagógica para a empresa, que diz possuir cerca de 15.000 funcionários em depoimento, reputo como adequado pouco mais que o dobro do requerido pelo autor em conciliação, e condeno a empresa ré ao pagamento de indenização por dano morais no valor de R\$ 15.000,00 - sendo apenas um real para cada funcionário que diz a empresa possuir.

Ainda, determino a expedição de ofício para o Ministério Público do Trabalho porque vejo necessidade de ação e possibilidade de lesão a interesse coletivo.

Juros e correção monetária dos danos morais incidem a partir da condenação.

Isento de recolhimentos.

### **DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Reconhecido o ato ilícito da ré e a gravidade da ação, procedente o pedido de rescisão indireta, declarando como data de admissão 18/06/2024 e afastamento em 27/06/2024 (último dia trabalhado) e condeno a ré:

- a) pagamento de saldo salarial de junho de 2024;
- b) pagamento de aviso-prévio indenizado de 30 (trinta) dias com projeção no contrato de trabalho e extinção desse em 27/07/2024;
- c) 13º salário proporcional (1/12);

d) férias proporcionais acrescidas de 1/3 (1/12);

e) FGTS sobre todas as verbas deferidas e multa de 40% de FGTS;

Ainda, deverá a reclamada proceder à baixa da CTPS digital do autor, no prazo de 10 (dez) dias corridos contados da publicação da sentença, independentemente de intimação, sob pena de multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por dia de atraso, limitada a R\$ 9.000,00 (nove mil reais).

### **DA DEDUÇÃO**

Não há deduções.

### **DA CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS**

A correção monetária e juros dos danos morais a partir da condenação.

Demais obrigações a partir do vencimento de cada obrigação.

Em sede trabalhista, tal momento se dá no mês subsequente ao da prestação dos serviços, como dispõe o art. 459, parágrafo único da CLT e a Súmula nº 381 do C. TST.

Em razão da decisão conjunta do Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2020, das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5867 e 6021 e até que o Poder Legislativo delibere sobre o tema, os débitos trabalhistas, na fase pré-judicial, serão corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) e, a partir da distribuição da ação, será aplicada a taxa Selic que abrange juros e correção monetária.

### **DOS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS**

Recolhimentos previdenciários sobre as verbas da condenação, à exceção das previstas no artigo 28, §9º, da Lei 8.212/90. Observar, quanto ao recolhimento previdenciário, que a responsabilidade tributária é da empregadora,

tanto da parcela do empregado como do empregador, conforme artigo 216, I, "a", e "b", do Dec. 3.048/99, sendo-lhe facultada, contudo, a retenção da parcela do empregado, observando o limite máximo do salário de contribuição.

## **DO IMPOSTO DE RENDA**

O imposto de renda incide sobre os rendimentos do trabalho, excluídas as verbas indenizatórias. Sobre os rendimentos, a incidência deve observar o artigo 12-A da Lei n. 7.713/88, com as alterações introduzidas pela Lei n. 12.350/2010. Ainda, observe-se quanto a procedimentos específicos a Instrução Normativa 1.127/11, com as alterações introduzidas pela Instrução Normativa 1.145/11, da Receita Federal do Brasil.

É de se observar que o crédito tributário é devido pela autora, mas que a responsabilidade do recolhimento fiscal é da ré, sendo-lhe facultada, pois, sua retenção na fonte.

## **DA JUSTIÇA GRATUITA – AUTOR**

Há, nos autos, declaração de pobreza, considerando a aceção jurídica do termo, e a parte autora recebia salário-base inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Assim, preenchidos os requisitos do artigo 790, §3º, da CLT, dentre os quais não se encontra a assistência sindical, concedo os benefícios da justiça gratuita.

## **DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**

Diante da procedência total dos pedidos, nos termos do art. 791-A, § 3º, da CLT, são devidos honorários advocatícios de sucumbência em 10% (dez por cento) do valor da condenação em favor do patrono do autor. No mais, indefiro.

## **DA EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS**

Expeça-se ofício ao MPT, nos termos já expostos no capítulo de danos morais.

## **III. DISPOSITIVO**

Diante do exposto, **PROCEDENTES** os pedidos feitos por **SAMUEL DOS SANTOS ALMEIDA** para, nos termos da fundamentação retro, determinar a rescisão

indireta do contrato de trabalho com extinção na data de 27/07/2024, e **condenar** a parte ré, **ARTHUR LUNDGREN TECIDOS S.A. CASAS PERNAMBUCANAS**, ao cumprimento das seguintes obrigações:

- a) pagamento de saldo salarial de junho de 2024;
- b) pagamento de aviso-prévio indenizado de 30 (trinta) dias com projeção no contrato de trabalho e extinção desse em 27/07/2024;
- c) 13º salário proporcional (1/12);
- d) férias proporcionais acrescidas de 1/3 (1/12);
- e) FGTS sobre todas as verbas já deferidas e multa de 40% de FGTS;
- f) indenização por dano morais no valor de R\$ 15.000,00.

A liquidação deverá ser procedida por cálculos, observando-se os parâmetros da fundamentação, inclusive quanto aos juros e à correção monetária.

Condeno a ré ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência em 10% do valor da condenação.

No prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da publicação da sentença, independentemente de intimação, deverá a ré comprovar nos autos a baixa na CTPS digital da parte autora, fazendo constar a saída em 27/06/2024, sob pena de multa de R\$ 300,00 (trezentos reais) por dia de atraso, limitada a R\$ 9.000,00 (nove mil reais).

Em caso de descumprimento da obrigação de fazer, execute-se a multa em favor da parte autora.

Recolhimentos previdenciários e fiscais, juros e correção monetária, na forma da fundamentação.

Custas da ação trabalhista pela ré no importe de R\$ 340,00 calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 17.000,00.

Oficie-se o MPT, nos termos da fundamentação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

**ADRIANA KOBS ZACARIAS LOURENÇO**  
Juíza do Trabalho Substituta

SAO PAULO/SP, 01 de junho de 2026.

**ADRIANA KOBS ZACARIAS LOURENCO**  
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por ADRIANA KOBS ZACARIAS LOURENCO, em 01/06/2026, às 20:40:54 - d1a95ea  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/26021912545033600000444011551?instancia=1>  
Número do processo: 1002062-93.2024.5.02.0609  
Número do documento: 26021912545033600000444011551