

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO CONSTITUCIONAL

VINÍCIUS DA SILVA RODRIGUES

A TRANSGENERIDADE E A JUSTIÇA DO TRABALHO:
A CONSTRUÇÃO DO DANO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ÀS
PESSOAS TRANS

BRASÍLIA/DF
2023

VINÍCIUS DA SILVA RODRIGUES

**A TRANSGENERIDADE E A JUSTIÇA DO TRABALHO:
A CONSTRUÇÃO DO DANO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ÀS
PESSOAS TRANS.**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Constitucional pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientadora: Prof.^a Dra. Luciana Silva Garcia

BRASÍLIA/DF
2023

VINÍCIUS DA SILVA RODRIGUES

**A TRANSGENERIDADE E A JUSTIÇA DO TRABALHO:
A CONSTRUÇÃO DO DANO MORAL NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ÀS
PESSOAS TRANS.**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito Constitucional do IDP, como requisito para obtenção do título de Mestre Direito Constitucional.

Orientadora: Prof.^a Dra. Luciana Silva Garcia

Brasília/DF, 20 de dezembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Luciana Silva Garcia
Orientadora
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

Prof. Dr. Rodrigo Portela Gomes
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa
Membro Interno

Prof.^a Dra. Jaqueline Gomes de Jesus
Instituto Federal do Rio de Janeiro
Membro Externo

Código de catalogação na publicação – CIP

R696t Rodrigues, Vinícius da Silva

A transgeneridade e a justiça do trabalho: a construção do dano moral nas relações empregatícias às pessoas trans/ Vinícius da Silva Rodrigues. Brasília: Instituto Brasileiro Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, 2023.

282 f.

Dissertação - Instituto Brasileiro Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Mestrado em Direito Constitucional, 2023.

Orientador(a): Prof. Dra. Luciana Silva Garcia

1. Transgeneridade. 2. Dano moral. 3. Justiça do Trabalho. 4. Identidade de gênero.
I. Título.

CDDir 342.6

RESUMO

O objetivo da dissertação, perante uma pesquisa exploratória dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho brasileiro, é analisar como a Justiça do Trabalho discute a violência laboral em face das pessoas trans, e qual o posicionamento quanto aos danos imateriais suportados. Para alcançar o objetivo deste, analisa-se o contexto social de resistência e ofensivas em face da identidade de gênero, a partir dos dados da REDETRANS e ANTRA, de modo a esquadrihar que os atos preconceituosos e discriminatórios, além de serem fatores impeditivos na inserção ao trabalho formal, transpassam para o meio laboral e motivam a marginalização das pessoas trans. O levantamento teórico consiste no acervo de normas e princípios internacionais, nacionais e infraconstitucionais sobre a não discriminação à identidade de gênero, que se aplicam no direito do trabalho, assim como a revisão da bibliografia sobre danos morais. Com esse aporte, identificar os critérios objetivos considerados no exame da causa que envolve a identidade de gênero, considerando como critérios subjetivos de definição ou de racionalidade para a construção do dano moral decorrente da violência laboral contra a pessoa trans. De modo geral, os resultados da pesquisa demonstraram que a autonomia da identidade de gênero não foi considerada pelo(a) julgador(a), pois 40% (34 julgados) construíram seus fundamentos em discriminação contra a opção/identidade/orientação sexual, à honra, à integridade psíquica, à imagem, enquanto 36,5% (31) sob a ótica da identidade de gênero e 23,5% (20) sequer consideraram qualquer ofensa imaterial contra a pessoa trans.

Palavras-chave: Transgeneridade. Dano moral. Justiça do Trabalho. Identidade de gênero.

ABSTRACT

El objetivo de la disertación, basada en una investigación exploratoria de los 24 Tribunales Regionales del Trabajo brasileños, es analizar cómo el Tribunal del Trabajo discute la violencia laboral contra las personas trans y cuál es su posición frente a los daños inmateriales sufridos. Para lograr este objetivo, se analiza el contexto social de resistencias y ofensivas frente a la identidad de género, con base en datos de REDETRANS y ANTRA, con el fin de investigar cuáles son los actos prejuiciosos y discriminatorios, además de ser factores obstaculizadores en la inserción a la vida formal. trabajo, se extiende al lugar de trabajo y conduce a la marginación de las personas trans. El recorrido teórico consiste en una recopilación de normas y principios internacionales, nacionales e infraconstitucionales sobre no discriminación por identidad de género, que se aplican al derecho laboral, así como una revisión de la bibliografía sobre daño moral. Con este aporte, identificar los criterios objetivos considerados en el examen de la causa que involucra la identidad de género, considerándolos como criterios subjetivos de definición o racionalidad para la construcción del daño moral resultante de la violencia laboral contra las personas trans. En general, los resultados de la investigación demostraron que la autonomía de la identidad de género no fue considerada por el juez, pues el 40% (34 juzgados) construyeron sus fundamentos en la discriminación a la opción/identidad/orientación sexual, al honor, a la integridad psicológica, a la imagen, mientras que el 36,5 % (31) desde la perspectiva de la identidad de género y el 23,5% (20) ni siquiera consideró ningún delito inmaterial contra las personas trans.

Palabras clave: Transgénero. Daño moral. Justicia laboral. Identidad de género.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
CAPÍTULO I. A CONSTRUÇÃO NAS DESIGUALDADES E EXCLUSÕES TRANS.....	11
1.1 O contexto social de exclusões e discriminações.....	11
1.2 Os reflexos da segregação social no campo de trabalho.....	18
CAPÍTULO II. NÃO DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO.....	30
2.1 Princípios internacionais	30
2.2 Princípios constitucionais e infraconstitucionais	33
CAPÍTULO III. ANÁLISE DAS DECISÕES JUDICIAIS: O DANO MORAL.....	37
3.1 Dano moral. Teoria clássica	37
3.2 Responsabilidade indenizatória/reparatória	39
3.3 Prova do dano moral	40
3.4 Mensuração/quantificação	46
3.5 Os casos: Substrato fático e a construção do dano moral	49
3.6 Reflexões finais: síntese dos argumentos do dano moral.....	253
CONCLUSÃO.....	262
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	267

1. INTRODUÇÃO

A identidade trans existe e possui iguais direitos da identidade cisgênero. Isto é, gozar plenamente dos valores sociais do trabalho que se constituem como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, pois é intrínseco a dignidade da pessoa humana, como o objetivo de erradicar a pobreza, a marginalização social, as desigualdades sociais e regionais, sem preconceito e quaisquer formas de discriminação ao “bem de todos” para se construir uma sociedade livre, justa e solidária (arts. 1º, incisos I, III e IV; 3º, incisos I, III e IV; 6º; 7º, da Constituição Federal (CF)).

Nesse contexto de garantias constitucionais é que, em junho de 2020, surgiu a motivação para o desenvolvimento desta dissertação acerca das pessoas trans e a justiça do trabalho. Naquele mês e ano, época que diversos locais estavam fechados por causa da pandemia da covid-19, fui caminhar pela W3 Norte, em Brasília/DF, onde moro, e, no trajeto de volta para casa, entre 19h e 20h, parei no ponto de ônibus, refletindo sobre o movimento que o impacto do vírus estava causando na população, os distanciamentos, os medos etc.

Neste interim, uma menina se sentou ao meu lado e perguntou se havia passado, por ali, o ônibus “Grande Circular”; respondi-lhe, com jocosidade, que nem sabia o que estava ali fazendo, imagina cuidar de um determinado ônibus. Conversamos, brevemente, e ela me disse que o “movimento estava fraco” e iria para casa mais cedo. Indaguei-a com o que trabalhava para estar aquele horário, em plena pandemia, na rua. Respondeu-me, então: “Sou travesti e trabalho com prazeres dos homens após os expedientes”. Com a ‘brecha’ acerca do assunto, perguntei se ela havia estudado ou trabalhado em outro ramo. Disse-me que havia tentado, mas recebia as respostas de sempre: “você não é o perfil que procuramos ou você não atende nossos critérios de seleção.”

Algumas semanas depois, incomodado com a resposta, tentei conversar com outras mulheres trans e travestis que trabalham com prostituição na W3 Norte — confesso que com receio de abordá-las e conversar sem que o assunto fosse sexo — para compreender os motivos que as mantinham trabalhando no mercado de trabalho sexual. Foram diversas resistências encontradas nas várias tentativas de aproximação, tais como: não gostar de pesquisas, estar ali para trabalhar e não ser entrevistada, não acreditar em levantamentos, entre outras negativas.

Contudo, fui recepcionado por duas mulheres trans com limitado diálogo, mas o suficiente para perguntar a elas, sem uma ordem cronológica pré-estabelecida ou estrutura, se haviam estudado e até que ano (série); se já haviam trabalhado em outro ramo e se pretendiam sair da prostituição. As respostas, categóricas e sem titubear, foram próximas a da menina

que se apresentou como travesti e motivou este trabalho: “Já estudei, formei no segundo ano todo. Já tentei, já busquei e tento trabalho, mas não sou contratada, me dizem que irão me ligar, mas não ligam, e quando ligam falam que não sou exatamente o perfil que procuram, e, algumas vezes, me disseram que a vaga é para mulheres!”. (sic)

Pelas respostas, experimentei o sentimento de desprezo, aflição e, ao mesmo tempo, esperança, perseverança e coragem daquelas mulheres. Sobressaiu, sensivelmente, a clareza de que as garantias constitucionais, ou a “promessa” constitucional, de combater as causas e os fatores que ensejam o preconceito e a discriminação (marginalização social, desigualdades sociais e regionais) na busca de se promover a integração social para a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, ainda que sejam atribuídos a todos entes federativos (União, estado, Distrito Federal e municípios), pois competência comum (art. 23, inciso X, CF), só atinge alguns brasileiros (CASSAR, 2011, p. 27), de modo a produzir e existir duas classes de cidadãos brasileiros: o sobreintegrado ou sobrecidadão, e subintegrado ou subcidadão¹.

Streck (2000) explica que “o sobreintegrado ou sobrecidadão, que dispõe do sistema, mas a ele não se subordina, e o subintegrado ou subcidadão, que depende do sistema, contudo a ele não tem acesso”. Por efeito, de acordo com Ianni (1996)², o “desemprego estrutural pode implicar a formação da subclasse, uma manifestação particularmente aguda da questão social”.

Visualiza-se, diante disso, um contrassenso: de um lado, a Constituição que garante o direito social ao trabalho, para que, com a finalidade econômica do labor, seja erradicada a pobreza e a marginalização social (desemprego), e, de outro, uma população que sequer tem acesso a esses direitos básicos sociais (emprego e fonte econômica³), quando possuem acesso ao direito social ao trabalho, em razão das diversas formas de discriminações no meio social, as relações empregatícias submergem e o subcidadão se desponta pelo “desemprego prolongado seja porque não tem especialização, cultura, seja pela raça, pela cor etc.” (CASSAR, 2011, p. 27), e, também, pela orientação sexual, pelo gênero e respectiva a identidade de gênero.

Nesse contexto, diante das três conversas que obtive com mulheres trans e uma travesti, o estudo se direcionava em analisar se o artigo 7º, incisos XX, da Constituição Federal, que confere a proteção do mercado de trabalho da mulher, era meio suficiente de ser implementada uma política pública inclusiva para o labor formal à mulher trans pela Justiça do Trabalho.

¹ STRECK, Lenio Luiz. Jurisdição Constitucional e hermenêutica. Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000, p.72

² IANNI, Octávio. A era do globalismo. Rio de Janeiro, 1996, p. 162

³ CASSAR, 2011, p. 27

Entretanto, no desenvolver da pesquisa, encontrei impedimentos para desenvolver o tema. Ficou claro o estorvo ao me ser perguntado pela orientadora desta dissertação: “É papel do direito de o trabalho desenvolver um conteúdo que promova acesso ao trabalho?” A resposta para o que me incomodava era simples: não!

Mediante a indagação, recuei, mas não desisti. A partir dos questionamentos da professora-orientadora sobre o que me instigava, comecei a ponderar o que se encaixava neste contexto, isto é, a Justiça do Trabalho e as pessoas trans. Encontrou-se, então, o problema de pesquisa: “Como a Justiça do Trabalho discute a violência laboral contra a pessoa trans?”

A partir do tema, o objetivo geral do trabalho visa compreender como a Justiça do Trabalho se posiciona quanto aos danos imateriais suportados pelas pessoas trans. Para isso, foi realizada uma pesquisa exploratória, on-line, nos sites dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT)⁴, entre março e outubro de 2023, com a palavra-chave ‘transexual’. Dessa pesquisa, foram encontrados noventa e três julgados⁵, de 2013 a 2022, sendo que sete Tribunais não possuíam julgados relacionados à palavra-chave, sendo eles: Bahia (TRT 05); Amazonas e Roraima (TRT 11); Rondônia e Acre (TRT 14); Maranhão (TRT 16); Sergipe (TRT 20); Rio Grande do Norte (TRT 21) e Piauí (TRT 22).

Dentre os julgados, duas sentenças e dois acórdãos foram desconsiderados para exame do estudo, pois, embora contivessem a palavra-chave, ao ser analisado o caso, identificou-se que não se tratava de danos morais voltados à pessoa trans. Esses quatro julgados tratavam, em síntese, de pedido de dano moral por pessoa cis. No primeiro caso⁶, o gerente regional, homem cisgênero, pedia indenização moral porque havia sido advertido verbalmente pelo presidente da empresa, em reunião nacional, por não contratar uma mulher trans. No segundo⁷, o funcionário, cisgênero, foi demitido por justa causa ao ter feito circular e-mails internos em que inseria imagens da transexual Ariadna, conhecida através do reality show Big Brothers Brasil, ofendendo outros colegas e aviltando a imagem da empregadora com a mulher trans.

No exame dos 89 julgados, pelos quais foram analisados os pedidos de danos morais propostos por pessoas trans, identificou-se que vários se referiam ao nome civil, ou seja, em desrespeito ao nome social, e, em alguns, a contribuição para o campo da violência à pessoa

⁴ Cada Tribunal Regional do Trabalho é identificado por um número, que corresponde a região de jurisdição. Exemplo. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro/RJ: www.trt1.jus.br.

⁵ Ao concluir o trabalho foi realizada nova pesquisa, momento em que foram encontrados outros julgados em alguns TRT's que não constam no estudo. Em contato com os TRT's, tive conhecimento que a aba de pesquisa jurisprudencial foi atualizada, pois não incluía diversas decisões. Motivo pelo qual existem decisões que não compõem o trabalho, em razão do sistema de pesquisa dos tribunais.

⁶ Processo judicial do TRT da 15ª Região – Campinas/SP, nº 0002086-67.2013.5.15.0026.

⁷ Processo judicial do TRT da 1ª Região/RJ, nº 0001183-68.2011.5.01.0001.

trans, pois, além de não ser considerada a autonomia da identidade de gênero, o julgamento se tornou em arena de incerteza jurisdicional ao delinear a transgeneridade como “algo novo” e que se necessita de tempo para o judiciário “acostumar-se”, assim como distúrbio psiquiátrico etc.

Com isso, o trabalho contribui para que seja aprofundado, em estudo futuro, a violência contra a identidade de gênero oriunda e/ou surgida perante o julgamento do caso por ato transfóbico. Isto é, a violência jurisdicional por heterossexismo, pois esta dissertação tem por objeto a análise jurisprudencial das denúncias de empregados(as) trans em decorrência da violência contra a identidade de gênero pelo empregador. Identificou-se, também, que vários empregados(as) trans suportavam os desrespeitos, ofensas, preconceitos, discriminações e intensa tortura psicológica para não serem demitidas, pois é o meio de subsistência.

Nesse contexto, são os objetivos específicos: a) levantar a literatura sobre direitos de pessoas trans, normas internacionais e nacionais sobre a não discriminação no meio laboral; b) revisar a literatura sobre danos morais; c) levantar e analisar os processos judiciais, entre os anos 2013 a 2023, dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que tratam de indenização moral proposto por pessoas trans; d) identificar quais os critérios objetivos e legais considerados no exame da causa que envolve a identidade de gênero; e) identificar critérios subjetivos de definição ou de racionalidade considerados para a construção do dano moral decorrente da violência laboral contra a pessoa trans.

Diante desses objetivos, a hipótese a ser defendida é que a definição do que é a identidade de gênero e o significado de sua extensão à pessoa trans ainda é pouco explorada e conhecida no meio Judiciário trabalhista. Isso porque, das 48 sentenças e 41 julgados analisados, numerados foram os entendimentos (sentenças e acórdãos) que interpretaram o caso sobre a ótica da identidade de gênero, enquanto outros, embora tenham construído o dano moral com esteio no acervo de normas sobre os Direitos Humanos, fixaram seus entendimentos em ofensa à orientação/opção/identidade sexual.

Por conseguinte, a partir do incômodo provocado por uma desigualdade de oportunidades ocasionada por apenas ser quem se é, o contexto desta dissertação buscará inquietar o senso comum e provocar discussões a fim de que a violência contra as pessoas trans e o comportamento do binarismo de gênero existente em diversos Tribunais Regionais do Trabalho – na figura do julgador(a) –, as leis morais de censura, não continuem vigorando para que possamos construir um futuro com políticas públicas inclusivas e práticas, ou seja, que sejam de fato desenvolvidas e implementadas, visando à equidade e emancipação social de uma

minoria massacrada somente pelo fato de existir, pois identidades trans existem e possuem iguais direitos da identidade cis à ascensão na melhoria de vida.

Por muito tempo, fui movida pelo ódio, e, hoje, o amor é um pacto de troca e construção.

Erika Hilton, deputada federal, 2022.

CAPÍTULO I. A CONSTRUÇÃO NAS DESIGUALDADES E EXCLUSÕES TRANS

Neste capítulo, a partir dos dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA) e da REDE TRANS, exibe-se o contexto social de resistências contra as pessoas trans e as formas excludentes, discriminatórias e violentas que elas suportam em seu cotidiano à autoidentificação. Em subtópico, delinea-se, doravante de literaturas e pesquisas, os impedimentos pré-contratuais à inserção no mercado de trabalho formal que as levam à marginalização social e a consequente extinção da ascensão na melhoria de vida. Com esse adquirido, traceja-se os fatores que extirpam a manutenção do vínculo empregatício.

1.1. O contexto social de exclusões e discriminações

A vivência de um gênero, de forma diversa do sexo biológico, é uma questão de identidade e essa forma de expressão se alude “as pessoas conhecidas como travestis, e das transexuais, que são tratadas, coletivamente, como parte do grupo que alguns chamam de “transgênero”⁸, ou mais popularmente, trans.” (JESUS, 2012, p. 9).

A transexualidade não possui uma resposta e/ou motivo do ‘porque’ ou ‘porquê’ se é, pois, simplesmente, significa ser⁹ e é uma questão de identidade ao gênero (JESUS, 2012, p. 14) que, seguramente, se pertence, de modo a reivindicar o reconhecimento social e legal de acordo como se afeiçoa¹⁰ sem violar, ofender, afrontar ou causar prejuízo a direitos ou espaços¹¹ de quem quer seja.

⁸ O termo “transgênero” é um conceito genérico e “guarda-chuva”, porque abrange diversificadas pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento. (JESUS, 2012, p. 25).

⁹ Há várias definições clínicas e sociológicas que descrevem a vivência transexual. Seria exaustivo citá-las. (...). Uma parte das pessoas transexuais reconhece essa condição desde pequenas, outras, tardiamente pelas mais diferentes razões, em especial as sociais, como a repressão. A verdade é que ninguém sabe, atualmente, o porquê alguém é transexual, apesar das várias teorias. Um(a)s dizem que a causa é biológica, outras que é social, outras que mistura questões biológicas e sociais. Vale dizer o mesmo para as pessoas cisgênero. Id., 2012, p. 14

¹⁰ Cada pessoa transexual age de acordo com o que reconhece como próprio de seu gênero: mulheres transexuais adotam nome, aparência e comportamentos femininos, querem e precisam ser tratadas como quaisquer outras mulheres. Homens transexuais adotam nome, aparência e comportamentos masculinos, querem e precisam ser tratados como quaisquer outros homens. Pessoas transexuais geralmente sentem que seu corpo não está adequado à forma como pensam e se sentem, e querem “corrigir” isso adequando seu corpo à imagem de gênero que têm de si. Isso pode se dar de várias formas, desde uso de roupas, passando por tratamentos hormonais e até procedimentos cirúrgicos. (JESUS, 2012, p. 15).

¹¹ Para a pessoa transexual, é imprescindível viver integralmente, exteriormente, como ela é por dentro (...) Pessoas que se identificam com alguma das expressões da transgenerabilidade enfrentam um primeiro desafio: reconhecer a si mesmas e fazer decisões pessoais sobre se e quando irão se apresentar aos outros da forma como se identificam. Cada um(a) tem o seu tempo. É preciso compreender que essa atitude não é simples de se tomar, nem fácil de por

Consequentemente, sendo uma questão de identidade, para se estabelecer o reconhecimento individual e social na autopercepção de existir, se homem ou mulher¹², é um dos atributos da personalidade humana tutelado pelo art. 1º, III, da Constituição Federal (CF).

Entretanto, as concepções e a correspondência entre sexo e gênero, que foram “arquitetadas” socialmente com o objetivo de estipular uma hierarquia e detenção do poder de um indivíduo sobre outro e/ou de um grupo/classe social sobre outra (SOUZA; BERNARDO, 2014, p. 165), ainda subsiste como ‘normais’, apesar de não ser a base psicológica da autopercepção de viver essa realidade, porque “tudo o que vivemos e o modo como percebemos a realidade é, fundamentalmente, resultado de construtos biopsicossociais.” (JESUS, 2016, p. 547).

Essa construção cultural pode ser considerada como a principal fonte de dores, exclusões e violações ao reconhecimento e aceitação da existência trans na sociedade. Isso porque, embora se viva em um Estado laico em que “ninguém será privado de direitos por motivos de crença religiosa (BRASIL, 1988, inciso VIII do art. 5º)”, o catolicismo rejeita qualquer possibilidade de que exista diversidade de gênero e considera que “ideias como ‘intersexual’ ou ‘transgênero’ indicam uma ideia ambígua de masculino ou feminino¹³”, enquanto o evangelicalismo “abomina” a transexualidade e a existência da diversidade de gênero¹⁴.

O(s) discurso(s) bélico(s)-religioso(s) coloniza(m) numa parcela da sociedade brasileira a imposição ‘moral’ do conservadorismo e da regulação das condutas comportamentais¹⁵ ao

em prática, porém é necessária para que elas possam ser quem são por inteiro, entre seus amigos, na família, no trabalho, na rua. (Id., 2012, p. 19).

¹² Gênero se refere a formas de se identificar e ser identificada como homem ou como mulher. Orientação sexual se refere à atração afetivossexual por alguém de algum/ns gênero/s. Uma dimensão não depende da outra, não há uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas, assim, nem todo homem e mulher é “naturalmente” heterossexual. (JESUS, 2012, p. 12).

¹³ Vaticano Afirma Que Pessoas Trans “aniquilam O Conceito Da Natureza”. Disponível em: <<https://revistahibrida.com.br/mundo/vaticano-afirma-que-pessoas-trans-aniquilam-o-conceito-da-natureza/>>. Acesso em: 5 mai. 2023.

¹⁴ RBA, R. G., da. Bancada evangélica quer cassar direito de transexuais e travestis a nome social. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/bancada-evangelica-quer-cassar-direito-a-nome-social-de-transsexuais-e-travestis-6681/>>. Acesso em: 2 jun. 2023; e GOSPEL, F. Movimento transgênero nada mais é do que “ideologia disfarçada de ciência”, diz médico cristão | Folha Gospel. Disponível em: <<https://folhagospel.com/movimento-transgenero-nada-mais-e-do-que-ideologia-disfarçada-de-ciencia-diz-medico-cristao/>>. Acesso em: 2 jun. 2023.

¹⁵ A religião nada mais é do que o reflexo fantástico na mente dos homens daquelas forças externas que controlam a sua vida cotidiana, reflexo no qual as forças terrestres assumem a forma de forças sobrenaturais. Nos primórdios da história eram as forças da natureza que se refletiam, e com o passar dos tempos sofreram as mais diversas personificações entre os povos. (GANDY, 1980, p. 157, apud ENGELS, 1960, p. 294).

estereótipo de gênero ‘certo’¹⁶ e, além de propagarem o preconceito e a resistência contra a identidade de gênero, se sobrepõem a laicidade do Estado e estabelece à determinada parcela da sociedade a superstição de “poder-dever” em privar os direitos constitucionais que são assegurados às pessoas trans.

A ação da ‘pregação’ religiosa se apresenta em efeito discriminatório direto e indireto, pois, de acordo com Jorge Raupp Rios (2008, p. 8), o ato discriminatório afigura-se em dois sentidos: discriminação direta e indireta, sendo que a discriminação direta é o ato no qual tem sua base a intenção e arbitrariedade do agente (pessoa) que a pratica com plena consciência do fim e o alcance de seu ato, enquanto a indireta (teoria do impacto desproporcional) é a prática do ato aparentemente neutra, mas, dependendo do que se resulta, pode ou gera um impacto desproporcional e negativo sobre um determinado grupo.

Os efeitos desses atos, discursos conscientes ajustados no afeto à odiosidade, possuem a intenção direcionada à coletividade féis do dogmatismo da suposta ‘verdade’ incontestável da ‘pregação’ religiosa, induzindo-os a resistir, recusar e aceitar a realidade existencial: a existência da transgeneridade.

O impacto negacionista desproporcional além de resultar na negação e limitação dos direitos fundamentais do nome social e restrição de uso do banheiro de acordo com sua identidade de gênero — discriminações mais comuns no dia a dia trans —, origina a exclusão do convívio social e as submetem a violências e estereótipos negativos cotidianamente (JESUS, 2016, p. 542) pelo ‘plantio’ da discriminação, a qual as impede a condição de igualdade, de felicidade e de dignidade.

Por esses agentes que produzem a discriminação e desencadeiam a exclusão social das pessoas trans somado a diversas formas de tratamentos odiosos em diferentes contextos desumanos, levou o Supremo Tribunal Federal (STF), em junho de 2019, perante o julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 e do Mandado de Injunção (MI) 4.733, enquadrar, nos tipos da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 — Lei do Racismo, as condutas que impliquem, induzam ou incitem atos de segregação da identidade de gênero como crime de transfobia¹⁷.

Apesar disso, os atos que incitem a discriminação e preconceito, ainda que tipificados como crime de transfobia desde junho de 2019, os representantes das ideologias ortodoxas

¹⁶ A cisnormatividade: “norma que determina que pênis = homem, vagina = mulher e que não existem opções para além disso, negando inteligibilidade para as vivências das pessoas trans.” In *Integralidade e Cissexismo: Uma revisão de artigos sobre atenção à saúde das pessoas Trans*. (BARRERA, Daniela Calvó. 2014, p. 192).

¹⁷ Transfobia. “Preconceito e/ou discriminação em função da identidade de gênero de pessoas transexuais ou travestis. Não confundir com homofobia.” (JESUS, 2012, p. 29).

religiosas no Poder Legislativo — parlamentares da bancada evangélica — se voltam contra qualquer meio que possa ser de proteção às pessoas trans e defendem, como se condição natural fosse, a desintegração da personalidade humana trans. Isso porque o relator da Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado (CSPCCO), deputado federal Eder Mauro, filiado ao Partido Liberal (PL), votou pela rejeição do Projeto de Lei (PL) nº 7582, de 2014¹⁸, que pretende classificar como crime hediondo o homicídio praticado contra pessoa transexual e tipificar os crimes de ódio, intolerância e discriminação baseada na identidade de gênero, entre outros.

No parecer¹⁹, o relator sustentou que “não se pode pretender criminalizar aqueles que pensam e manifestam opiniões divergentes da forma de pensar e agir das minorias”, defendendo, assim, o espectro conservador da ‘identidade’ religiosa de que a “imposição da ideia de gênero serve para desconstruir, desfigurar a família na forma como tradicionalmente a conhecemos”. Por fim, arguiu que “a Constituição se vale exclusivamente da palavra sexo” e, por isso, não “se pode pretender impor uma ideia que fere o que está biologicamente determinado pela natureza e certificado pela ciência.”

A propagação de um discurso religioso de que “a Constituição se vale exclusivamente da palavra sexo”, no campo legislativo — local destinado à produção de normas aptas em autenticar o direito e proteger todos os cidadãos e, principalmente, de quem se encontra em situação de vulnerabilidade para a não discriminação (art. 3º, IV, da CF) — transmite, para certa parcela da sociedade, uma conjecturada regra constitucional de “constituição genética” e o “padrão normativo justo” devem ser a coincidência ‘natural’ entre o sexo biológico binário e a correspondente identificação (INTERDONATO, 2017, p. 26).

Constata-se que o legislador, embora tenha o dever público de “ficar longe da rotularização das pessoas em face das suas diversidades” sem preferência de sexo, cor, gênero e orientação religiosa (PRADO; DANGELO, 2017, p. 63), se aciona para que os direitos das pessoas transexuais sejam açoiados diante dos interesses de uma maioria conservadora, afirmando “seus valores no tradicionalismo de um formato de família” (MENEGHETTI; MARTINS; COSTA, 2023, p. 8)²⁰.

¹⁸ Em trâmite na Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara Federal. Disponível na íntegra em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2071858&filename=Parecer-CSPCCO-2021-09-13.

¹⁹ Id., p. 12

²⁰ O direito das pessoas trans à educação e a educação como mecanismo de inclusão das pessoas trans. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, e-ISSN: 2525-9849, V. 9, N. 1, p. 40-56 Jan/Jul.2023. Disponível em: http://dx.doi.org/10.26668/2525-9849/Index_Law_Journals/2023.v9i1.9659.

Isto é, ainda que a orientação internacional do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) para que todos os Estados-partes adotem a legislação internacional para por fim à violência e às violações cometidas por motivo de identidade de gênero (INTERDONATO, 2017), o cenário legislativo brasileiro se torna palco de “naturalização dos processos de desumanização e de não garantia de direitos civis” das pessoas trans (JESUS, 2016, p. 538)²¹.

O(s) ‘porque(s)’ desse cenário político, segundo Maria Berenice Dias (2019), dar-se-á em razão do “conservadorismo religioso que vem tomando conta do Congresso Nacional” pelas igrejas fundamentalistas que “não medem esforços para impor suas crenças”. A autora assevera, ainda, que “a omissão covarde do legislador infraconstitucional de assegurar-lhes direitos e reconhecer seus relacionamentos, ao invés de sinalizar neutralidade, encobre enorme preconceito.”

O desígnio de domínio ideológico político ou o “medo de desagradar seu eleitorado e comprometer sua reeleição inibe a aprovação de qualquer norma que assegure direitos à parcela minoritária da população que é alvo de perversa discriminação” (DIAS, 2014, p. 95), rompe o avanço no respeito aos valores das questões de gênero e aos iguais direitos das pessoas trans gozarem plenamente os direitos sociais.

O efeito desse código moral impositivo do ‘social admitido e aceitável’ que controla parte da sociedade, legitima, induz e estimula a discriminação, o preconceito e a exclusão das pessoas trans, de modo que o impacto desproporcional e negativo sobre elas permite e motiva diversas formas de violências — física e verbal.

A transfobia afronta valores caros das pessoas trans (dignidade, respeito, oportunidades), semeando crimes visíveis (assassinatos/homicídios e violências físicas) e invisíveis, como preconceito, discriminação, tratamentos injustos e degradantes que têm resultado no trágico derramamento de sangue inocente. Os dados do dossiê ‘Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras’, elaborado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA)²², em 2023, demonstram que a sociedade²³

²¹ Operadores do direito no atendimento às pessoas trans. Revista Direito e Práxis, vol. 7, núm. 15, 2016, pp. 537-556. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil. Revista Direito e Práxis. E-ISSN: 2179-8966. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350947688017>.

²² Dados coletados a partir do relatório da organização Transgender Europe (TGEU), que obtém dados globalmente levantados por instituições trans e LGBTQIA+. Disponível em: www.antrabrasil.org/assassinatos.

²³ Referência a habitantes em certo período e espaço (transitório ou não).

brasileira, pelo 14º ano consecutivo, é a que mais assassina pessoas transexuais e travestis em nível mundial²⁴.

O percentual de todos os assassinatos registrados na América do Sul e Central contra mulheres transexuais e travesti em 2022, é de 70%, sendo o Brasil responsável por 33%. Já a Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil (Rede Trans Brasil)²⁵, por seu dossiê, indicam que, no ano de 2022, foram registrados 327 assassinatos de pessoas trans e de gênero diverso entre 1º de outubro de 2021 e 30 de setembro de 2022. Com 222 casos, a América Latina e o Caribe continuam sendo as regiões que mais registraram os assassinatos. Ou seja, 68% de todos os assassinatos registrados aconteceram na América Latina e no Caribe; 29% do total aconteceu no Brasil.

Em números, o dossiê da ANTRA conseguiu alistar, no território brasileiro, 131 homicídios e 20 suicídios, totalizando 151 pessoas trans mortas. Isso porque, sobre os homicídios, os estados e do governo federal insistem em manter a subnotificação de assassinatos contra a população LGBTQIA+, mesmo que os crimes de ódio e violências transfóbicas sejam veiculados por sites de fácil acesso à população, tais como Agência Brasil da Empresa Brasil de Comunicação (EBC), Educa Mais Brasil, Queer, alertando a necessidade pública na elaboração de leis para que o atributo constitucional da vida e da integridade física seja assegurado.

Realça-se, neste sentido, a Rede Trans Brasil (2022, p. 13):

Torna-se urgente a produção, sistematização e publicização de dados e indicadores de violência contra LGBTQIA+ no Brasil, sobretudo, pelo fato, do Censo Demográfico do Brasil de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), não trazer perguntas relativas à identidade de gênero e orientação sexual.

O Dossiê da Rede Trans (2022, p. 19) destaca, ainda, que:

A média aproximada de idade de pessoas trans vítimas de homicídios que é cerca de 35 anos, conforme os assassinatos notificados pela Rede Trans Brasil em 2022. Ou seja, mais da metade das vítimas tinham menos de 35 anos de idade. Esclarecemos aqui, não se tratar de uma expectativa de vida, mas de uma média da idade das pessoas trans vitimadas.

²⁴ “A cada 48 horas, uma travesti ou mulher transexual é assassinada no Brasil, sendo que cerca de 70% das vítimas têm entre 16 e 29 anos, o que contribui para que a expectativa de vida da população trans no Brasil seja a menor do mundo, em torno de apenas 35 anos, sendo as pessoas negras aquelas que enfrentam os piores processos de precarização de suas vidas e têm menor escolaridade, assim como menor acesso à saúde, incluindo à saúde mental, sexual e reprodutiva”. Dossiê ANTRA, 2022, p. 103.

²⁵ Primeira instituição liderada por pessoas trans e travestis a realizar um monitoramento sobre os assassinatos, violações de direitos humanos e tentativas de homicídio das pessoas trans, travestis e de gênero diverso no país. Seguindo o padrão internacional da TGEU, em parceria com Instituto Brasileiro Trans de Educação (IBTE), para realizar o trabalho de monitoramento (p. 10). Disponível em: <http://observatoriotrans.org/dossi%C3%AAs-rede-trans-brasil>.

Para os suicídios, o Dossiê da ANTRA sinaliza três obstáculos para serem alistados: I. Ou a “família não respeita a identidade de gênero”; II. Ou “as fichas de notificação não são preenchidas”; III. Ou “quando são preenchidas, são feitas de forma incorreta por não serem publicados”.

Thiffany Odara e Wanderson Flor do Nascimento apontam que os suicídios de pessoas trans se dá “em função da disforia ocasionada pela cisnormatividade” (ODARA; NASCIMENTO, 2021, p. 61). Em paralelo, Brunelli (2021) pondera que se torna impossível dissociar tais mortes da LGBTfobia, isso porque:

O ato do suicídio para essas pessoas é apenas a consequência de um processo destrutivo iniciado pelo sistema hetero-cis-normativo que não respeita seus corpos, amores e vivências, inclusive, deixando-as às margens da sociedade, sem nenhuma condição de ascensão.

Outro estudo estima que “aproximadamente metade da população transexual tenta, em algum momento da vida, a morte voluntária”, em decorrência de problemas como invisibilidade, discriminação social, falta de apoio dos pais e familiares, estigma de doente mental são fatores de risco que contribuem para a ideação suicida ou mesmo para a sua concretização (CORRÊA; RODRIGUES; MENDONÇA; CRUZ, 2019, p. 20).

Compreende-se, assim, que os diversos atos discriminatórios, excludentes e violentos que são praticados contra as pessoas trans, por uma parte da sociedade, as induzem e ocasionam o resultado de superar o sentimento de impotência e de viver e existir: a morte-suicídio. E, a partir dessa indução, descortina a sociedade como algoz desse ato letal, pois, conforme a equiparação pelo STF, considerando o teor do art. 20 da Lei nº 7.716, de 1989, torna-se crime de transfobia o ato de praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito e segregação da identidade de gênero.

Essa conjuntura de segregação social, infelizmente, transpassa para o campo social ao direito do trabalho e, além de ser barreira de inserção no mercado laboral formal, apresenta-se como fator da extinção do vínculo empregatício, o qual será exposto adiante.

1.2. Os reflexos da segregação social no campo de trabalho

Antes de analisar o espaço laboral, é imprescindível observar a fase pré-contratual (entrevista de emprego) e se ter noção das barreiras que as pessoas trans tendem a superar para se inserirem no mercado de trabalho formal, pois, apesar de pouca produção de estudos que

tratam da inserção e permanência no mercado de trabalho (MARINHO; ALMEIDA, 2019, p. 116), encontram-se pesquisas, abaixo mencionadas, evidenciando que as pessoas trans que iniciaram a transição e estão buscando a inserção no mercado de trabalho formal, encontram a ignorância, rejeição e preconceito (ALMEIDA; VACONCELLOS, 2018, p. 313).

A plataforma TransEmpregos²⁶, criada em 2013, visa inserir as pessoas trans no mercado de trabalho formal e de desconstruir os preconceitos²⁷ nos empregadores, informa que, do período de 1º janeiro a 31 de dezembro de 2022, conta com 2.422 empresas parceiras que destinam vagas para o público transexual.

Por outro lado, segundo os dados do boletim do 3º quadrimestre de 2022, levantados pelo Departamento Nacional de Registro Empresarial e Integração da Secretaria da Micro e Pequena Empresa e Empreendedorismo²⁸, o número de empresas ativas no Brasil é no total de 20.191.290.

Ao cotejar esses dados é plausível notar que, apesar de existirem pelo menos 20 milhões de empregadores no território nacional, menos de 1% de empresas é que ofertam vagas de trabalho formal à pessoa trans. A pouca disponibilidade de emprego à população trans advém, segundo o Dossiê da ANTRA, do alto índice na rejeição social que as conduz ao mercado de trabalho sexual, sendo a grande maioria mulher trans.

Considera-se que a prostituição não é o que necessariamente coloca as pessoas trans em situação de vulnerabilidade, mas sim a aversão e a transfobia que lhes retiram as oportunidades que “antecedem a sua busca pela prostituição como única opção” (Dossiê da ANTRA, p. 41).

A Rede Trans, por sua vez, assevera que a prostituição é decorrente das exclusões sociais e que:

O território constituído e marcado pela prostituição é decorrência das exclusões vivenciadas por essas pessoas. São os espaços interditados para pessoas transexuais e travestis (escola, casa, trabalho formal etc.), que as levam a buscar espaço onde possam, além de sobreviver, sentirem-se desejadas, já que desejo e admiração por elas estão banidos de outros espaços. Sentimento de pertencimento como resultado das exclusões.

As pessoas trans, a grande maioria mulheres, são forçadas a eleger o subemprego da prostituição para sobreviver (KAFFER; RAMOS; ALVEZ; TONON, 2016, p. 5). Entretanto, a

²⁶ Maior portal de vagas e currículos para pessoas Trans do Brasil. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/>.

²⁷ Podendo ser ilustrado como: educar os empregadores(as), porquanto estrutura ideal de superar e erradicar a discriminação e o preconceito.

²⁸ Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-3o-quadrimestre-2022.pdf>.

‘profissão’ do trabalho sexual não oportuniza a ascensão para uma qualidade ou condição de vida próspera, pois não possui os efeitos sociais que decorrem do labor formal, tais como, a inserção, valorização, desenvolvimento intelectual, psicológico, tampouco proporciona meios financeiros de se investir na educação, qualificação profissional, contribuição previdenciária para aposentaria, entre tantas outras aquisições que provêm do emprego²⁹.

Laura Martendal, uma mulher transexual, assinala, em seu trabalho de conclusão de curso³⁰, que, por experiência própria, os estigmas e vulnerabilidades sociais vivenciadas no âmbito familiar e escolar repercutem nas possibilidades de inserção profissional. Descreve a autora que:

A discriminação contra as mulheres transexuais acontece desde os primeiros anos da educação formal. Estas as excluem das escolas pelas violências sofridas em seu cotidiano e, conseqüentemente, do mercado de trabalho, pelo baixo nível de instrução, mas acredita-se que este não seja o verdadeiro motivo que as tiram do mercado formal de trabalho. Convivi e senti esta realidade desde muito cedo, em que fui literalmente expulsa de todos os ambientes sociais: casa, escola, trabalho e sociedade como um todo. Tive minha identidade de gênero negada, o que repercutiu em mudanças significativas nas esferas pessoal, social e profissional, a partir dos 20 anos. Não entendia tamanha discriminação e preconceito; quando percebi estava morando na casa de uma cafetina, me prostituindo na rua para sobreviver, pelo menos para comer e ter onde dormir. (MARTENDAL, 2015, p. 9)

A exclusão social não só segrega, ela extingue qualquer possibilidade de se alcançar a condição plena de melhoria na qualidade de vida pessoal e profissional (LIMA, 2020, p. 82)³¹, uma vez que a população trans encontra obstáculos para chegar aos 40 anos de idade e ao Ensino Médio (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 6), porquanto a expectativa de vida, em decorrência dessa segregação social, ainda ser na média de 35 anos (Dossiê ANTRA, 2023, p. 34.).

Destaca-se, segundo o Dossiê da Rede Trans Brasil (2023, p. 58), que a população trans é a mais prejudicada no acesso à educação e oportunidades de trabalho, pois a transfobia é traduzida em violências física, moral e psicológica, seja no ambiente familiar ou escolar, tem impacto direto no desenvolvimento educacional e no acesso ao mercado de trabalho.

Cita-se, neste ponto, a pesquisa realizada no município de São Paulo por Cecília Barreto de Almeida e Victor Augusto Vasconcellos, publicada em 2018, com pessoas transexuais e

²⁹ Art. 7º da CF

³⁰ Experiências Profissionais? Relatos de mulheres transexuais. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/156667/TCC-%20Laura%20Martendal.pdf?sequence=1>.

³¹ Educação básica e o acesso de transexuais e travestis à educação superior. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, Brasil, n. 77, p. 70-87, dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v1i77>.

entidades representativas e acolhedoras, na qual obteve da entrevistada Valéria Rodrigues³², em resposta à pergunta “como a população transexual e travesti pode transpor as barreiras do mercado de trabalho?”, de que sem trabalho não há como a pessoa transexual se qualificar profissionalmente, investir em educação e, primordialmente, de viver com dignidade:

Trabalho é trabalho. [...] Você tendo um trabalho, você consegue fazer um curso melhor e ir se diferenciando. Agora, sem trabalho não há dignidade. Se você falar dignidade sem um emprego, sem um real no bolso... Vai ser digna como? Como você vai pagar o seu aluguel? Me explica, como você vai comer? Não dá (ênfase). [...] Dignidade sem emprego não existe. (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 310)

Almeida e Vasconcelos (2018) numeram cinco principais impedimentos que as pessoas transexuais encontram para serem inseridas no mercado de trabalho formal, sendo eles: i) preconceito e transfobia; ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; iv) baixa escolaridade e evasão escolar, e v) corpo e fala.

Os autores destacam que o preconceito e a transfobia são os principais elementos mencionados pelos entrevistados(as) como obstáculos no acesso ao emprego, pois:

As pessoas trans não são vistas como mulheres e homens “verdadeiros”, além de serem estigmatizadas e vinculadas a posturas tidas socialmente como reprováveis, como envolvimento com drogas, violência e prostituição. Por isso, encontram resistências para acessar e permanecer no mercado de trabalho. (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 31)

Sobre os problemas de ‘registro civil e certificado de reservista’, os autores observaram que a jurisprudência divergia entre autorizar e não permitir a alteração do registro civil, sendo porque:

[...] ora (i) a alteração do nome e do sexo não é condicionada a nada, bastando o pedido da autora; ora (ii) autoriza-se a alteração do nome, mas a alteração do sexo é condicionada à realização da cirurgia de “redesignação sexual” pela autora; e ora (iii) o processo de alteração de nome e sexo é suspenso e condicionado à realização da cirurgia de transgenitalização (FREIRE, 2015, p. 103).

Identificaram, ainda, que após o advento do Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, o qual autorizava e reconhecia o uso do nome social de pessoas travestis e transexuais no âmbito

³² Presidente do Instituto Nice. Organização LGBT, referência no resgate e acolhimento de Vítimas de trabalho análogo ao escravo e exploração sexual, reinserção social e profissional de mulheres transexuais e travestis. Disponível em: <https://instituto-nice.ueniweb.com/>

da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, houve atividade legislativa para que o fosse suspenso.

A movimentação legislativa — que os autores se referiram no intuito de suspender o referido Decreto que reconhecia a identidade de gênero — trata-se do Projeto de Decreto Legislativo (PDL) nº 158, de 2022³³, proposto pelo ex-deputado federal Abílio Santana, filiado ao Partido Social Cristão (PSC). Isso significa que, conforme exposto, o cenário legislativo novamente se torna palco de naturalização dos processos de desumanização e de não garantia de direitos civis das pessoas transexuais (JESUS, 2016, p. 538).

O legislador, ao oposto de buscar ações que conscientizem e amenizem as discriminações e os sofrimentos da população que sofre incontáveis preconceitos e violências em seu dia a dia (SOUZA; BERNARDO, 2014, p. 165), defende seus dogmas religiosos para a não inserção de pessoas transexuais ao direito social ao trabalho pelo fato de lhe ‘desagradar’ o Decreto que reconheceu o direito da identidade de gênero no meio laboral.

Diante disso, sinalizam Meneghetti, Martins e Costa (2023, p. 47) que as:

Bancadas religiosas e conservadoras barram direitos e políticas públicas voltadas para essas populações vulnerabilizadas, permitindo, pelo contrário, que sejam claramente estabelecidas políticas de inimizade que definem esses grupos como ameaças e excedentes populacionais e os submetem à segregação e desproteção absoluta.

Esse percalço que as pessoas transexuais encontravam na alteração do registro civil foi resolvido pelo STF, ao concluir e julgar procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275/DF³⁴, de que “para dar interpretação conforme a Constituição e o Pacto de São José da Costa Rica ao art. 58 da Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973”, reconhece-se o direito à substituição de prenome e sexo diretamente no registro civil aos “transgêneros que assim o desejarem, independentemente da cirurgia de transgenitalização, ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes.”

Quanto ao certificado de reservista, de acordo com o site da ANTRA³⁵, a partir do citado julgado do STF, as mulheres transexuais que alteram seus documentos antes dos 18 anos estão dispensadas do alistamento obrigatório, enquanto aquelas que fizeram a transição depois de se alistarem o registro militar é inutilizado quando os demais documentos são retificados. Isto é,

³³ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2324948>.

³⁴ Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur399205/false>

³⁵ Disponível em: <https://antrabrasil.org/2018/11/14/abglt-lanca-guia-de-orientacao-sobre-o-alistamento-militar-para-pessoas-trans/>

assim, resguardo da dignidade da pessoa humana em conformidade com a sua identidade de gênero.

Retornando ao estudo de Almeida e Vasconcelos (2018), os autores destacam que se configura como outra barreira de acesso da população trans ao mercado de trabalho a “baixa escolaridade e evasão escolar involuntária”. O motivo de algumas pessoas transexuais terem precária qualificação educacional, segundo Souza e Bernardo (2014, p. 163), decorre do duplo preconceito, “primeiramente pela sua identidade de gênero 'não convencional' e, em seguida, pelo lugar ocupado (ou não ocupado) no mundo do trabalho.”

O nível de escolaridade é um elemento primordial para o acesso ao mercado de trabalho, pois conseguir um emprego com escolaridade de alcance superior já não é fácil, em razão do estigma social que circunda em face das pessoas trans, para aquelas que possuem o nível educacional básico “se torna uma meta ainda mais difícil de alcançar em um país que até poucos anos considerava transexuais doentes mentais e que ainda carrega esse pensamento errôneo e transfóbico.” (JUNIOR, TEIXEIRA e GRITTI, 2022, p. 7). Por implicação, a baixa escolaridade obsta a qualificação necessária para concorrer às vagas de empregos (ALMEIDA e VASCONCELOS (2018, p. 316).

Outro estudo exploratório realizado por Marcos Junior, Marina Teixeira e Neusa Gritti, em quatro empresas de São Paulo/SP, intituladas em ‘A’, ‘B’, ‘C’ e ‘D’, publicada 2022³⁶, objetivou averiguar se o meio empresarial estava preparado para receber transexuais e se possuíam funcionário(a) transexual. Os autores constataram que os obstáculos enfrentados pelas pessoas transexuais iniciavam já nas entrevistas de emprego, uma vez que as empresas ‘A’ ‘B’ e ‘C’ não possuíam no formulário de admissão de funcionários o campo “nome social”, e ainda mantinham o campo destinado ao ‘gênero’.

Mediante entrevista com os empregadores, os autores indagaram as empresas se possuíam conhecimento de legislação voltada às pessoas transexuais. A empresa “A” respondeu que está “começando a estudar”, a ‘B’, informou que “tem conhecimento”, a empresa ‘C’ informou total desconhecimento, enquanto a ‘D’, embora tenha comunicado o conhecimento de lei, respondeu que “ainda insuficiente na camada digital” a informações sobre a extensão da legislação.

A ausência de campo destinado ao nome social, assim como a manutenção de um campo destinado à identificação de ‘gênero’, são formas excludentes e limitativas de inclusão ao mercado de trabalho, pois, para o primeiro caso, se a pessoa trans encontra-se na fase de

³⁶ A inserção de transexuais no mercado de trabalho. Refas. Revista Fatec Zona Sul, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 1–21, 2022. Disponível em: <https://revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/462>. Acesso em: 6 ago. 2023.

alteração dos seus documentos, ainda que já tenha adotado um nome social, decerto que não houve retificação deles. Para o segundo caso, o campo de identificação de ‘gênero’ impõe à pessoa trans o ‘dever’ de se identificar na suposta norma social de que o gênero corresponde ao sexo do nascimento. Ou seja, em ambos os casos são meios discriminatórios e segregatórios de acesso ao emprego.

Noutra pesquisa, essa realizada por Fabrício Ferreira, Thaís Ribeiro e Worney Brito, também em 2022³⁷, nas cidades do norte de Minas Gerais/MG objetivando “explorar a percepção de pessoas transexuais” e compreender as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal, tiveram como participantes três homens transexuais e duas mulheres transexuais. Entre eles, três possuíam Ensino Superior completo e os demais Ensino Médio completo.

Segundo os discursos dos entrevistados, os autores da pesquisa concluíram, embora constituíssem com diferentes visões de vida e sentimentos do tratamento recebido em sociedade, que se faz necessária várias modificações no meio empresarial (empregador), entre elas a educação para existir a “capacidade de relacionamento interpessoal” (FERREIRA; RIBEIRO; BRITO, 2022, p. 11) e a superação do preconceito para que as pessoas transexuais alcancem uma qualidade de vida satisfatória, de trabalho e de segurança pessoal.

Plausível notar de mais evidente, nas pesquisas acima referidas, que o estigma existente na sociedade é fator contundente no impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal. Imediatamente, se a inclusão da pessoa trans no mercado de trabalho caminha em passos lentos, porquanto as empresas sequer destinam espaço para ‘nome social’ nos formulários de admissão e mantém a pergunta do ‘gênero’, além de desconhecerem e resistirem a legislação e a materialização de um ambiente laboral aos empregados(as) trans livre de preconceitos, se proporciona longe de se concretizar.

Com intuito de delinear, por experiência, o cenário dessas pesquisas, apresenta-se a narrativa de três mulheres trans que tentaram se inserir no mercado de trabalho formal, mas, por eficácia do preconceito, trabalham com prostituição na W3 Norte em Brasília/DF. Os relatos que obtive de Lary, Renata e Marina³⁸ em junho de 2020, abaixo descritos, não possuem a função de serem fonte de dados, pois decorreram de conversas informais e foram realizadas perguntas sem uma ordem cronológica pré-estabelecida ou estrutura. No decorrer do diálogo,

³⁷ Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, Salvador, v. 11, p. e3946, 2022. DOI: 10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/3946>.

³⁸ Nomes fictícios, pois decorreram de conversa informal e não foi solicitado autorização para expor seus nomes.

indaguei-as se já havia trabalho em outro ramo, se havia estudado e se pretendiam sair da prostituição, com as imediatas interrogações:

1) você já trabalhou em outro ramo? 2) você estudou até que série/ano? 3) pretende sair da prostituição?

A Lary, a qual tive contato em 17 de junho de 2020, relatou que, embora tenha se mudado de Minas Gerais/MG para o DF há dois anos, era algo difícil de esquecer os motivos que as empresas lhe davam para não a contratar, tais como, ela não ser o perfil que procuravam, e as “deprimentes” respostas de que a vaga “era para mulheres”:

“Já estudei, formei no segundo ano todo. Já tentei, já busquei, as vezes ainda tento ver um trabalho, com qualquer outra coisa que aparecer. Me dizem que irão me ligar porque não sou exatamente o perfil que procuram. Teve umas duas vezes, fica um pouco marcado, me disseram que a vaga é para mulheres”. (sic)

Apesar de ser no período de experiência que o(a) empregado(a) demonstra sua aptidão ao trabalho, as pessoas trans são submetidas ao prévio exame do “olhar” para uma vaga laboral, sendo que “em sua grande maioria, é a primeira e única fase de participação” (SOUZA JUNIOR, 2021, p. 8)³⁹.

A Renata, que conversei em 24 de junho de 2020, natural do DF, expôs que possuía emprego, mas pediu para sair após ter iniciado sua transição de gênero no decorrer do pacto laboral, porque seus colegas a olhavam diferente e mudaram o comportamento. Articulou que “até pensa em sair” da prostituição, mas indaga quem está contratando.

“Tenho o curso de auxiliar de enfermagem. Comecei trabalhando numa clínica aí. Quando comecei a mudar, por causa dos hormônios, me arrumar como mulher mesmo, ficaram meio assim, daí pedi para sair, sabe. Não consegui juntar grana para colocar os peitões que quero (risos). Hoje tô na aí para poder operar – colocar uns peitos decentes, sabe. A gente até pensa em sair daqui, mas para onde e quem tá aceitando? (sic)

O relato de Renata reforça a imagem de que a sexualidade e as concepções binárias de gênero tendem a influenciar negativamente e reforçar a discriminação das minorias dentro das organizações (CÂNDIDO, 2016, p. 7).

Com Marina, conversei em 25 de junho de 2020. Ela disse que saiu de casa ainda adolescente e nunca teve outro trabalho que não fosse a prostituição. Expressou o sentimento

³⁹ In Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica, v. 2, n. 21, e12137, 2021, p. 8 de 11
CC BY 4.0 | ISSN 2447-1801 | DOI: <https://doi.org/10.15628/rbept.2021.12137>.

de sentir-se “ruim” em ter que trabalhar com a prostituição, mas era a única fonte de renda e sobrevivência que ela possuía.

“Só com prazeres trabalhei e trabalho, sai cedo de casa, com 16 anos, minha família não me aceitou, peguei o rumo da vida. É bem ruim ficar nessa vida, não tenho como conseguir muita coisa, não ganho mal, mas não dá para mudar, né. Estudei pouco. Nem namorado eu consigo. Me diz, não vou para nenhuma pesquisa, né? Não acredito nessas coisas, não quero meu nome em nada, só falam que vão ajudar e nada.” (sic)

Perceptível que a prostituição se apresenta como uma alternativa visivelmente predominante em suas vidas (HARTMANN, 2017), há um misto de sentimentos entre desprezo e aflição, mas ao mesmo tempo esperança, perseverança e coragem contra as aversões e resistências que se iniciam no conjunto social e se alojam nas portas do emprego.

Relacionado ao ambiente laboral, Almeida e Vasconcellos (2018, p. 120-304)⁴⁰ asseveram que a pouca produção de pesquisas que tratem da permanência de pessoas transexuais no emprego, assim como “sub-representação” no ambiente de trabalho, causam dificuldades de demonstrar os principais pontos que levam as demissões, em razão da invisibilidade de que são tratadas:

Importante ressaltar que as estatísticas existentes sobre a população trans referem-se a situações de violência, como acima mencionado, ou de saúde. Há, ainda, ausência de dados oficiais que não sejam sobre doenças sexualmente transmissíveis (DSTs), tais como presença ou evasão escolar, taxa de desemprego, entre outros. Observamos, portanto, a sub-representação desta população nas escolas e nas empresas, mas não há dados gerais sobre esse fenômeno. Essa situação dificultou a elaboração deste artigo e impactou na escolha da metodologia a ser utilizada, como será explicitado adiante. Ou seja, pensa-se na população trans a partir de sua situação de invisibilidade, violência e vulnerabilidade, mas pouco se aborda o tema na perspectiva de acesso a direitos, como à saúde integral (para além do tratamento de DSTs, incluindo hormonioterapia e cirurgia de transgenitalização), à educação ou ao trabalho. Esta pesquisa, então, ganha relevância por analisar a questão da empregabilidade destas pessoas, sem ignorar que essa população ainda encontra obstáculos para chegar aos 40 anos de idade e ao Ensino Médio.

Marinho e Almeida (2018, p. 115), além de corroborarem a afirmativa dos citados autores, acrescentam que:

A despeito da crescente visibilidade das identidades trans na cena política, na mídia, no debate das políticas públicas e nos estudos acadêmicos, e, apesar da tematização identidades trans e trabalho ter importância sociológica, ela se apresenta como uma discussão bastante diminuta numericamente na produção acadêmica brasileira, sobretudo na sociologia do trabalho.

⁴⁰ Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/57888/32877>.

Embora o direito ao trabalho seja um direito social, é possível compreender que a igualdade material (oportunidades e posições) para o desenvolvimento de emprego formal está distante de ser uma realidade comum na vida das pessoas trans, porque o preconceito e a discriminação extirpam a isonomia de oportunidades de que ‘todos são iguais perante a lei’.

Consolida-se, por conseguinte, a crítica de Lívia Mendes Moreira Miraglia (2009, p. 150) de que “o princípio da igualdade é olvidado, sob a falácia de que os homens já alcançaram o patamar de igualdade substancial possível, sendo bastante a igualdade meramente formal.” Ou seja, o grande problema na concretização do princípio da dignidade da pessoa humana não é auferi-la do ordenamento jurídico pátrio, mas sim efetivá-las. (MIRAGLIA, 2009, p. 151).

Diante desse panorama preconceituoso e excludente, para que se alcance as finalidades da justiça social de acesso ao pleno emprego e manutenção do vínculo empregatício com efetividade à igualdade (material e formal) e não discriminação, faz-se imprescindível o exercício de afeto e empatia, algo além do que o simples respeito. Assim, instrui Jaqueline Jesus:

O discurso de valorização das pessoas é muito fácil: dizemos que respeitamos, valorizamos ou até amamos a diversidade, entretanto não a reconhecemos em nós mesmos e, a prática, constata-se a desvalorização da gestão da diversidade. O respeito não é um grau de relação com o outro suficiente para que possa efetuar inclusão, faz-se necessário focar na valorização, que é um nível mais elevado.” (JESUS, 2016, p. 545)

A autora sinaliza ainda que:

Respeitar significa que eu posso odiar o outro, mas aperto a mão dele, aceito conviver com ele em situações específicas, como no trabalho. Essa frágil tolerância pode ser abalada, a qualquer momento, pelos preconceitos e estereótipos que irrompem. (2016, p. 545).

Neste sentido, Almeida e Vasconcelos (2018, p. 316) asseveram que:

A vivência e o respeito das identidades transgêneras precisa ocorrer de maneira integral. O respeito ao nome social é um primeiro passo importante, mas por si só não é suficiente, sendo necessária também a possibilidade de utilização do banheiro, do vestiário e dos uniformes para as funcionárias e os funcionários, conforme o gênero com que se identificam.

Para apreender o que é ser pleno ou impotente em um espaço que é taxativo e preconceituoso, deve-se, verdadeiramente, conhecer, sentir e vivenciar cada momento de felicidade e amargura, cada pensamento idealizado e frustrado, cada expectativa em ser e não poder ser de alguém que se ama. A partir disso, se realmente ama, saberá o quanto há potência

e, ao mesmo tempo, sofrimento em ser uma pessoa trans (mulher ou homem) em um ambiente excludente ou receptivo.

Do contrário, conforme Jesus (2016, p. 545), existirá a ‘frágil tolerância’, pois desprovida do verdadeiro respeito e valorização de si e do próximo — da pessoa trans, da diversidade — de modo que emerge a discriminação indireta.

A etimologia da palavra ‘tolerância’ vem do latim ‘*tolare*’ e significa ‘suportar’ (VIANA, 1995, p. 344), ou seja, um ato de aceitação atribuído sobre aquilo que não se quer, não se pode impedir ou mudar. Tolerar não se ajeita como verdadeiro reconhecimento voluntário dos direitos e das liberdades fundamentais de igualdade, identidade e não discriminação, porque se aceita, já que não se pode impedir ou mudar que o sejam trans.

A tolerância, de acordo com Thiago da Silva Paz (2013, p. 3)⁴¹, se baseia nas rejeições “em um conflito cognitivo entre crenças e atitudes que persiste por “boas razões”, e que “a resposta apropriada” à tolerância “é a crítica aos preconceitos e o combate à discriminação, isto é, lutar por igualdade de direitos e não por “mais tolerância”. Mas, segundo Rainer Forst (2001), nem toda rejeição é considerada razoável, pois seria aceitar seu preconceito:

Se alguém rejeita pessoas de pele escura, não devemos urgir-lhe que seja ‘tolerante para com os que possuem aparência diferente’, porque isso seria aceitar seu preconceito como um julgamento ético similar à rejeição de uma religião diferente. Um racista não deve ser tolerante, deve sobrepujar seu racismo.

Por outro ângulo, quantas vezes se ouve “não tenho nada contra as pessoas gays ou trans, até tenho amigos(as) que são” ou “não tenho nada contra as pessoas gays ou trans, até tenho amigos(as) que tem filhos(as) que são”. A frase, quando exteriorizada, apesar de não ser, em alguns casos, o intuito de quem a profere, possui contornos que veste formas e aspectos diversos e negativos para quem a ouve. A recepção de tais pronúncias no contexto existencial e social pode diminuir e/ou oprimir, produzindo efeitos trágicos.

O resultado de tal fala é uma negativa encoberta pela tolerância, tenham ou não consciência de quem produz, está comprometida com uma ordem moral que permeia na costumeira divisão de classe, sexo, gênero, cor etc., e na desintegração da personalidade, pois não há empatia, afeto e valorização.

O aprendizado de afeto e empatia ainda caminha em passos lentos, de modo que a associação negativa atrelada às pessoas trans ainda subsiste e, muitas das vezes, materializa-se

⁴¹ Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/perspectivafilosofica/article/view/230225/24458>. Thiago da Silva Paz. Intolerância e discriminação. *Perspectiva Filosófica*, Vol. 2, nº 40, 2013 ISSN: 23579986.

por meio da violência física ou psicológica (PRADO e MACHADO, 2008, p. 67)⁴², em que se encontra a discriminação, a frágil tolerância desprovida de verdadeiro respeito e valorização de si e do próximo.

O efeito, conseqüentemente, é o rompimento do vínculo empregatício por desrespeito ao emprego do nome social, uso de banheiro com a identidade de gênero etc., de modo a conduzir a pessoa trans às margens sociais, viver em condições precárias e laborar em subemprego com pouco ou sem qualidade de vida, ainda que seja um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária para erradicar a marginalização e as desigualdades sociais para o desígnio da dignidade humana (arts. 1º, III; 3º, I e III, da CF).

Por esses e outros motivos, há permanente necessidade de atenção nas formas que o preconceito se manifesta, porque a discriminação seja direta ou indireta, por ser um fenômeno múltiplo e complexo (RIOS; SILVA, 2014), é de difícil comprovação e se desponta inclusive no meio laboral por colegas de trabalho, superiores hierárquicos e/ou até mesmo pelo próprio empregador(a) e “não são redutíveis a um ou outro critério isolado” (MACÊDO, 2008, p. 12).

Nesse conjunto, enquanto a alteridade não ocupar o espaço da tolerância, o preconceito subsistirá e, conseqüentemente, o espaço reservado a homens e mulheres trans será o da exclusão extrema estrutural” (JESUS, 2012, p. 2), assim como assassinadas do seu direito social de terem a manutenção de seu vínculo empregatício, forçando-as a viverem às margens da sociedade.

Indispensável, desta forma a valorização, pois, outra vez, nas palavras de Jesus (2016, p. 546): “valorizar é, em primeiro lugar, reconhecer que nós somos tão diversos quanto os outros. Todos somos diferentes, e nos tornamos melhores, como indivíduos” porque “o outro existe, e eu me percebo melhor devido à existência dele.”, independente da identificação social.

⁴² Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/perspectivafilosofica/article/view/230225/24458>. Rainer Forst, Der schmale Grat zwischen Ablehnung und Akzeptanz [A Pequena Diferença entre Rejeição e Aceitação], Frankfurter Rundschau, Dez. de 2001. Tradução de Thiago da Silva Paz. In Intolerância e discriminação. Perspectiva Filosófica, Vol. 2, nº 40, 2013 ISSN: 23579986.

CAPÍTULO II. NÃO DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO SOCIAL AO TRABALHO

Atribui-se, neste capítulo, regras de tratados e convenções internacionais do direito do trabalho sobre direitos humanos, assim como a concretização de sua efetividade pela Constituição e normas infraconstitucionais que tendem a combater o tratamento discriminatório nas relações trabalhistas sobre a identidade de gênero, ante a dimensão individual e social do labor.

2.1. Princípios internacionais.

Em face da acentuada globalização e da influência crescente de certa perspectiva internacional no interior das sociedades nacionais, a força do Direito Internacional do Trabalho tem se elevado desde seu surgimento em 1919 com a fundação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalles, e, considerada sua estruturação, principalmente em todas Convenção da OIT. (DELGADO, p. 67).

Vólia Cassar (2011, p. 7) esclarece que o artigo 427 do Tratado de Versalles determina a harmonização da legislação trabalhista entre países, dando um caráter transnacional, para que se obtenha a unificação mundial dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores.

Por esse campo internacional, realça-se o artigo 1º, alíneas ‘a’ e ‘b’, da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1958, na qual se define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego:

Artigo 1º. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:
a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (BRASIL, 2019).

A Convenção, ratificada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, e consolidada pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, exige dos países-membros a formulação de políticas destinadas a eliminar toda e qualquer discriminação, assegurando a igualdade de oportunidades pelo artigo 2º:

Art. 2º. Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação. (BRASIL, 2019).

A despeito da Convenção não mencionar de forma expressa gênero, identidade de gênero ou pessoa transexual, talvez por ser datada de 1958, há de se notar que possui status supralegal, ante seu conteúdo de Direitos Humanos, e visa a efetiva consolidação da confiada igualdade material. Isto é, não somente elaborar leis que estabelecem a igualdade formal (texto da lei), mas sim originar a igualdade de oportunidades perante a implementação de políticas públicas tendentes a extinguir ou diminuir as desigualdades⁴³. O alcance do tratado se estende, inclusive, às empresas que têm responsabilidade social na valorização do trabalho humano (art. 170, caput, e III, CF) de eliminar todo e qualquer tratamento discriminatório do ambiente laboral.

Os princípios da igualdade, não discriminação e da liberdade em todas suas dimensões às pessoas trans foram manifestadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) ao afirmar que a expressão “outra condição social”, do art. 1.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), refere-se ao princípio da não discriminação à identidade de gênero para que sejam combatidas as condutas transfóbicas, reais ou supostas, que envolvem aversão odiosa.

A Organização das Nações Unidas (ONU), em 2011, editou a primeira resolução no Conselho de Direitos Humanos na qual considera que os direitos LGBT são direitos humanos (INTERDONATO, 2017, p. 32), orientando a todos os Estados-partes adotarem a legislação internacional para por fim à violência e às violações dos direitos humanos cometidas por motivo da identidade de gênero.

Segundo Renata de Oliveira (2020, p. 84)⁴⁴, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, vinculado ao Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), explicitou que o sentido e alcance da expressão "outra situação", constante do art. 2º, item 2, do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, inclui a orientação sexual, de modo “que reforça o aparato internacional de proteção aos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas LGBTQIAP+.”

⁴³ A igualdade – formal e material – nas demandas repetitivas sobre direitos sociais: Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/f7ad672182c2c958f3e16442ed1365af.pdf>.

⁴⁴ Respeito, promoção e proteção dos direitos das pessoas LGBTQIAP+ nas relações de trabalho. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revdirsex/article/view/42271>.

Nesse sentido, ressalta-se os Princípios da Yogyakarta⁴⁵, em que reafirmam a obrigação dos Estados em aplicarem a legislação internacional de direitos humanos na relação de emprego para que seja combatido o tratamento excludente e discriminatório contra a identidade de gênero, assim como a necessidade de implementarem medidas contra o desemprego:

Princípio 1. Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. (...)

Princípio 2. 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 a 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. (...)

Princípio 11. Os Estados deverão: (...) c) Implantar medidas, serviços e programas jurídicos, educacionais e sociais para enfrentar os fatores que aumentam a vulnerabilidade ao tráfico, venda e todas as formas de exploração, incluindo porém não limitado à exploração sexual, por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero, real ou percebida, incluindo fatores como exclusão social, discriminação, rejeição da família ou de comunidades culturais, falta de independência financeira, falta de moradia, atitudes sociais discriminatórias que levam à baixa autoestima e falta de proteção contra discriminação no acesso à habitação, emprego e serviços sociais.

Princípio 12. Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. (...) b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias.

Apesar dos Princípios da Yogyakarta não possuírem força vinculante, pois não se revestem de tratado ou acordo internacional, precisam ser interpretados em conjunto com as demais legislações internacionais correlatas aos direitos humanos e utilizados como implemento moral e persuasiva à não discriminação da identidade de gênero, de modo a erradicar o tratamento discriminatório e degradante contra as pessoas trans.

Ainda no cenário internacional, foi aprovada, em 2019, a Convenção de nº 190⁴⁶ pela Assembleia Geral da 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, a qual ainda está em processo de ratificação pelo Brasil, em que reconhece e inclui a violência contra o gênero no ambiente laboral. A Convenção nº 190 da OIT é de suma importância ser incorporada

⁴⁵ Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf.

⁴⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

no cenário nacional, pois será o primeiro tratado internacional que reconhecerá a violência de gênero, o que abrangará a transexualidade e tonificará as legislações infraconstitucionais no importante papel de combater a discriminação em face das pessoas trans no recinto laboral, uma vez que seu objeto é contra qualquer forma de violência que cause ou seja suscetíveis de causar dano psicológico pelo gênero.

Artigo 1. 1. Para os fins deste Contrato:

a) a expressão "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de condutas e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais condutas e práticas, manifestadas uma vez ou repetidamente, que tenham por objeto, que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio com base no gênero, e

b) a expressão "violência e assédio de gênero" significa violência e assédio dirigidos contra pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afetem desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluindo assédio sexual.

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do nº 1 deste artigo, a violência e o assédio podem ser definidos na legislação nacional como um conceito único ou como conceitos separados.

O caráter supralegal desses ramos jurídicos, quando ratificadas pelo Brasil, auferem o status de emenda à Constituição, de modo que a afirmação da dignidade da pessoa humana amplia os conceitos e princípios da não discriminação contra a pessoa trans no ambiente laboral para que prevaleça o direito à conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico social, assim como a igualdade material, formal e de oportunidades e posições.

As convenções internacionais, segundo Arnaldo Süssekind (2005, p. 1537-1539), visam universalizar as normas de proteção ao trabalho esteadas nos princípios da justiça social e da dignificação como meio de estabelecer o bem-estar como condição precípua à felicidade da pessoa humana, relativamente as matérias de caráter econômico, social, cultural e educativo.

2.2. Princípios constitucionais e infraconstitucionais

Nesse cenário de normas e tratados internacionais, na respectiva esfera de competência, os Direitos Humanos ganham mais espaço de evolução para a eficácia e efetivação dos direitos fundamentais à dignidade ampla e social pelo labor. Isso porque, de acordo com Maurício Delgado (2017, p. 160):

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa à medida que regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias, que, por sua própria força e/ou habilidades isoladas, não alcançariam.

Assevera Delgado que um dos obstáculos que se encontra no meio social é o “ainda renitente (e injustificável) manejo” da ultrapassada “vertente tradicional” que persiste em negar a plena eficácia jurídica parte das normas constitucionais à não discriminação.

Pelo texto constitucional, os princípios de combate a qualquer medida discriminatória e limitativa de manutenção do emprego, encontram-se: i) no art. 3º, inciso IV, na expressão “quaisquer outras formas de discriminação”; ii) no art. 5º, caput e inciso I, como garantia de igualdade e sem distinção de qualquer natureza; e, iii) no art. 7º, inciso XXX, que veta, expressamente, qualquer critério de diferenciação na admissão e manutenção do labor.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988).

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: (BRASIL, 1988).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 1988).

Na regência infraconstitucional, o art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, apresenta a proibição em ser adotada qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção por motivo de sexo, entre outros.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL, 1995).

A vedação de qualquer discriminação, seja na norma constitucional ou na infraconstitucional, são meramente exemplificativos, uma vez que empregam o termo ‘entre outros’ em razão de existir na realidade, conforme exposto anteriormente, outras situações que configuram a discriminação — direta (intencional) e indireta (neutra, velada) — contra o(a) trabalhador(a) trans.

Destaca-se, ainda, o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que reconhece o direito à identidade de gênero e impõe aos órgãos e as entidades da administração pública federal direta,

autárquica e fundacional o dever de adotar meios para que seja concretizado o direito ao nome social da pessoa trans, assim como veta o tratamento discriminatório contra elas:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 2º Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em seus atos e procedimentos, deverão adotar o nome social da pessoa travesti ou transexual, de acordo com seu requerimento e com o disposto neste Decreto. Parágrafo único. É vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais.

Já o Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, estabelecia às médias e grandes empresas, incluindo as multinacionais que operassem no território nacional, as obrigações e responsabilidades de implementarem medidas de combate à discriminação e de promoverem a valorização e respeito com a diversidade de gênero. Estabelecia, ainda, o dever de serem promovidos meios de valorização e respeito com a diversidade de gênero para se reduzir as desigualdades sociais em face da pessoa trans.

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios (...), independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos; (...)

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial. (...). (BRASIL, 2018).

Contudo, o referido Decreto foi revogado pelo Decreto nº 11.772, de 9 de novembro de 2023, que institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, a qual busca conferir, juntamente com o ordenamento jurídico nacional e internacional, proteção aos direitos humanos de todos no âmbito empresarial, bem como reparação das violações de direitos cometidas nessa seara laboral.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 373-A, proíbe discriminações e abusos contra os trabalhadores em geral. Apesar da norma estar incluída no

capítulo “da discriminação contra a mulher”, seus incisos estendem-se a homens (CASSAR, 2011, p. 964), de modo que ao ser realizada uma interpretação extensiva pelo rol de Direitos Humanos e proteção à dignidade da pessoa empregada, de ser vedado e erradicado toda e qualquer discriminação para condição de melhoria social (art. 7º, caput, CF), também proíbe ato atentatório ao gênero, e, respectivamente, à identidade de gênero.

Há, também, por força dos julgamentos da ADO 26/DF e MI 4.733/DF pelo STF, aplicação do artigo 4º, parágrafo 1º, da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que enquadra as condutas que impliquem, induzam ou incitem atos de segregação da identidade de gênero, como crime de transfobia, na tipificação dos crimes resultantes de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica.

A construção normativa multinível (interna e externa) adapta diversos meios de se proteger o(a) trabalhador(a) trans contra todo tratamento degradante e formas correlatas de preconceito e discriminação ou consideração social, assegurando condições materiais e imateriais mínimas de sobrevivência. (RAMOS, 2014, p. 48).

O acervo de normas internacionais e constitucionais visam efetivar o caráter socializante da relação empregatícia pautado na valorização do trabalho humano (art. 1º, IV; art. 3º, incisos III e IV; art. 170, caput, da CF), para que sejam erradicadas ou, pelo menos, mitigadas as discriminações — direta (intencional) e indireta (neutra, velada) — em face do(a) trabalhador(a) trans, e construir-se uma sociedade “livre, justa e solidária”, conforme previsto no artigo 3º, inciso I, da Constituição.

Esses múltiplos elementos têm como principal objetivo resguardar o tratamento isonômico substancial (formal e material) e justapor os princípios fundamentais à integridade física e psíquica (moral, intelectual e espiritual), assim como meio inclusivo na respectiva efetividade e concretização pelo caráter e valor social do trabalho (art. 7º, caput). Isso porque, de acordo com Ledur (1998, p. 98):

a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumo nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade.

Jesus (2016, p. 546) aprimora que o trabalho formal é uma prática transformadora da realidade tanto “como indivíduos”, assim como em “grupos ou em qualquer outro ambiente coletivo, porque o outro existe, e eu me percebo melhor devido à existência dele.”

A relação empregatícia abrange, também, importantes fatores e valores inestimáveis de bem-estar para a condição de realização humana, através da remuneração: i) a subsistência pelo caráter alimentar; ii) acesso aos meios de estabilidade existencial; iii) aprimoramento intelectual e profissional pelo efeito social financeiro. (DELGADO, 2004, p. 43-44).

CAPÍTULO III. ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS: O DANO MORAL

Neste capítulo será exposto, por meio de revisão bibliográfica, o conceito de dano, dano moral, a responsabilidade civil do empregador no dever de indenizar e a obrigação da parte em provar o dano alegado. Em seguida, serão apresentados 48 casos distribuídos entre os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) que foram propostos por pessoas trans em que pediram e pedem ao Poder Judiciário Trabalhista indenização moral em razão de terem sido vítimas de atos preconceituosos e discriminatórios.

3.1. Dano Moral. Teoria Clássica.

De acordo com os artigos 186 e 927 do Código Civil — Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 — todo aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

O dano, de acordo com Vólia Cassar (2011, p. 936), é violação de um bem juridicamente tutelado pelo direito, seja ele patrimonial ou não patrimonial. O dano moral, segundo Rodolfo Filho (2002, p. 48-49), consiste no prejuízo ou lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário ou redutível a dinheiro, caso dos direitos da personalidade, a saber, o direito à integridade psíquica (liberdade, pensamentos e privacidade) e à integridade moral (honra, imagem e identidade). Sérgio Cavalieri (2004, p. 95) acresce ser uma agressão à dignidade pessoal e lesionam valores como a inteligência, trabalho e honestidade.

Vólia Cassar (2011, p. 961-962) conceitua que dano moral “é o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou mágoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito.” Cristiano Farias (2005, p. 139) adiciona que o dano moral, por corresponder à lesão à dignidade humana, afeta os direitos de ordem imaterial do indivíduo: intimidade, igualdade, nome, respeito, identidade, entre outros atributos inerentes à personalidade humana.

Já o conceito de Maria Helena Diniz (1996, p. 89) é que o dano moral “pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico” (FILHO, 2002, p. 42). Essas definições perfilhavam-se à doutrina de Antônio Chaves (1985, p. 617) que se referiu ao dano moral como “a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial” (FILHO, 2002, p. 42, *apud* CASSAR, 2011, p. 961).

Rodolfo Pampolha Filho (2002, p. 53) sustenta que as expressões ‘dano moral’ ou ‘dano extrapatrimonial’, usualmente empregada pela doutrina e jurisprudência, pode ser uma linguagem inadequada se for comparada com a concepção de “patrimônio moral”. Por esse motivo, entende-se que “melhor seria utilizar o termo ‘dano não-material’” para se referir a lesões do patrimônio imaterial e contrapor o sentido do dano material (patrimônio físico).

Em contraste, Cassar (2005, p. 961) assegura que o dano moral, por ser o ato lesivo não patrimonial, pode ser chamado de imaterial, extrapatrimonial, pessoal ou incorpóreo. Com idêntica compreensão, Guilherme Ferreira da Cruz (2008, p. 133-134) pondera que ‘dano moral’ decorre de uma expressão *latu sensu* e “abrangeria toda a esfera interna e valorativa do ser como entidade individualizada” pela força da tradição do direito, de modo que “o uso de outras expressões: extrapatrimonial, não patrimonial ou imaterial”, se adequam de melhor forma, pois torna visível o dano moral *strictu sensu*, embora “o vocábulo moral, não se contrapõe a físico e sim a patrimônio”.

Compreende-se que a dimensão do conceito sobre dano moral corresponde a toda dor psicológica injustamente provocada em uma pessoa ainda que exista pequena divergência entre os termos. Entende-se, também, que as sequelas produzidas no íntimo da pessoa ofendida, sentimentos negativos de tristeza, angústia, amargura, vergonha, humilhação, pertencente ao estado anímico psicológico (autoestima, autorrespeito, sanidade física, sanidade psicológica etc.)⁴⁷, decorrem de uma conduta ilícita praticado por um agente, o causador do dano a um ou mais bens não patrimoniais tutelados como invioláveis (art. 5º, caput, incisos V e X, da CF).

Nas expressões de Carlos Bittar (1994, p. 31) é a dor, em seu sentido mais amplo, que se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera imaterial da pessoa lesada. Embora esses prejuízos extrapatrimoniais não sejam suprimidos ou redutíveis a uma quantia financeira, tampouco restabeleça os sentimentos e seu estado físico psicológico antecedente à dor ou ao sofrimento, porquanto atingem a órbita personalíssima da pessoa, o único meio que a pessoa

⁴⁷ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Cap. IV. 1. Indenização por dano moral, inclusive estético ou danos à imagem. São Paulo: LTr, 2017, p. 704.

lesada possa, pelo menos, amenizar as dores a sua esfera íntima e imaterial é através da reparação indenizatória (ANDRADE, 2003, p. 145.). Isto é, responsabilizar o agressor ao pagamento de quantia pecuniária pelo dano produzido por sua conduta ilícita.

3.2. Responsabilidade indenizatória/reparatória.

Na relação empregatícia, o empregador responde pelo ato praticado por seus empregados que ocasionaram prejuízo a outrem, chamado pela doutrina de culpa *in vigilando* (PEREIRA, 2010, p. 564). Ou seja, além de responder por sua ação comissiva, possui a responsabilidade sem culpa ou culpa presumida. Isso porque, os arts. 187, 932, inciso III, e 927, parágrafo único, do Código Civil, aplicáveis ao direito do trabalho como fonte subsidiária (art. 8º, § 1º, da CLT), consagraram o dever geral de não prejudicar o outro, e, quando configurado por ação ou omissão, de reparar o dano causado, “o que se coaduna com os princípios constitucionais da sociedade solidária e da justiça social” (ANDRADE, 2003, p. 940) (art. 5º, inciso X, e art.7º, inciso XVIII, da CF, segunda parte).

CC. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 927. [...] Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

CF. art. 5º, 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 [...].

art. 7º. XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

O dano moral, conforme exposto, decorre do ato ilícito que causa o prejuízo à esfera imaterial da pessoa, ou seja, o fato gerador da responsabilidade ao pagamento de indenização ou de reparação (PEREIRA, 2010, p. 565). Todavia, ainda há necessidade de se configurar o nexo causal (CASSAR, 2011, p. 936) a existência de uma relação de causa e efeito entre a conduta praticada (ilícito) e o resultado (dano/prejuízo) (CASSAR, 2011, p. 944). Isto é, o vínculo de ligação entre o dano e o ato ilícito praticado (conduta): a prova.

3.3. Prova do dano moral

No que tange à comprovação subjetiva do prejuízo e/ou lesão à integridade física da vítima repercute de forma complexa e variável no estado físico e anímico do indivíduo, desdobramento do dano moral, a doutrina é uníssona em configurá-la como um dano presumido, isto é, um dano *in re ipsa*.

Explana Sergio Cavalieri (1998, p. 80) que “o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural”, ilustrando, que, “por exemplo, provada a perda de um filho, do cônjuge, ou de outro ente querido, não há que se exigir a prova do sofrimento, porque isso decorre do próprio fato de acordo com as regras de experiência comum”.

Carlos Alberto Bittar (1994, p. 204) posiciona-se em tratar:

[...] de presunção absoluta, ou *iuris et de iure*, como qualifica a doutrina. Dispensa, portanto, prova em concreto. Com efeito, corolário da orientação traçada é o entendimento de que não há que se cogitar de prova de dano moral. Não cabe ao lesado, pois, fazer demonstração de que sofreu, realmente, o dano moral alegado.

Em contraste, André Andrade (2003, p. 173) pondera que o dano teria de ser “presumido” a partir de algum “fato objetivo” para se evitar uma indenização por “um dano moral” que poderia não existir:

Essa ideia, de que o dano moral em geral não depende de comprovação, decorre, a nosso ver, do recorrente erro de perspectiva de identificar o dano moral com aquelas reações de dor, constrangimento, tristeza, vergonha”. Partindo de tal premissa, a solução encontrada não poderia ser outra que não a da inexigibilidade da prova do dano, porque totalmente subjetivo, existente no íntimo do indivíduo e, conseqüentemente, não perceptível pelos sentidos. Por esse prisma, em verdade, com base em uma presunção (absoluta, no comum dos casos), acaba-se por indenizar alguém por um dano moral (identificado sempre com “dor”) que poderia nem mesmo existir.

Rodolfo Filho (2002, p. 77), todavia, já afastava a reflexão ao esclarecer que “o argumento tem sua lógica, enquanto elemento de retórica, mas cai por terra quando confrontado com a moralidade média do cidadão comum”, tendo em vista inexistir prova de dor, sofrimento, tristeza ou qualquer sentimento negativo, inclusive pelo ponto de vista médico e psicológico, dos direitos da personalidade: integridade psíquica — liberdade, pensamentos e privacidade — e integridade moral — honra, imagem e identidade — (ANDRADE, 2003, p. 173).

Andrade (2003), então, substitui sua presunção e perfilha-se a Rodolfo Filho quanto à dimensão dos direitos da personalidade decorrente do princípio da dignidade da pessoa humana, em razão da “complexidade do homem e das relações sociais”, mas com suas reservas:

Todavia, substituída a proposição inicial, para considerar o dano moral não como alguma daquelas reações íntimas do ser humano, mas como a lesão a um direito personalíssimo, desnecessário é o recurso a presunções acerca da existência do dano: uma vez violado direito da personalidade, caracterizado estará o dano moral, independentemente de qualquer reação interna ou psicológica do titular do direito. Para o notável Roberto Brebbia, o problema da prova do dano moral se resolve, de forma objetiva, com a comprovação de fato violador de algum dos direitos da personalidade. Pelo menos no tocante aos chamados direitos da personalidade físicos e morais, a que se refere Carlos Alberto Bittar, o dano moral poderia ser provado diretamente. O recurso à presunção subsistiria, no entanto, em relação aos danos morais consistentes em ofensa a direitos psíquicos da personalidade do indivíduo. (...) Com o desenvolvimento social e a consequente evolução dos direitos da personalidade o conceito de dano moral tende a ser ampliado, para alcançar situações hoje ainda não consideradas. A extensão do conceito de dano moral não transformará a sociedade em uma sociedade de litigantes, mas contribuirá para a formação de uma sociedade na qual o ser terá, efetivamente, primazia sobre o ter e os direitos da personalidade receberão a consideração e o respeito devidos. (ANDRADE, 2003, p. 174-175).

Conforme visto, a doutrina institui que o prejuízo imaterial, desdobramento do dano moral, possui natureza *in re ipsa* (até porque constituir prova específica do prejuízo seria impossível por não possui cor, figura, cheiro, ou seja, impalpável). Entretanto, a toda alegação processual prescinde de uma prova, isto é, comprovar o fato daquilo que se diz ter passado, o ônus de confirmar a existência dos fatos constitutivos de seu direito⁴⁸.

E, de acordo com Mauricio Delgado (2017), ao dano alegado é necessária a evidenciação de sua existência ou, pelo menos, a ocorrência do fato deflagrador do próprio dano que provocou a ofensa e consequente prejuízo imaterial. O autor descreve que o fato deflagrador do dano é um requisito “essencial” para viabilizar a indenização. Ou seja, a não comprovação do dano no seu sentido estrito, a prova do fato de que o local de trabalho ocasionou a lesão moral de um direito da dignidade da pessoa humana (o nexa causal) afasta a responsabilidade empresarial:

O dano moral, no sentido estrito, torna-se mais subjetiva a aferição do dano e, desse modo, sua própria evidenciação processual. De toda maneira, a evidência de pelo menos do fato deflagrador do dano tem que emergir do processo, sob pena de faltar um requisito essencial à incidência da indenização viabilizada pela ordem jurídica. (...) A não comprovação do dano ou pelo menos, a não comprovação do fato deflagrador do dano, especialmente nos casos de dano moral. A não comprovação do nexa causal entre o dano e seu ambiente laborativo ou entre aqueles e atos ou omissões

⁴⁸ Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

do empregador e seus prepostos, afasta a responsabilidade empresarial (DELGADO, 2017, p. 708-711).

Segundo André Oliveira (2016, p. 45), as provas são fontes pelas quais são possíveis extrair informações capazes de demonstrar a verdade sobre determinado fato. Dentre as possibilidades de comprovação existe a prova real (documental e técnica, por exemplo, pericial) e pessoal (depoimento das partes e testemunhas — oral), meios dos quais são possíveis extrair informações capazes de comprovar a veracidade de uma alegação, pois voltadas à investigação de acontecimentos relevantes para a causa e constituem fenômeno interno do processo.

Entretanto, determinadas situações, como atos discriminatório e preconceituoso, não raras vezes, pois não se pode olvidar que embora se viva numa sociedade civilizada há flagrante desigualdade e injustiça na sociedade brasileira (OLIVEIRA, 2016, p. 49) em face das pessoas trans que são naturalmente praticadas atitudes veladas (verbalizada por piadas, chacotas, entre outras formas) de difícil ou impossível comprovação documental.

Neste ponto é que a prova oral (depoimento pessoal e testemunhal) possui relevância e se apresenta, por vezes, como o único meio probatório ao alcance da parte para comprovar suas alegações. Isso porque, para o Direito do Trabalho, ante o princípio da primazia da realidade, importa é o que realmente aconteceu e não somente o que está escrito: a prevalência dos fatos sobre as formas (CASSAR, 2011, p. 203).

Esse princípio se destaca no momento da audiência de instrução quando o(a) julgador(a) possui contato direto com as partes e participa ativamente na produção da prova para a busca da verdade (OLIVEIRA, 2016, p. 53) ao colher o depoimento da vítima sobre a realidade vivenciada, assim como o da testemunha, terceiro em relação a lide, sobre seus conhecimentos (MARTINS, 2015, p. 887) na existência, circunstância e modo de como existiram os fatos (OLIVEIRA, 2011, p. 147).

Nessa ocasião, as declarações perante o juízo possuem uma potencialidade de reproduzir a realidade dos fatos (lesões causadas pela discriminação e preconceito que permanecem isolados) e ascender passagem à reparação e à justiça, na ordem peculiar e social (ALMEIDA; MESSIAS, 2022), pois “a produção da prova não se tem apenas o ato de colher o relato das partes e testemunhas, senão de considerar seus antecedentes e consecutivos lógicos⁴⁹”.

⁴⁹ “É seguramente na produção da prova, sobretudo naquela de feição oral, que o princípio da oralidade ganha protagonismo no processo. Pela interação direta com as partes e com as testemunhas, o juiz da causa expõe-se aos efeitos dos sentidos, e assim pode, mais propriamente, garantir que a qualidade da tutela jurisdicional decorra de uma adequada análise do material probatório produzido.” JÚNIOR, 2021, p. 1536.

No ato da audiência, momento em que o(a) julgador(a) se faz presente e atuante no processo colhendo a prova e sentindo as reações das pessoas nos depoimentos⁵⁰, há a reconstrução do passado pela oralidade, isto é, o “princípio da concentração ou da imediatidade” (OLIVEIRA, 2011, p. 151).

Nos dizeres de André Oliveira (2016, p. 21):

Essa precisão do fato é o ponto central sobre o qual é possível definir a verdade. Quando as leis estabelecem a verdade dos fatos como uma das funções da prova e orientam o juiz a buscar a verdade, estão apontando na direção daquilo que ocorreu na realidade social. O fato que estrutura a norma é aquele que deve ser encontrado no processo judicial, sob o nome da verdade.

O princípio da imediatidade, pela jurisprudência trabalhista em sede recursal, tende a atribuir mais valoração na prova oral colhida pelo(a) julgador(a) na audiência ante a proximidade direta com as partes e testemunhas e com a realidade dali advinda⁵¹. Oliveira (2016, p. 199) realça, então, que a:

⁵⁰ Pela interação direta com as partes e com as testemunhas, o juiz da causa expõe-se aos efeitos dos sentidos, e assim pode, mais propriamente, garantir que a qualidade da tutela jurisdicional decorra de uma adequada análise do material probatório produzido. Idem 77.

⁵¹ Julgados sobre a matéria mais recentes: PRINCÍPIO DE IMEDIAÇÃO. CONVENCIMENTO DO JUIZ. Frise-se que, em virtude da aplicação do princípio da imediação, o Juiz de primeira instância, que está em contato direto com as partes e testemunhas ouvidas, possui melhores condições de avaliar a imparcialidade e a segurança do depoimento das testemunhas, além dos fatos narrados pelas partes, obtendo os elementos necessários ao esclarecimento da verdade real e formação do livre convencimento. Ressalte-se, ainda, que por mais detalhes que a ata de audiência contenha, esta não consegue traduzir com exatidão a realidade presenciada pelo Juiz, que colheu a prova e que sentiu a reação das partes e testemunhas, motivo pelo qual se deve prestigiar a conclusão do magistrado de origem (TRT-2: 10005586820225020303, Relator: ADRIANA PRADO LIMA, 11ª Turma). PRINCÍPIO DA IMEDIAÇÃO. Pelo princípio da imediação, deve-se prestigiar a valoração da prova levada a efeito pelo magistrado que preside o processo em 1º grau, já que ele se encontra em posição privilegiada para bem aquilatar a sua credibilidade, notadamente dos depoimentos prestados, uma vez que estabelece contato direto com partes e testemunhas, o que lhe sobreleva a percepção no que se refere aos fatos controvertidos e à confiabilidade das declarações prestadas. (TRT-3 - ROT: 00111546420195030026 MG 0011154-64.2019.5.03.0026, Relator: Danilo Siqueira de C. Faria, Data de Julgamento: 19/02/2023, Terceira Turma, Data de Publicação: 27/02/2023.) PRINCÍPIO DA IMEDIAÇÃO. CONVENCIMENTO DO JUIZ. Frise-se que, em virtude da aplicação do princípio da imediação, o juízo de origem, que está em contato direto com as partes e testemunhas ouvidas, possui melhores condições de avaliar a imparcialidade e a segurança do depoimento das testemunhas, além dos fatos narrados pelas partes, obtendo os elementos necessários ao esclarecimento da verdade real e formação do livre convencimento. Ressalte-se, ainda, que, por mais detalhes que a ata de audiência contenha, esta não consegue traduzir com exatidão a realidade presenciada pelo juízo de origem, que colheu a prova e que sentiu a reação das partes e testemunhas, motivo pelo qual se deve prestigiar a conclusão do Magistrado. (TRT-2 - ROT: 10001580620225020319, Relator: ADRIANA PRADO LIMA, 11ª Turma). PROVA ORAL. Cabe ao Juiz de 1º grau a valoração da prova oral pois, ao colher os depoimentos das partes e testemunhas, ele forma seu convencimento a partir da avaliação da confiabilidade das declarações ouvidas. Não emergindo nenhum elemento que induza à convicção de que se equivocara o Juízo de origem na valoração da prova produzida no feito, deve prevalecer o convencimento por ele firmado, privilegiando-se o princípio da imediatidade ou da imediação. (TRT-1 - RO: 01008733320205010073, Relator: CELIO JUACABA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 28/06/2023, Nona Turma, Data de Publicação: DEJT 2023-07-12).

[...] função revisora do tribunal, em matéria de fato, portanto, está centrada na análise do acerto ou do erro na apreciação da prova. A constatação da correção está em examinar a validade dos raciocínios desenvolvidos entre os elementos de prova e a conclusão sobre a veracidade ou falsidade das hipóteses fáticas.

Desponta-se, neste sentido da valoração da prova oral, o protocolo elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)⁵² em outubro de 2021, com base nos estudos⁵³ da psicologia e filosofia, orientando ao julgador(a) observar que quando se fala “em gênero” não se pode analisar pela perspectiva das “características socialmente construídas, atribuídas a indivíduos de acordo com o seu sexo biológico”, porque essas “atribuições”, embora estejam “enraizadas a ponto de parecerem naturais e necessárias”, na realidade “são artificiais e, portanto, não fixas”:

(...) muitas vezes, uma pessoa pode se identificar com um conjunto de características não alinhado ao seu sexo designado. (...). Pessoas que não se conformam com o gênero a elas atribuído ao nascer foram e ainda são extremamente discriminadas no Brasil e no mundo, na medida em que a conformidade entre sexo e gênero continua a ser a expectativa dominante da sociedade. (...) Em nossa sociedade, estabeleceu-se como “padrão” a heterossexualidade, enquanto orientações sexuais como a homossexualidade e a bissexualidade são consideradas “desviantes”. Da mesma forma como existem diversas expectativas socialmente construídas a respeito do comportamento de mulheres, existem também expectativas socialmente construídas sobre a quem a afetividade e o desejo sexual dos diferentes gêneros devem ser direcionadas. É isso que convencionou-se chamar de heteronormatividade – ou, normas que tornam compulsória a heterossexualidade. (PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoos/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>)

O protocolo recomenda aos(as) julgadores(as), comprometidos com o exame da causa, a extrema importância de estarem atentos à presença de estereótipos, a predominância da heteronormatividade e da violência à identidade de gênero trans que subsiste na sociedade brasileira.

O documento possui importante valor para a reflexão jurisdicional ao se referir à pessoa trans, porquanto assinala que, em razão da “perspectiva do homem branco, heterossexual, de determinada classe social”, o direito do trabalho deve, por necessidade social à vista de supostas regras neutras (discriminação indireta), olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero para o reconhecimento da autodeterminação de identidade de gênero, assim como atribuir maior peso ao testemunho de pessoas vítimas de qualquer forma de prejuízo moral.

⁵² Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

⁵³ MATHIEU, 2009; BEAUVOIR, 2009; BUTLER, 2003; JESUS 2012.

Dessa forma, recomenda-se que magistradas e magistrados comprometidos com julgamentos na perspectiva de gênero se perguntem: essas expectativas estão guiando determinada interpretação e/ou reforçando tais expectativas de alguma maneira, em prejuízo ao indivíduo envolvido na demanda? (...) Ou seja, apesar de a Constituição brasileira fazer referência à igualdade entre os sexos, atualmente, o direito protege, também, a igualdade entre os gêneros. (...) Uma atuação jurídica comprometida com a igualdade, deve então ser guiada pela seguinte pergunta: a heteronormatividade está sendo utilizada como pressuposto ou está sendo, de alguma forma, reforçada por determinada decisão? (PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>)

A aversão ao autoconhecimento da identidade de gênero, além do prejuízo a um bem imaterial, ou mais, desencadeia outros problemas, tais como aflição, angústia, desprezo, insegurança etc., que atingem a saúde psíquica. Essas desestabilidades emocionais, intelectuais, psicológicas e existenciais (COSTA; PAULINO; LACERDA, 2021, p. 7), invalida a própria existência de indivíduo (alma, ser, espírito), pois causa a exclusão do emprego e, conseqüentemente, as conduz à marginalização. Assim, delinea Jesus (2016, p. 4):

Diariamente, pessoas trans sofrem porque diferentes organizações não lhes permitem utilizar seus nomes sociais (aqueles pelo qual se identificam), e até as obrigam a utilizar seus nomes civis, o que gera constrangimento. (...) Têm acesso dificultado ou impedido à educação, ao mercado de trabalho qualificado (a maioria só consegue espaço para trabalharem como profissionais do sexo) e até mesmo ao uso de banheiros.

Acentua-se a relevância em dar especial atenção à palavra da vítima e da testemunha (art. 852-D⁵⁴, da CLT), ao colher seus relatos, e se aproximar ao máximo da realidade e dos acontecimentos para se identificar, tanto quanto possível, a evidenciação da existência ou pelo menos, da ocorrência do fato deflagrador do próprio dano. Isso porque, o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real (DELGADO, 2017, p. 224): a oralidade.

Configurada, então, a prática e os pressupostos do ilícito ocasionado pelo empregador e as alterações no estado de alma do empregado(a) que decorrem dos efeitos do dano, dá ensejo à reparação moral através da indenização.

A estrutura dessa indenização não possui finalidade de recompor a integridade física e psicológica do prejuízo imaterial, pois assume, por um lado, a configuração de sanção à conduta

⁵⁴ Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

ilícita do causador da lesão moral para coibi-lo na reincidência de tal prática ofensiva, e, por outro lado, o objetivo de atenuar o sofrimento injusto à agressão da esfera subjetiva da pessoa humana (JÚNIOR, 2000, p. 3). Ou seja, a indenização moral à vítima possui o desígnio de defesa contra uma injusta agressão a sua esfera subjetiva (íntima), e para o ofensor uma medida repressiva ao mal causado à esfera imaterial do outro através da responsabilidade em indenizar ainda que não tenha dolo (ação comissiva) (CASSAR, 2011, p. 57).

3.4. Mensuração/quantificação.

Maurício Delgado (2017, p. 712) sustenta que “uma das áreas em que se apresentam mais dificuldades no exercício da função judicante” é o momento de se aferir “o cálculo da respectiva reparação” corresponde com a efetiva ocorrência do dano moral (*lato sensu*). Isso porque, a “régua” do montante financeiro compensatório pertinente ao efetivo prejuízo à moral, a teor do artigo 944 do Código Civil, “mede-se” pela “extensão”⁵⁵ do dano. Ou seja, o inegável juízo de equidade (DELGADO, 2017, p. 704)⁵⁶ do(a) julgador(a), enquanto intérprete do objetivo legal, de traduzir o alcance da expressão “extensão” do dano considerando as circunstâncias que o envolvem: a) a posição social ou política do(a) ofendido(a); b) a intensidade do ânimo do ofensor; c) a gravidade, a natureza e a repercussão da ofensa (bem imaterial atingido) (DINIZ, 1996, 89); d) o porte econômico do ofensor; e) o proveito obtivo com a conduta ilícita; f) o grau de culpabilidade e reprovabilidade social da conduta ofensiva⁵⁷.

Vólia Cassar (2011, p. 970) acrescenta outras duas formas de expressar a extensão do dano: a) extensão do fato socialmente; b) permanência temporal (demora no sofrimento). Após essas considerações, o parâmetro da quantia indenizatória a ser fixada decorrente da lesão de um ou mais direitos da personalidade (violação da intimidade, vida privada, honra entre outros⁵⁸, e procedimento discriminatório, tratamento degradante ou vexatório etc.), não poderá

⁵⁵ Art. 944 do CC: A indenização mede-se pela extensão do dano.

⁵⁶ Os critérios orientadores do órgão judicante no exame da ocorrência do dano moral e da fixação do respectivo montante indenizatório estão no manejo de critérios mediante o máximo exercício das qualidades inerentes à função de julgador: sensatez, equanimidade, ponderação, imparcialidade. O montante indenizatório, com respeito ao dano moral, é fixado pelo órgão judicante por meio de um juízo de equidade.

⁵⁷https://www.tst.jus.br/documents/1295387/22599569/2023_10_bibliografia_tema_dano_moral_fixacao_criteri_os_arbitramento_final.pdf/505d5cdb-9b6a-8bd1-804e-314f71bad330?t=1696886140457

⁵⁸ Esclarece Delgado (2017, p. 704): O patrimônio moral da pessoa humana não se circunscreve ao rol mencionado no inciso X do art. 5º da Constituição (intimidade, vida privada, honra e imagem). Outros bens e valores inerentes ao ser humano integram esse patrimônio moral cujo desrespeito enseja a proporcionalidade e reparação (art. 5º, V, CF). De todo modo, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem do ser humano são formadas por um complexo de fatores e dimensões físicos e psicológicos (autorrespeito, autoestima, sanidade física, sanidade psíquica etc.), os quais compõem o largo universo do patrimônio moral do indivíduo que a ordem constitucional protege.

ser irrisória ou capaz de ser meio enriquecedor à vítima, mas que atenda a exigência reparadora e, ao mesmo tempo, não ser irrisória ao ofensor e deixar de atribuir o efeito inibitório ou desestimular de nova prática danosa (BITTAR, 2019, p. 145), como medida punitiva-pedagógica educativa. Isto é, a dosimetria do critério da proporcionalidade e razoabilidade (CASSAR, 2011, p. 968).

Diante desse conjunto de atribuição para se aferir o valor indenizatório, conduziu o legislador a editar a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada como Reforma Trabalhista. A legislação incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), entre outros dispositivos, os artigos 223-A e 223-G, parágrafo 1º, incisos I a XII, fixando atenuantes e limites para as indenizações por danos extrapatrimoniais. O objetivo dos dispositivos, segundo o legislador⁵⁹, consistia em ser evitado decisões judiciais “dispares” para situações semelhantes e fosse estabelecida uma gradação de valores a partir da classificação de ofensa leve a gravíssima. O parâmetro dado ao(a) julgador(a) para arbitrar o quantum reparatório era o último salário da pessoa ofendida.

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.
(...)

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará. I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 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. (BRASIL, 1943).

Maurício Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 145-146) avaliaram, à época, que os dispositivos celetistas se apresentavam inconstitucionais, pois, ao ser tabelado o valor da indenização por danos morais, retirava-se do julgador sua livre convicção de ponderar aspectos importantes de cada caso, tais como a gravidade da lesão ou dor sofrida com suas peculiaridades e a capacidade econômica das partes.

⁵⁹ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Exm/Exm-MP-808-17.pdf.

Se não bastasse, o art. 223-G, § 1º, incisos I até IV, estabelece tarifação da indenização por dano extrapatrimonial, se esquecendo que a Constituição da República afasta o critério de tarifação da indenização por dano moral, em seu art. 5º, V, ao mencionar, enfaticamente, a noção de proporcionalidade. Nesse contexto, a interpretação lógico racional, sistemática e teleológica desses dispositivos legais rejeita a absolutização do tarifamento efetuado pela nova lei, considerando a tabela ali exposta basicamente como um parâmetro para a fixação indenizatória pelo Magistrado, mas sem prevalência sobre a noção jurídica advinda do princípio da proporcionalidade-razoabilidade.

Além da violação ao art. 5º, inciso V, mencionado pelos autores, constituía-se, o tabelamento indenizatório em transgressão do princípio basilar da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais à reparação integral dos danos extrapatrimoniais e à isonomia, previstos nos art. 1º, III, da Constituição.

Entre dezembro de 2018 a fevereiro de 2019, tais dispositivos foram objeto de três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI): a) de nº 6069, proposta pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); b) de nº 6050, proposta pelo Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA); e c) de nº 6082, apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). Cada ADI pedia a inconstitucionalidade, consecutivamente: a) dos arts. 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º; b) dos incisos I, II, III e IV, § 1º, do art. 223-G da CLT; e c) do art. 223-A e incisos I, II, III e IV do § 1º do art. 223-G, todos da CLT.

As causas de pedir, apresentados à Corte Constitucional, voltavam-se na ofensa ao princípio da isonomia, asseverando que a indenização decorrente de um mesmo dano moral “(por exemplo: tetraplegia de um servente ou de um diretor de empresa)”⁶⁰ teria valor diferente em razão do salário de cada ofendido. Isto é, o contido nos citados artigos violariam os arts. 1º, III, e 5º, caput, e incisos V e X da Constituição da República, pois, ao ser atrelado o sofrimento da vítima ao seu salário contratual, fere a cláusula geral da tutela da dignidade da pessoa humana e o princípio da isonomia, permitindo, conseqüentemente, que vítimas do mesmo infortúnio sejam indenizadas de modo diferente, em razão do seu padrão salarial.

Ao serem julgadas, o ministro relator das ações ressaltou que a lei não pode balizar os valores de dano moral, pois cabe ao julgador, pautado na discricionariedade, avaliar os critérios na quantificação do dano em cada fato. O acórdão teve por base a súmula nº 281/STJ⁶¹, a qual dispõe que “a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de

⁶⁰Argumento da ANAMATRA. ADI 6050. Disponível em: <https://peticaoamento.stf.jus.br/api/peca/recuperarpdf/15339287685>

⁶¹Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/jurisprudencia/tematica/download/SU/Sumulas/SumulasSTJ.pdf.

Imprensa”, assim como o enunciado 550 da VI Jornada de Direito Civil⁶² de que “a quantificação da reparação por danos extrapatrimoniais não deve estar sujeita à tabelamento ou a valores fixos”. A conclusão dos julgamentos, entre 3 e 16 de junho de 2023, foi a parcial procedência dos pedidos, no sentido de que conferir interpretação conforme a Constituição e estabelecer:

[...] Os critérios de quantificação de reparação por danos 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 [...] (BRASIL, 1943)

Com o exame das ADI's pelo STF, volta-se, então, ao papel fundamental do(a) julgador(a) em apreciação as ofensas a um ou mais bens imateriais da pessoa lesada e aplicar a proporcionalidade e razoabilidade do *quantum* indenizatório moral à extensão do dano, considerando: a) a extensão e repercussão do sofrimento (o efeito compensatório/reparador para a vítima); b) a gravidade da conduta do ofensor (ação omissiva ou comissiva); c) a posição social das partes litigantes (a capacidade econômica do agente causador do dano e o nível econômico da parte ofendida) para garantir a plena integridade da pessoa humana e repelir todo e qualquer ato que possa comprometê-la (meio punitivo-pedagógico/educativo ao causador do prejuízo).

3.5. Os casos: substrato fático e a construção do dano moral.

Nesta seção serão examinadas 48 sentenças e 41 acórdãos, totalizando 89 julgados exarados pelos 24 TRTs. Em cada uma das 48 demandas serão descritos os fatos apresentados pela parte autora ao Judiciário Trabalhistas, assim como os argumentos apresentados pela empresa na defesa. Manter-se-á, ao serem descritos os fatos iniciais, as expressões e violações expostas pelo(a) representante da parte (advogado(a)), na inicial, na defesa, assim como nos recursos interpostos. Será transcrito na íntegra, ao que é pertinente ao dano moral, o depoimento da parte autora narrando o contexto da(s) violação(ões) sofridas e de eventual(is) testemunha(s) confirmando a existência do fato, assim como a narrativa da parte ré/empresa em contrapor as alegações e de eventual(is) testemunha(s). Prosseguindo ao objeto de estudo será descrita as

⁶² Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/621>.

razões de decidir e fundamentar que cada julgador(a) estabeleceu na construção (ou não) do dano moral em sentença e acórdão, este quando existente recurso.

Ao final de cada ação, considerando a exposição dos fatos iniciais com a narrativa das partes em seus depoimentos e de suas testemunhas (quando existentes), é realizada uma reflexão e/ou observação sobre o(s) julgado(s) na construção (ou não) do dano moral: os critérios objetivos, legais, como também os critérios subjetivos de definição ou de racionalidade diante da violência laboral contra a pessoa trans e a ofensa imaterial considerada.

Consta, ao final de todos os casos examinados, uma tabela informativa sobre a origem do julgado com o número do processo, o ano, o motivo da causa (dano), a expressão que fora construído o dano e a quantia arbitrada.

3.5.1. Tribunal da 1ª Região/RJ.

Caso 1. Humilhações. Identidade: Mulher trans.

A autora foi contratada em 21 de setembro de 2014, para o cargo de auxiliar de serviços gerais na rede de supermercado da empresa. Em novembro de 2015, passou a prestar serviços dentro de uma pizzaria de uns dos mercados. Em abril de 2016, uma das sócias do mercado pediu que a reclamante fosse retirada do local, pois “não podia rapazes no local” (sic).

Noutra ocasião, a sua encarregada, aos gritos, pediu que se retirasse do local porque a dona da pizzaria não lhe queria na empresa, sendo transferida para outra filial em abril de 2016. Após ser transferida, as atitudes preconceituosas continuaram, mas seu gerente que lhe chamava “o perigoso” (sic) e dizia que ela “gostava de se vestir assim mais era homem” (sic).

No mês de setembro de 2016, em razão de não suportar as humilhações e ter desenvolvido problemas psicológicos, afastou-se do trabalho para acompanhamento psicológico por conta de pressão. Diante dos fatos, a reclamante propôs a demanda pedindo a rescisão indireta de seu contrato de trabalho e indenização moral de R\$ 100 mil reais por transfobia e desrespeito a sua identidade de gênero e ‘condição de transexual’.

A empresa pediu a improcedência da demanda sob argumento de que prezou pela “opção sexual” (sic) da demandante, e que ela não havia revelado a quaisquer de seus prepostos ou colegas de trabalho o desejo de ser tratado pelo nome social. Disse que a parte autora não havia produzido provas sobre o dano suportado, tampouco havia se dirigido aos seus superiores ou feito qualquer reclamação de que tenha sido assediada ou destrutada.

Na audiência de instrução foram colhidos os depoimentos das testemunhas das partes:

Primeira testemunha da autora: (...). Advertida e compromissada. Depoimento: inquirida, disse que rendia a autora e que em um dia a encarregada Sônia afirmou que a depoente teria que render a autora, uma vez que a sócia não queria mais aquela na pizzaria; que quando foi render a parte autora, já tinha ocorrido da encarregada Sônia puxá-la pelo braço e afirmar que a sócia não queria mais a autora na pizzaria, que posteriormente, no refeitório, a encarregada voltou a dizer que a sócia não queria mais a parte autora na pizzaria em razão de sua aparência afeminada; que a depoente não estava presente no momento que a encarregada Sônia puxou a autora pelo braço, (...); que a parte autora, ao lavar uma xícara quebrou e a encarregada afirmou que a parte autora teria que pagar; que era normal caso o empregado quebrasse haver determinação de pagar pelo objeto quebrado; (...). Nada mais.

Primeira testemunha do réu(s): (...). Advertida e compromissada. Depoimento: inquirida, disse (...); que não estava na pizzaria no momento em que se alega que a sra. Sonia puxou a autora pelo braço; que não ouviu falar desse fato; que nunca viu ninguém no mercado destratar a autora por esta ser trans; que não recorda do nome que constava do crachá da autora, mas a conhecia e a tratava como Pedro; que a autora não podia usar o banheiro feminino. Nada mais. (sic)

Ao analisar o mérito, o juízo esclareceu inexistir assédio moral, pois a reclamante não produziu provas na “habitualidade das situações vexatórias descritas na inicial” (sic). Entretanto, ao analisar as provas orais, destacou que as “situações vividas pela autora em ambiente de trabalho” (sic) evidenciavam a discriminação laboral em razão de sua transexualidade, de modo que, por terem sido violados seus direitos de personalidade, concedeu o dano moral em R\$ 15 mil reais.

[...] Na esfera trabalhista, o assédio moral configura-se em pressão psicológica habitual exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar sua autoestima. Expressa-se por meio de procedimentos concretos, como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada etc. [...] Em audiência, a testemunha Pamela afirmou que em duas oportunidades a autora passou por situações constrangedora, nos seguintes termos: [...] não houve prova da habitualidade das situações vexatórias, inexistindo, pois, assédio moral. Ademais, a testemunha confirmou que foi a autora quem quebrou a xícara, não tendo sido provada a perseguição. Embora não exista assédio moral, as situações vividas pela autora em ambiente de trabalho violam direitos da personalidade, pois provada a discriminação em razão da transexualidade. Por ter sido provado que em duas oportunidades a autora foi discriminada, com base no princípio da proporcionalidade, situação econômica da ré, fixo a compensação em R\$ 15.000,00. (sic)

No recurso, a empresa asseverou que, além de não fazer diferenciações entre seus 1.500 funcionários “homossexuais assumidos, transexuais e demais gêneros” (sic), a reclamante ao ser contratada já possuía “postura de transexual” (sic) e não houve “qualquer preconceito” (sic) para formar o vínculo empregatício. Reiterou que a obreira não havia comprovado qualquer ato

discriminatório da empresa, e, portanto, “jamais agiram de forma preconceituosa, nem tal fato restou comprovado nos autos” (sic).

O acórdão aduziu que a prática de assédio moral com constrangimento e ofensa à dignidade do ser humano, em razão da identidade de gênero ou por qualquer motivo que seja, “é repugnante e odiosa em todos os aspectos, devendo ser duramente combatida por todos os setores da sociedade.” (sic)

Entretanto, para a relatoria inexistia “provas contundentes acerca da ocorrência de assédio moral” (sic) por entender que a obreira⁶³ havia laborado por “cerca de 02 (dois) anos” (sic) e não havia qualquer indicação de “perseguições que alega ter sofrido” (sic) ou que estivesse submetida “a qualquer tratamento psicológico em função das perseguições apontadas na inicial” (sic).

Ao analisar as provas orais, dispôs que a testemunha da obreira não comprovou as alegações iniciais, enquanto a testemunha patronal não havia presenciado qualquer tratamento afrontoso contra a reclamante. Disse, antes de dar provimento ao recurso patronal e excluir a condenação indenizatória moral, que a sentença cognitiva também não havia reconhecido a “ocorrência de assédio moral” (sic) e apontou para uma discriminação em razão da transexualidade da autora a qual não fora comprovado e nem por ela pedido na inicial.

(...) Entendo que a prática de assédio moral, com constrangimento e ofensa à dignidade do ser humano, em razão de sua identidade de gênero ou por qualquer motivo que seja, é repugnante e odiosa em todos os aspectos, devendo ser duramente combatida por todos os setores da sociedade. Ocorre que, no caso trazido aos autos do processo eletrônico, não houve provas contundentes acerca da ocorrência de assédio moral, tendo o reclamante trabalhado na empresa durante cerca de 02 (dois) anos, não havendo nenhum indicativo de ter o reclamante sofrido as perseguições que alega ter sofrido ou mesmo que esteve submetido a qualquer tratamento psicológico em função das perseguições apontadas na inicial. Nesse sentido, o depoimento da testemunha de ID 99d0182, que trabalhou com o reclamante por apenas 05 (cinco) meses, não comprova o alegado pelo reclamante, não estando ela nem ao menos presente no momento em que o autor alega ter tido o braço puxado pela encarregada Sônia, revelando, ainda, que esta mesma pessoa tinha "mania de puxar as pessoas pelo braço", não sendo, assim, uma atitude somente com o reclamante. De outra sorte, através do depoimento da testemunha de ID 99d0182, Sra. Antônia, extrai-se que: "... nunca viu ninguém no mercado destratar a autora por esta ser trans". De fato, na sentença de ID 47e3775 - Pág. 3, a própria Juíza de primeira instância não reconheceu a ocorrência de assédio moral, apontando para a existência de discriminação em razão da transexualidade e, com base nisso, ter fixado uma indenização "por compensação", o que entendo não foi comprovado pelo reclamante e nem por ele pedido na inicial. Dessa forma, impõe-se excluir da condenação a indenização por discriminação estabelecida pela sentença a quo. Dou provimento. (sic)

⁶³ No julgado a referência à autora era no masculino. Em respeito à identidade de gênero da obreira, refere-se a ela no feminino.

A obreira interpôs Recurso de Revista ao TST para que fosse restabelecida a sentença primária. Porém, com fundamento na Súmula nº 126/TST, que impede a análise do conjunto fático-probatório, assim como no artigo 896-A, caput, e § 1º, da CLT, por não oferecer qualquer transcendência, quais sejam: 1) econômica (o valor da causa); 2) política (desrespeito à jurisprudência sumulada da Corte ou do Supremo Tribunal Federal); 3) jurídica (a causa não versa sobre questão nova em torno da interpretação legislativa trabalhista); 4) social (não se trata de postulação de direito social assegurado na Constituição Federal – arts. 6º a 11 da CF) foi negado seguimento.

A juíza de 1º grau após se ativar em aproximar-se da realidade vivenciada pela autora no ambiente laboral, à luz do princípio da primazia da realidade, debruçou-se sobre o caso com lentes sociais: o cotidiano de pessoas trans. Isso porque, antes de conceder o dano moral, delineou a estreita vinculação entre o fato narrado — discriminação por ser mulher trans — com o comprovado no depoimento da testemunha da autora de que: “no refeitório, a encarregada voltou a dizer que a sócia não queria mais a parte autora na pizzaria em razão de sua aparência afeminada” (sic).

A sentença considerou a segurança na prova oral, a qual permitiu identificar que a empresa, por sua preposta, dispensava tratamento discriminatório à empregada por ser transexual, de modo que, pelo viés dos princípios constitucionais, concluiu pela violação aos direitos de sua personalidade.

Observa-se, por outro lado, que o acórdão não submeteu a mesma análise do juízo cognitivo ao analisar as provas orais. Isso porque, apesar de ter entendido que o “constrangimento e ofensa à dignidade do ser humano, em razão de sua identidade de gênero ou por qualquer motivo que seja, é repugnante e odiosa em todos os aspectos” (sic), sendo dever de todos da sociedade combater tais ofensas, assim como tenha assinalado que, em 2016, uma “uma das sócias do mercado, de nome Mariza, pediu para o reclamante ser retirado da pizzaria porque não podia rapazes no local” (sic), houve considerável decote nos depoimentos, a saber: 1) falta de apreço na prova oral da testemunha obreira em que afirmou que “a encarregada voltou a dizer que a sócia não queria mais a parte autora na pizzaria em razão de sua aparência afeminada” (sic); 2) decote no depoimento da testemunha patronal, ao descrever, unicamente, que “nunca viu ninguém no mercado destratar a autora por esta ser trans” (sic) e desconsideração ao afirmar que “a autora não podia usar o banheiro feminino” (sic).

Observa-se, ainda, que o acórdão, ao excluir a indenização moral, fixou o entendimento dispondo que o juízo cognitivo “não reconheceu a ocorrência de assédio moral” (sic), mas condenou a reclamada ao pagamento “apontando para a existência de discriminação em razão

da transexualidade” (sic) da reclamante a qual “não foi comprovado [...] e nem [...] pedido na inicial” (sic). Contudo, conforme a inicial, a parte autora esclareceu que: “é pessoa transexual, se, portanto, vestindo e se identificando na vida e nas relações interpessoais como mulher trans, cujo nome social é Penélope Gomes.” (sic)

Considerando o poder instrutório do juiz que deve primar prima pela busca da verdade dos fatos, à luz do princípio da primazia da realidade, exige-se, em razão da discriminação (direta e/ou indireta) ser um fenômeno múltiplo e complexo (RIOS; SILVA, 2014) e de difícil comprovação, assim como ter seu berço e surgimento através do preconceito, permanente necessidade de atenção nas formas que se manifesta. Isso porque, todas e quaisquer práticas discriminatórias e limitativas para permanência/manutenção na relação laboral por motivo de sexo entre outros, estão estabelecidas nos termos do art. 1º da Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o art. 1º da Lei 9.029, de 1995. Assim, aqui, à vista da prova — oral — que confirmou a ocorrência de tratamento discriminatório, caracteriza-se, conseqüentemente, a lesão à dignidade humana (personalidade).

Caso 2. Feições ao sexo biológico. Identidade. Mulher trans.

A autora discorre que, durante o pacto laboral⁶⁴, a reclamada lhe exigia manter o cabelo curto, que não pintasse as unhas, se vestisse e “se comportasse” (sic) como homem para atender aos padrões exigidos pela empresa, sob ameaça de demissão, caso não os fizessem, na frente de clientes e demais colegas.

Disse que havia explicado ser mulher trans, mas era tratada pela empresa como homossexual, motivo que lhe proibiam o uso do banheiro feminino, além de ter de ouvir, por diversas vezes da supervisora, “pessoa muito religiosa” (sic), que ela “não era de Deus” (sic).

Era obrigada a trocar de uniforme na rua porque a empresa dizia que ela “não poderia ser vista entrando ou saindo da loja com roupas femininas” (sic). Ao final, disse que atendeu as reivindicações da parte empregadora, pois precisava do emprego para “mandar dinheiro para sua família no interior do Espírito Santo” (sic). Com os fatos, pediu indenização moral em R\$ 24 mil reais.

⁶⁴ De 23 de março a 16 de novembro de 2015, na função de auxiliar de loja.

A empresa contestou sob argumento de que “o ambiente de trabalho é amistoso e cordial” (sic) e que as alegações da autora não passavam de conjecturas e uma “verdadeira estória fantasiosa” (sic) com objetivo de se locupletar.

Na instrução, foram colhidos os depoimentos das partes:

O depoimento da autora: “que antes do contrato de trabalho em questão, trabalhou para a ré como *freelancer* em um final de ano, em novembro/dezembro de 2014; que na loja onde trabalhava, em Barra de São João, havia 2 banheiros com indicação de masculino e feminino, um ao lado do outro; que a cozinha ficava de frente para o banheiro feminino; que os supervisores, Douglas e Ivanilda, não permitiam que a Reclamante utilizasse o banheiro feminino; que além desses supervisores também trabalhou com a autora a supervisor Daniela, que trazia questionamentos quanto à aparência feminina da autora e causava problemas no atendimento aos clientes; que após cerca de 3 meses do início da sua contratação começou a ter problemas relacionados com o seu jeito de se vestir já que usava roupas femininas; que era abordada pela supervisora Daniela que dizia que a autora não poderia se vestir com roupas femininas sugerindo que a autora passasse a já vir para o trabalho vestida com seu uniforme; que a autora questionou o tratamento diferenciado da supervisora já que todos vinham com suas roupas e apenas colocavam o uniforme após adentrar nas dependências da ré; que após esses acontecimentos a depoente começou a trocar de roupa na rua, ao lado da loja; que levou esses fatos ao conhecimento do Sr. Dinovan, gerente da loja de Rio das Ostras, responsável pela contratação da autora que também da Sra. Elisângela, gerente geral do distrito; que após uma conversa pessoal com o Sr. Dinovan e a Sra. Elisângela, nada foi resolvido.”

Testemunha da autora: “que trabalhou na ré em Barra de São de João, de abril a agosto/2015, na função de auxiliar de loja; que trabalhava das 13 as 22 horas, no mesmo horário da autora; que morava em frente à loja e por isso já ia vestido com uniforme; que os empregados que chegavam sem uniforme realizavam a troca da roupa no banheiro no andar de cima; que a autora chegava com sua roupa e trocava o uniforme no andar de cima; que a autora usava o banheiro masculino; que já presenciou a autora sendo impedido de se utilizar do banheiro feminino; que já presenciou a Sra. Ivanilda impedindo a autora de se utilizar do banheiro; que já viu a Sra. Ivanilda pedindo para a autora retirar o esmalte quando ela chegava com as unhas pintadas; que houve uma reunião entre a autora, a Sra. Ivanilda e a gerente geral; que após a reunião houve comentário entre os empregados da loja que a reunião havia ocorrido em razão da aparência feminina da autora; que na reunião com o fim de preservar o emprego da autora houve solicitação para que a autora não utilizasse as unhas pintadas nem cabelo feminino; que tomou conhecimento de que a exigência era que a autora tivesse aparência masculina pois chamava muita atenção dos clientes na loja; que logo após a reunião teve contato com a autora e ela estava aparentemente abalada; que após a referida reunião a autora compareceu ao trabalho com os cabelos cortados com aparência masculina; que presenciou a autora chorando algumas vezes após o ocorrido.”

Testemunha da ré: “que trabalha na ré desde março/2014; que trabalha na loja de Rio das Ostras; que trabalhou com a autora em período de extra de Natal em 2014; que trabalhou com a autor pouco mais de 1 mês; que em junho de 2016 trabalhou na loja de Barra de São João cobrindo férias de um supervisor; que havia um banheiro comum para os empregados; que a gerente geral distrital era a Sra. Elisângela e acredita que o gerente de Rio das Ostras era o Sr. Dinovan.”

foi chamada à gerência por causa de seu cabelo (que era loiro e já passava da altura dos ombros); que o cabelo da reclamante era grande demais e era inaceitável esse cabelo em um funcionário masculino; passaram a fazer exigências para que se parecesse com um homem para não ser demitida; explicou que era uma mulher transexual e que não via nada demais em ter o cabelo grande; com medo de ser

demitida visto que precisava do salário, teve uma crise de choro, visto que o cabelo tinha demorado para chegar àquele comprimento, mas, visto que necessitava do emprego, acabou cortando bem curto; chegou a ouvir de uma supervisora que “agora um parecia um rapaz”; a reclamante continuava a ser humilhada em razão e seu gênero, o que ocorria muitas vezes na frente dos clientes da loja, que às vezes tentavam a defender. [...] (sic)

A julgadora destacou que o tratamento dado à empregada “atingiu o direito à integridade psíquica, honra e imagem, principalmente por ter sido compelida a voltar a ter uma aparência masculina” (sic). Advertiu que a empregadora originou “enorme constrangimento” (sic) à reclamante ao deixar de proporcionar “um ambiente adequado de vestiário e sanitário” (sic), apresentando-se como uma atitude negativa.

Em relação à identidade de gênero da autora, adotou como razões de decidir e fundamentar os julgados exarados nos PJs 011989-27.2017.5.15.0046; 0001620-67.2013.5.15.0028 do TRT da 15ª Região/Campinas-SP, citando-os como vanguardistas sob a ótica de gênero, pois traziam os Princípios de Yogyakarta para delinear a não discriminação aos seus direitos de personalidade da reclamante.

Antes de estabelecer o *quantum* indenizatório em R\$ 9 mil reais, destacou que cabe ao julgador a “fixação equitativa, na forma do artigo 953 do CC” (sic) para compensar a dor, o constrangimento e o sofrimento da vítima sem que seja “fonte de enriquecimento tampouco deve ser ínfimo o seu valor” (sic), assim como meio de se combater a impunidade e desencorajar condutas dessa espécie, pelo empregador (caráter pedagógico).

[...] Pretende o pagamento de indenização por assédio moral, de acordo com a narrativa declinada na peça de ingresso: [...] Em depoimento pessoal, complementa a parte trabalhadora: [...] A empregadora, por sua vez: [...] A testemunha obreira [...] confirmou categoricamente: [...] E a testemunha patronal [...] não controverte tais fatos, tendo ela se limitado a dizer: [...] Há [...] evidente extrapolação do poder diretivo patronal, gerando o direito à indenização por danos morais. [...] Sob essa ótica, merece destaque os acurados julgados do E. Regional Campineiro, Tribunal de vanguarda no particular: [...] ROT: 0011989-27.2017.5.15.0046 [...] também peço vênias para transcrever e adotar, como acréscimo de fundamentação, trechos do processo 0001620-67.2013.5.15.0028 [...]. Nesse contexto, configurado o ato ilícito que afronta a honra e dignidade da parte trabalhadora, é devida a reparação pecuniária [...]. O valor da indenização não está tarifado na legislação [...], cabendo ao julgador sua fixação equitativa [...]. Assim, [...] em consideração [...], a situação pessoal da parte ofendida, a culpa patronal e a dupla finalidade da indenização (de compensar a dor, o constrangimento e o sofrimento da vítima, bem como de pedagogicamente combater a impunidade, desencorajando condutas dessa espécie), com base no princípio da proporcionalidade, além do que a indenização não é fonte de enriquecimento tampouco deve ser ínfimo o seu valor, fixo o montante indenizatório em R\$ 9.000,00. (sic)

Diante da sentença, as partes não interpuseram recursos. Ao julgador, apesar de adotar as razões de decidir de outros julgados, demonstra a importância de ser reafirmado os

precedentes que se fundamentaram na ótica da identidade de gênero, expondo a compreensão sobre o tema e a necessidade de serem repudiados tratamentos discriminatórios e transfóbicos.

Caso 3. Nome social e banheiro. Identidade. Mulher trans.

A autora, ao ser admitida⁶⁵, esclareceu ao empregador “sua condição de mulher transexual” (sic) e solicitou o uso de seu nome social no crachá. No entanto, recebeu sua identificação funcional com seu nome civil, de modo que sua supervisora lhe chamava pelo nome grafado no crachá, mesmo que tivesse explicado ser mulher trans e pedido para ser chamada pelo nome social.

Os demais supervisores da operação, ao visualizar seu crachá, chamavam-na por pronomes masculinos na frente de todos, encorajando, com isso, que “um segurança da empresa” (sic) lhe dissesse que era homem e “não podia entrar no banheiro feminino” (sic). Por ser constantemente humilhada e não ter sido “tratada como se identifica e se expressa à sociedade” (sic), sua autoestima e vontade de trabalhar foi “minada” (sic). Diante dos fatos, pediu indenização moral em R\$ 50 mil por tratamento transfóbico, citando o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Na contestação a reclamada alegou ser “falaciosa” (sic) a narrativa da autora de ter informado ou “deixado claro” (sic) desde o momento da contratação sua condição quanto mulher transexual, porque ela havia assumido sua identidade de gênero no decorrer do pacto laboral e, por isso, o crachá estava com o nome civil.

Disse ser “compreensível a omissão da reclamante quanto ao seu gênero no dia em que houve a entrevista e sua consequente contratação” (sic), pois “parte da sociedade” (sic) é preconceituosa e poderia ter sido uma “estratégia” (sic) dela para garantir sua contratação, e que “jamais despendeu tratamento discriminatório” (sic) à autora. Além disso, o fato de o segurança da empresa tê-la chamado pelo “pronome masculino” (sic) ou de “senhor” (sic), considerava que essa palavra não possuía qualquer cunho pejorativo ou ofensivo que pudesse ter causado tamanha humilhação à reclamante, haja vista que é apenas um “pronome de tratamento”. (sic)

⁶⁵ Admissão em 1º de abril de 2017, para o cargo de auxiliar de serviços gerais.

As provas orais:

Depoimento pessoal do(a) reclamante: que fez o requerimento 3 dias depois de começar a trabalhar no escritório, cerca de 2 meses depois da contratação.

Primeira testemunha do reclamante: Advertida e compromissada. Depoimento: "que logo no início do contrato a reclamante perguntou se havia armário no banheiro feminino para poder se trocar; que a depoente respondeu positivamente; que a encarregada sra... Adriana não autorizou que a reclamante se trocasse naquele local pelo fato de ser homem; que ela passou a se trocar em outro local, no almoxarifado; que posteriormente a supervisora descobriu e passou a trancar o almoxarifado; que depois disso ela passou a ter que esperar todos os empregados irem embora para poder se trocar; que a reclamante pediu a encarregada para ser chamada pelo nome social, "Fê ou Fernanda", mas a encarregada se negou e a chamava como Fernando; que o crachá era com o nome de registro; que presenciou a reclamante ser obrigada a esfregar a escada com uma esponja, quando os outros empregados utilizavam uma vassoura chamada LT ou uma máquina. (sic)

O júízo, ao sentenciar com aporte na prova testemunhal da parte autora, apreendeu não pairar dúvidas que o tratamento dispensado pela supervisora da reclamante atingiu o direito à integridade psíquica, honra e imagem da reclamante, quando, principalmente, negado o uso do nome social. Disse que a empresa ao deixar de “propiciar um ambiente adequado de vestiário e sanitário” (sic), motivou “enorme constrangimento à parte autora” (sic). Com esse entendimento, fixou o dano moral em R\$ 8 mil.

[...] No caso em apreço, a parte autora alega que era constantemente assediada na ré, inclusive pela supervisora Adriana, em razão da "sua condição de mulher transexual", tenho sido negado o direito ao uso do nome social. Em defesa, a ré negou os fatos narrados na inicial. [...] A testemunha indicada pela parte autora afirmou [...]. Ensina a doutrina que assédio moral é o conjunto de comportamentos repetitivos, de longa duração, com o objetivo de destruir a autoestima da vítima, abalando psicologicamente e levando a estados depressivos. [...] Não há dúvidas que o tratamento dispensado pela supervisora Adriana atingiu o direito à integridade psíquica da parte autora, honra e imagem, principalmente por ter sido negado o uso do nome social e, com isso, propiciar conflitos com outros colegas no ambiente de trabalho, gerando o direito à indenização por danos morais. [...]. Além disso, a negativa da ré em reconhecer o nome social e de propiciar um ambiente adequado de vestiário e sanitário é motivo de enorme constrangimento à parte autora, substancialmente majorado quando a parte autora passou a se trocar no almoxarifado e a supervisora resolveu trancá-lo, impedindo-a de ter um local minimamente adequado para a troca de roupa. Há tempo está consagrado na Constituição da República o direito do trabalhador de ser respeitado na sua dignidade humana e nos seus direitos de personalidade, nada justificando a atitude do empregador de constranger o trabalhador e privá-lo da sua integridade no ambiente de trabalho. [...] Neste caso o dano moral existe *in re ipsa*, derivando inexoravelmente do fato ofensivo, de modo que, provada a ofensa, está demonstrado o dano moral decorrente de uma presunção natural que decorre das regras de experiência comum. Relativamente ao quantum da indenização, considerando o caráter punitivo e pedagógico da condenação em face do poder econômico do empregador e sem o intuito de gerar o enriquecimento indevido da parte autora, entendo razoável fixar a indenização por danos morais no valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), o que equivale a cerca de um salário por mês de contrato. (sic)

No recurso, a reclamada reiterou os argumentos da defesa e pediu a reforma integral da sentença ao argumento de que a obreira “jamais informou seu interesse na substituição do nome em seu crachá” (sic). Disse que o *quantum* indenizatório se apresentava “exacerbado” (sic), por não observar “o grau de culpa, os antecedentes do causador do dano, condição econômica do causador do dano, a intensidade do dano, as pessoas atingidas, a duração do dano e a condição econômico-social da vítima” (sic), tampouco atender aos princípios constitucionais da razoabilidade e proporcionalidade.

A parte reclamante interpôs recurso adesivo, invocando as razões de decidir do juízo sentenciante nos autos do PJe 0102031-06.2017.5.01.0049, daquele tribunal, onde fixou-se o dano moral, em caso análogo, no valor de R\$ 20 mil.

O acórdão, analisando as provas orais, manteve a sentença e acrescentou que o tratamento dado à autora por ela ser transexual na “na frente de outros colegas sofre, indubitavelmente, lesão à sua dignidade” (sic). Destacou a responsabilidade civil do empregador pelas atitudes do superior hierárquico, de modo que, em razão de não ter fiscalizado o ambiente de trabalho, não podia “alegar que não tinha conhecimento de atitudes de seus próprios funcionários” (sic). Ao final, negou provimento a ambos os recursos com base no tempo de duração do dano.

[...] analiso. [...] No caso, o superior que não respeita o pedido de usar o nome social da empregada, que aceita o seu uso somente de forma debochada, que não cria condições adequadas de uso do banheiro para mulheres trans, por certo, ultrapassa os limites do poder diretivo. O depoimento da testemunha arrolada confirma a conduta da supervisora: [...] O dano moral [...], corresponde a toda dor física e psicológica injustamente provocada em uma pessoa; [...]. Configura a lesão à dignidade humana, aos direitos da personalidade (honra, imagem, nome, intimidade, privacidade, dentre outros). [...]. Ora, a trabalhadora que é exposta ao tratamento descrito, na frente de outros colegas sofre, indubitavelmente, lesão à sua dignidade. [...] O empregador é responsável pelas atitudes do superior hierárquico que constrangia sua empregada, por ela ser transexual. [...]. Portanto, correta a sentença em condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais. Quanto ao valor da indenização, além de se considerar a gravidade da conduta, a capacidade econômica da recorrente e o caráter pedagógico do dano moral, deve-se também levar em conta as características pessoais do ofendido. No presente caso, a autora recebia como remuneração cerca de R\$ 1.150,00 [...], tendo o contrato de trabalho perdurado por seis meses. A reclamada tem capital social de R\$ 360.000,00 [...]. Diante dessas circunstâncias, considero razoável o valor de R\$ 8.000,00 (oito mil reais) estabelecido em sentença. (sic)

A construção do dano para o juízo primário ao ser negado o uso do nome social, deu-se em ofensa ao direito à integridade psíquica e motivo de enorme constrangimento quanto à restrição de vestiário e sanitário. Para o acórdão, lesão aos direitos da personalidade (honra,

imagem, nome, intimidade, privacidade, dentre outros), características inerentes à própria natureza da dignidade humana.

O uso do nome social é como a pessoa se reconhece perante a si e a sociedade. É a afirmação de sua pessoa no mundo e não se exigindo para tanto nada além da manifestação de vontade do indivíduo (STF, RE 670.422/2018). Consequentemente, ao ser obstada do uso de seu nome social e chamada em público pelo nome civil, ensejou uma reação discriminatória em cadeia, pois permitiu e encorajou que seus colegas se ativassem em desrespeitá-la.

Quanto à restrição ao uso do banheiro, transpassa o constrangimento. Impor a utilização do vestiário e banheiro atribuído ao sexo biológico é permitir que a pessoa seja alvo de ataques verbais, assim como colocar a exposição de tratamento degradante. É, portanto, uma ofensa, um crime à integridade física e psicológica da pessoa trans, pois afeta, essencialmente, o modo único, irrepetível e original da pessoa (RIOS, 2015, p. 211) de ser e de existir como se é.

Caso 4. Nome social, vestiário e banheiro. Identidade. Mulher trans.

Ao surgirem os efeitos da transição de gênero no decorrer do pacto laboral, a autora solicitou a substituição de seu nome de registro para o nome social, passando a utilizar o banheiro feminino para a troca de uniforme e para “suas necessidades fisiológicas” (sic). No entanto, não foi recepcionada e “bem-vista” (sic) por algumas de suas colegas, pois a abordavam e lhe constrangiam ao perguntar “como estava o volume e como fazia para esconder sua genitália” (sic). Diante dessa situação, após explicar ao gerente o uso de medicação e transição de gênero, levou ao conhecimento dele as chacotas de suas colegas. Todavia, o gerente lhe proibiu de utilizar o banheiro feminino e utilizar o nome social, porque, para ele, a reclamante havia “nascido homem e os documentos oficiais a identificavam no referido gênero” (sic).

Ante a restrição e não ser alvo de ataques no banheiro masculino, quando sentia vontade de usar o banheiro, solicitava aos comércios próximos, como bares, restaurantes, quiosques, lojas ou o local mais próximo, o uso do feminino. Com essa situação, buscou ajuda na Defensoria Pública do Rio de Janeiro, sendo enviado à empresa, após expor os fatos, uma recomendação administrada para que fosse tratada pelo “sexo feminino” (sic), assim como autorizado o uso do nome social e do banheiro. Porém, os momentos de humilhação pioraram após a empresa ser “notificada” (sic), e, por ouvir diariamente comentários humilhantes de: “você é uma aberração aos olhos de Deus” (sic); “bicha aidética” (sic); “viado escroto” (sic), desenvolveu depressão, levando-a, por duas vezes, a tentar o suicídio.

Com os fatos, pediu, em decorrência da vigência do vínculo laboral desde julho de 2014, no cargo de serviços gerais e urbanos, que a empresa fosse obrigada alterar seus documentos e autorizar o uso do banheiro feminino, assim como indenização moral por discriminação e R\$ 50 mil.

A empresa, na defesa, disse que a reclamante não “foi impedida de usar o banheiro feminino” (sic), uma vez que em seus fatos alegou ter sido destratada por umas colegas no referido local. Ressaltou que ao ser chamada pela reclamante a resolver o problema com as demais funcionárias no banheiro feminino pediu “um tempo para resolver e para que tivesse tranquilidade” (sic), pois iria ser “resolvido a contento” (sic) e que a alteração do nome civil para o social só poderia ser realizada após a mudança de gênero no registro civil.

Em audiência de instrução foram colhidos os depoimentos das testemunhas da autora.

Depoimento testemunha do autor: “que presenciava que a autora era obrigada a usar o banheiro masculino, o que lhe causava constrangimento, tanto que a autora não se trocava diante dos colegas; que quanto ao trabalho, a autora ficava excluída do grupo de trabalho, sendo designada para uma tarefa diferente dos demais garis do grupo de trabalho; que cita como exemplo, que o grupo foi designado no dia para fazer o trabalho de capina, exceto a autora que foi designada para limpar os vestiários, tendo o depoente se colocado à disposição para ajudar a autora nesse trabalho, dada a indignação do grupo; que a autora era alvo de chacotas e piadinhas, de forma frequente; que o gestor na época era o gerente Paulo Sampaio; que ele estava ciente dessa situação e nada fez para modificá-las, em verdade, a determinação para a autora usar o banheiro masculino, partiram dele, assim como as demais ordens na gerência; que o gerente Paulo se dirigia à reclamante como Paulo ou Victor, nunca como Victoria; que no período em que o depoente trabalhou com a autora ela só podia usar o banheiro masculino; que a autora ia trabalhar com a calça de uniforme e uma outra blusa, colocando a blusa do uniforme por cima, pois não se trocava na frente dos colegas; que no período em que o depoente trabalhou na reclamada, não houve palestra ou orientação de como tratar a autora; que as chacotas eram feitas por encarregados e supervisores, mas não ouviu do gerente. Encerrado.

Depoimento testemunha do autor por precatória. “que no geral os colegas tratavam a reclamante de forma tranquila, sem nenhum problema mas o gerente do Flamengo tratava a reclamante como homem e isso gerava constrangimento; que o mesmo gerente determinava que a reclamante usasse o banheiro masculino; que as mulheres aceitavam a presença da reclamante no banheiro feminino; que no banheiro masculino o pessoal costumava brincar com a situação da reclamante e aparentemente ela ficava tranquila; que a reclamante chegava vestida como mulher e trocava de roupa no banheiro da empresa; que nunca recebeu orientação sobre como tratar a reclamante nem participou de palestras. (sic)

A sentença, ao examinar o pedido de registro com o nome social, destacou as legislações municipais do Estado do Rio de Janeiro (Lei nº 6.329, de 23 de março de 2018, e Decreto nº 33.816, de 18 de maio de 2011), que asseguravam o direito da reclamante ao uso do nome social, determinando, assim, que a empresa alterasse o nome da empregada como havia solicitado.

[...] A ré, em sua contestação, argumenta que a mudança de nome somente pode ser feita em decorrência da mudança de gênero no Registro Civil [...] não assiste razão à ré. Observe-se que, desde maio de 2011, por força do Decreto n. 33.816, é assegurado, no âmbito da Administração Pública Municipal Direta e Indireta, o uso do nome social adotado por travestis e transexuais. [...] Note-se também que, desde março de 2018, está vigente a Lei Municipal n. 6.329/2018, que dispõe sobre o direito ao uso do nome social por travestis e transexuais na Administração Direta e Indireta do Município do Rio de Janeiro, assegurando às travestis, mulheres transexuais e homens trans, mediante requerimento, o direito à escolha de utilização do nome social nos atos e procedimentos da Administração Direta e Indireta Municipal, que deverá constar em destaque em todos os registros do sistema de informação, cadastro, programas, projetos, ações, serviços, fichas, requerimentos, formulários, prontuários e congêneres da Administração Pública Municipal, fazendo-se acompanhar do nome civil, que será utilizado apenas para fins internos administrativos, quando for estritamente necessário. Nesse sentido, defiro o pedido para determinar que a ré observe o nome social da autora (VICTORYA SOARES DE LIMA) em todos os seus registros, como crachá, cartão de ponto e cadastro on-line, na forma da legislação municipal vigente. [...]

Em seguida, ao analisar as provas orais, visualizou que a autora ao ser obrigada a usar o banheiro masculino em decorrência da sua “opção sexual” (sic), foi exposta a tratamentos vexatórios, humilhantes e constrangedores. Desse modo, concluiu que a empresa agiu com “inequívoco abuso de direito” (sic), violando sua honra e dignidade humana, de modo que arbitrou o dano moral, por ofensa grave, em R\$ 14.379,90.

[...] A testemunha Felipe de Almeida Rocha afirmou que trabalhou com a autora na gerência do Flamengo e a ela era obrigada a usar o banheiro masculino, o que lhe causava constrangimento, de maneira que não se trocava diante dos colegas. Asseverou que o gestor Paulo Sampaio nunca se dirigia à autora pelo seu nome social e nada fazia para que cessassem as chacotas e piadinhas frequentes sobre a autora. A testemunha Francisco Raimundo de Sousa Costa afirmou que o gerente do Flamengo tratava a autora como homem e determinava que a mesma usasse o banheiro masculino. Ante o exposto, reputo comprovado que a autora era vítima de humilhações e constrangimento decorrentes da sua opção sexual na relação de trabalho, por força de atitude praticada e/ou tolerada pelo seu superior hierárquico. [...] A hipótese verificada configura violação à dignidade da pessoa humana, a própria função social do contrato, e, ainda, revela inequívoco abuso de direito, evidenciando-se, por conseguinte, a ocorrência de ato ilícito e ofensa de ordem moral à trabalhadora. Considerando que o tratamento no ambiente de trabalho deve ser cordial, saudável, respeitoso, com vistas a fomentar o crescimento profissional e pessoal do trabalhador, não é admissível que, no local de trabalho, sejam toleradas atitudes ofensivas, que maculem o íntimo do ser humano. [...] Tendo em vista a natureza do bem jurídico tutelado, a saber, a honra da trabalhadora e a dignidade da pessoa humana, a extensão do dano sofrido e a sua duração, o grau de culpabilidade da empregadora, e, principalmente, a finalidade pedagógica do instituto, e, ainda, a capacidade econômica do ofensor e da ofendida, fixo a indenização por dano moral em dez vezes o último salário contratual da autora (R\$ 1.437,99), no importe de R\$ 14.379,90. (sic)

Ambos os litigantes interpuseram recurso. A reclamada, apesar de reconhecer a dificuldade dos indivíduos transgênero no mercado de trabalho, pediu a exclusão da condenação sob argumento de ausência de legislação específica sobre o tema e que as necessidades da autora foram atendidas, tanto o uso do nome social e do banheiro feminino.

A autora, por sua vez, pediu que fosse majorada a indenização, porque seus superiores hierárquicos lhe chamaram pelo nome masculino por dois anos, o que motivou diversos constrangimentos e desencadeou sua depressão com tentativas de suicídio.

Na análise recursal, a turma julgadora destacou que ser “expressamente garantido no ordenamento jurídico pátrio, o direito à vida” (sic), o qual assegura a proibição de tratamento discriminatório “em razão do sexo ou do plano da orientação sexual” (sic), porquanto expressão da autonomia da vontade:

[...] todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, pois todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados, sendo certo, presente esse contexto, que a orientação sexual e a identidade de gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa, não devendo ser motivo de discriminação ou abuso. Violações de direitos humanos que atingem pessoas por causa de sua identidade de gênero traduzem situações que um Estado fundado em bases democráticas não pode tolerar nem admitir. (sic)

Assinalou, com fulcro nos princípios de Yogyakarta e na Convenção nº 111 da OIT, a proteção contra a discriminação por qualquer motivo e que é preciso perseverar a asserção de que as pessoas têm o direito fundamental ao reconhecimento de sua identidade de gênero:

Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero. Nas relações interpessoais, especialmente nas transversais, em que se situam as relações e trabalho, há muito se admite a eficácia vinculante dos direitos fundamentais, assim, cabe ao empregador, garantir o livre exercício do trabalho pela reclamante, protegida da discriminação. [...] Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (sic)

Com esses fundamentos, esclareceu que a restrição ao uso do nome social e a imposição de ser utilizado o banheiro masculino em desacordo com a identidade de gênero, possuíam a

mesma medida que “infligia sofrimento desproporcional” (sic), dando provimento ao recurso obreiro, majorando o dano em R\$ 28 mil.

[...] a partir das condições fáticas das nefastas ofensas perpetradas, da gravidade da conduta da empregadora que ciente do ambiente hostil permaneceu inerte, do conseqüente adoecimento da empregada, do caráter pedagógico da indenização, a capacidade econômica dos envolvidos, de modo a evitar o enriquecimento ilícito ou empobrecimento das partes o dano moral fixado em sentença para ser justo e razoável deve ser considerado grave, importando majoração ao patamar de R\$ 28.000,00 (vinte e oito mil reais). Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso da reclamada e dá-se provimento ao recurso da reclamante para majorar a condenação para o valor de R\$ 28.000,00. (sic)

A sentença elucida e marca o tempo das legislações municipais que asseguram o direito de uso do nome social e do banheiro — de acordo com sua identidade de gênero — assim como o dever da empresa em garantir os direitos que as pessoas trans possuem e promover medidas concretas contra a intolerância ao gênero e condenar qualquer atitude ofensiva e discriminatória.

O acórdão, por seu momento, reforçou o compromisso daquela Turma Julgadora em não medir esforços para serem aplicadas as normas internacionais que a tempos buscam eliminar toda e qualquer forma de discriminação à identidade de gênero. Avigorou a necessidade de a empresa adotar um código de conduta válido, tanto repressivo, para apurar e repreender atos discriminatórios, quanto preventivo como meio de se evitar violações por estereótipos de gênero e interpretações preconceituosas.

Com essa visão de alcance, notando o tempo que a obreira foi tolhida do acervo de direitos que lhe protegem, em razão da inércia da empregadora, bem como o imperativo e essencial caráter pedagógico à empresa e à sociedade empregatícia, majorou o dano para que reflita(m) sobre o necessário comprometimento de se adquirir uma cultura contra qualquer meio discriminatório em face de pessoa trans.

Caso 5. Nome social. Identidade. Homem trans.

O autor fora contratado em novembro de 2014, sendo iniciada a transição de gênero no decorrer do pacto laboral. No início de 2019, após os efeitos do tratamento hormonal, solicitou ao seu superior o emprego do nome social e uso do banheiro masculino, mas lhe foram negados seus pedidos. Em março de 2019, sentindo-se discriminado e alvo de diversas formas de assédio por parte de seus colegas de trabalho e seus supervisores não darem atenção a suas reclamações,

entregou ao seu supervisor e chefe uma cartilha emitida pela Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro com informações sobre o conceito de identidade de gênero, os direitos civis dos transgêneros, os quais incluíam a utilização de nome social, uso de banheiros, vestuários e os direitos à saúde e discriminação transfóbica.

No entanto, por intermédio de uma das encarregadas, teve conhecimento que a empresa realizou uma reunião com sua cartilha em que “a maior parte dos supervisores e encarregados foram contrários ao seu pleito” (sic) e que “não o chamariam dessa forma em nenhuma hipótese, pois isso era contrário aos seus princípios cristãos e à natureza humana” (sic). Diante disso, o autor foi alvo de retaliação discriminatória e demitido em 8 de abril de 2019, recebendo o termo de rescisão de contrato e carta de referência com seu nome civil “ainda que já tivesse realizado as retificações legais”. (sic)

Com a exposição dos fatos, o obreiro pediu, apesar de reconhecer a discriminação laboral, para fosse declarada nula sua demissão e se restabelecesse o contrato de trabalho, uma vez que se encontrava desempregado e atravessava graves dificuldades econômicas e financeiras, assim como indenização moral em R\$ 37 mil por preconceito e discriminação.

A reclamada, ao se defender, disse que o obreiro foi tratado pelo nome social sem qualquer ato discriminatório de sua identidade de gênero e não era possível o pedido reintegratório, pois a dispensa foi imotivada.

Designada audiência de instrução, foram colhidos os depoimentos:

Interrogado pelo juízo, o Reclamante informou que: "foi mandado embora, em momento em que se sentia discriminado, em razão de seu gênero, e à troca de sexo, inclusive com piadas, recusa de conversas, até mesmo após uma reunião com o chefe da tesouraria com o pessoal da ré; que após uma carta da defensoria pública, explicando a questão do gênero, o tratamento dispensado ao deponente foi sendo chamado por interjeição, do tipo "ei", "ou" e comentários do tipo "Bolsonaro vai acabar com isso", "homem é homem e mulher é mulher"; que após tais ocorrências lhe foi dito que seu caso estava sendo analisado e duas semanas depois foi dispensado". Nada mais.

Interrogado pelo juízo, o preposto da Reclamada informou que: "a dispensa do Reclamante nada teve a ver com o motivo da troca de gênero". Nada mais.

Primeira testemunha do reclamante: "[...] que a deponente acompanhou o processo de troca de gênero do Reclamante; que nem todos os colegas aceitaram o que ocorreu, como por exemplo, o Reclamante pediu para utilizar o banheiro masculino, o que foi negado; que o Reclamante apresentou uma lei e um documento da defensoria pública e pediu para que fosse chamado pelo nome social; que os encarregados e supervisores fizeram uma reunião; que um dos supervisores (sr. Adilson) se negava a chamar o Reclamante por seu nome social; que colegas do mesmo nível hierárquico também se dividiam, entre chamar pelo nome social ou não; que alguns dos colegas do mesmo nível hierárquico faziam piadas, como por exemplo: "Bolsonaro vai acabar com isso", "isso é palhaçada, não existe"; que o Reclamante era subordinado ao sr. Paulo Vitor, chefe de tesouraria; que o chefe do Reclamante

aceitou a situação, chamava-lhe pelo nome social e tentou passar isto aos demais, e até mesmo para seu superior; que antes da reunião mencionada, os supervisores não chamavam o Reclamante pelo nome social, e após a reunião, o supervisor Adilson ainda se negava a chamar pelo nome de Caio; que com relação a supervisores e encarregados, a depoente nunca escutou piadinhas; que o Reclamante se chateava com os colegas e com os comentários no local de trabalho; que se não se engana, o Reclamante parou de trabalhar em abril/2019; que nesta ocasião, a depoente não soube de desligamentos por motivos financeiros e, na sua opinião, o Reclamante foi dispensado por motivo de discriminação; que não houve por parte da direção da empresa nenhuma reunião com os empregados para explicar a situação, pelo menos a depoente nunca participou; que mesmo antes da entrega da carta da defensoria pública, o Reclamante já tinha solicitado ser chamado pelo nome social; que a dispensa do Reclamante foi uma surpresa para a depoente e para todos os colegas do setor; que da reunião mencionada acima até a dispensa do Reclamante, passou cerca de 1 mês; que não sabe informar se o Reclamante chegou a tomar remédios, por conta das chateações; que caso algum empregado tivesse alguma dúvida ou tivesse algum constrangimento não havia nenhuma regra específica, mas o chefe imediato era sempre procurado". Nada mais.

Primeira testemunha do reclamado: "[...] que o Reclamante trabalhou na ré, na função de conferente, em setor diverso; que com relação à troca de gênero do Reclamante, o depoente agiu normalmente; que houve uma reunião em que o supervisor orientou para que o Reclamante fosse chamado por seu nome social, reunião em que participaram cerca de 7 auxiliares de tesouraria; que o depoente não ficou sabendo de nenhum colega que não tivesse aceitado a situação, nunca tendo ouvido de colegas piadinhas ou brincadeiras de mau gosto; que Paulo Vitor era um dos supervisores, o qual lidou bem com a situação e, inclusive, foi quem fez a reunião no setor; que não sabe dizer se o supervisor Adilson teve resistência com relação a esta situação; que não sabe precisar quanto tempo o Reclamante ainda trabalhou na ré após a mencionada reunião; [...]; que sabe que em 2019 houve dispensas na ré "por contenção, diminuição do quadro"; que acredita que o Reclamante tenha entrado nesta justificativa, [...]; que acredita que o Reclamante não tenha sofrido discriminação, pois se ocorresse seria passado à segurança; que havia cerca de 80 pessoas no setor da tesouraria, não sabendo informar se houve outras reuniões com os demais colegas para orientações; que após a reunião com o supervisor, o depoente orientou os seus subordinados, bem como os outros auxiliares de tesouraria; que não tem conhecimento de nenhum funcionário que tenha sido punido ou advertido por conta de brincadeiras de mau gosto com o Reclamante". Nada mais. (sic)

No exame do mérito, o juízo consignou que os documentos que a reclamada emitia, tais como o contracheque, o Termo de Rescisão de Contrato de trabalho (TRCT) e a carta de referência com o nome civil do reclamante já confirmavam, de início, “a resistência enfrentada pelo obreiro em relação a sua identidade de gênero no seu ambiente de trabalho” (sic).

Ressaltou, diante disso, o RE 670422 que reconhecia o direito do reclamante em ser usado o nome social. Em seguida, consignou que as provas orais afirmavam a veracidade inicial do reclamante, de ter sido proibido de usar o banheiro masculino e empregar seu nome social. Trouxe ao julgado a ADI 4275, concluindo por ofensa à dignidade humana do obreiro, deferindo a indenização moral em R\$ 20 mil, bem como indenização material pela resistência da empresa em concordar no pedido de reintegração da parte reclamante com fulcro na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

[...] Com efeito. Primeiramente, cumpre analisar os documentos apresentados, como o TRCT [...], emitido em 25/04/2019, com o nome de registro, enquanto a Certidão de Nascimento com o nome social já havia sido emitida desde 11/04/2019 [...], e a Carteira de Identidade, emitida em 24/04/2019 [...]. Contudo, antes mesmo de se verificar tal formalidade, à luz da decisão de agosto de 2018, dando provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida, para autorizar a alteração do registro civil de pessoa transgênero, diretamente pela via administrativa, garantiu-se o direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo para tanto nada além da manifestação de vontade do indivíduo. Logo, valendo-se da expressão latina, conclui-se que quem pode o mais, *a maiori, ad minus* pode o menos. Se para a modificação do registro civil basta a manifestação da vontade do indivíduo, quanto mais um registro de funcionários de uma empresa. Com a simples recusa da empresa em tratar o reclamante pelo seu nome social, nos documentos que emitia, como contracheque, TRCT, carta de referência, já restou comprovada a resistência enfrentada pelo obreiro em relação a sua identidade de gênero no seu ambiente de trabalho. [...] A testemunha do reclamante – ata da instrução – ratificou a narrativa do autor, ao dizer que houve a não aceitação por parte de inúmeros colegas, o que acabou culminando na proibição do reclamante em utilizar o banheiro masculino [...] A testemunha afirmou, ainda, que um dos supervisores (sr. Adilson) se negava em chamar o reclamante por seu nome social, que colegas do mesmo nível hierárquico também se dividiam, entre chamar pelo nome social ou não [...] afirmou mais. Categoricamente aduziu que o reclamante foi dispensado por motivo de discriminação e não por seara financeira. Finalizou, informando a depoente que a dispensa do reclamante foi uma surpresa para todos os colegas do setor, uma vez que sempre desempenhou suas tarefas e inúmeras outras em outros setores da ré com presteza. E apesar do preposto da ré e de sua testemunha – mesma ata de instrução – negarem a discriminação, não soube a testemunha dizer se o supervisor Adilson apresentou resistência ou não, [...] cabe aqui citar um trecho do voto do ministro Celso de Mello, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275 [...] Abro parêntese para registrar que, outrossim, decerto, boa parte dos colegas e gerentes até receberam bem a situação e tentaram minimizá-la e até resolver. Não descarto que a reclamada tentou solucionar a questão. MAS PARTE DELA RESTOU NEGLIGENTE. Mas parte de seu efetivo e um de seus supervisores acabaram por desviar o processo de adaptação do autor e cometeram atos ilícitos, constringendo-o, a ponto de alcançar o terreno da dignidade da pessoa humana, na forma da Constituição Federal [...]. Neste quadro, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais, arbitrando o quantum em R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), considerando a condição social do obreiro, a capacidade econômica da empresa, a gravidade do dano (perpetrado por parte da empresa) e a necessidade didática e uniforme de atuação - mais os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. No que pertine à indenização por dano material, não obstante restar prejudicada a obrigação de fazer consistente em reintegrar o autor - posto que empregou-se em seguida [...] - também a Lei 9029/95, em seu artigo 4º, II, prevê indenização material (pleito igualmente direcionado na exordial) que, assentado o motivo de discriminação ensejador da rescisão contratual, resta devido e ora fixo em R\$ 4.540,75 (quatro mil, quinhentos e quarenta reais e setenta e cinco centavos), exato valor constante do líquido rescisório (TRCT). (sic)

Irresignada, a parte reclamada interpôs recurso sob argumento de que “toda a documentação do Recorrido com a alteração de nome social ocorreu após a sua dispensa” (sic), por isso que, no ato da demissão, a carta de demissão e o TRCT foram expedidos em nome registral do obreiro. Ponderou, ainda, que não houve resistência ao emprego do nome social, tampouco o reclamante sofreu situações vexatórias, porque “se tivesse sofrido humilhações,

piadas, e até passou a tomar remédios como alega, por qual razão iria querer retornar a este ambiente trabalho?”. (sic)

O reclamante, também, interpôs recurso e pediu a majoração do dano sob argumento de que restou comprovado que a ré lhe causou sérios prejuízos em razão de sua conduta. Disse que o valor da indenização deve utilizar os parâmetros impostos pela razoabilidade para compensar o sofrimento da vítima e, ao mesmo tempo, desestimular a atuação da empresa com o mesmo “descaso” e preconceito, assim como impeli-la em promover práticas de integração e conscientização de seus funcionários.

De início, o acórdão registrou que a discriminação por identidade de gênero, além de ser nefasta, retira das pessoas trans a legítima expectativa de vida social e lhes desencadeiam dores na alma, porque encontram no seio social o preconceito e a desigualdade, em sentido contrário aos valores supremos da Constituição. Expôs que os fundamentos do RE 670422, com repercussão geral reconhecida, visam conduzir a sociedade ao propósito de construir uma livre, justa e solidária convivência social sem preconceitos de qualquer ordem para assegurar a igualdade e a privacidade como valores supremos.

Após a demarcação jurisprudencial com base nas provas orais, a relatoria reiterou os fundamentos da sentença cognitiva e rejeitou os argumentos da empresa. Destacou que a empresa dispensou tratamento discriminatório ao demitir o obreiro por “externar sua condição de pessoa transgênera” (sic). Consignou, ainda, que a reclamada como agente de transformação social que é e pela importância que ocupa no cenário econômico nacional e internacional, deveria contribuir para a construção dessa sociedade inclusiva.

Em seguida, assentou que a reclamada caminha na “contramão da sociedade” (sic), pois deixa de “avançar para além da tradicional identificação de sexos” (sic). Ao final, confirmou a dispensa discriminatória do reclamante e deu provimento ao seu recurso obreiro para majorar o dano.

[...] Transcrevo a decisão de origem: [...] Análise. [...] A discriminação por identidade de gênero é nefasta, porque retira das pessoas a legítima expectativa de inclusão social em condições iguais aos que compõem o tecido social. Dói. Mas dói na alma, no desejo e no sentido de contribuir para construir uma sociedade vocacionada à promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, que assegure o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade, como quer a Constituição que organiza esse tecido social. Os tribunais, que tratam do assunto na esfera social, reconhecem que os indivíduos transgêneros têm o direito de usar seu nome social, preservando, assim, seus direitos constitucionais individuais, com base nos artigos 5º e 3º, IV, ambos da Constituição Federal. Nesse sentido, segue a decisão proferida pelo STF, pela pena do Min. Dias Toffoli, no Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida, in verbis: [...] As provas produzidas demonstram a prática de ato ilícito perpetrado pelo empregador, configurada pelo caráter discriminatório da dispensa do

demandante por externar sua condição de pessoa transgênera. A testemunha arrolada pelo autor corroborou com as alegações iniciais, ao afirmar seu depoimento que [...] Além disso, a resistência da reclamada na utilização do nome social do reclamante, apesar da transição de gênero, é clara nos autos, na medida em que todos os documentos emitidos pela empresa constam o nome feminino do trabalhador. A alegação da ré de que os documentos não foram emitidos com o nome social do autor, por não possuir este na data qualquer documento com a alteração do prenome, não se sustenta. [...] Ante o exposto, não há como afastar a presunção discriminação na dispensa imotivada do autor. [...] A dispensa discriminatória, na contramão do caminhar da sociedade no sentido de avançar para além da tradicional identificação de sexos e reconhecer, como essência da dignidade da pessoa humana e do direito à felicidade, a transição e o reconhecimento daqueles cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento, é medida que merece ser censurada. A empresa, como agente de transformação social que é e pela importância que ocupa no cenário econômico nacional e internacional, deveria contribuir para a construção dessa sociedade inclusiva, mais justa, mais igualitária, mais feliz a partir da felicidade de cada um. Ao contrário, fez doer a alma do trabalhador e seu sentimento de pertencer. No que diz respeito ao indenizatório, verifico que o valor a ser quantum fixado deve observar a natureza jurídica do bem jurídico atingido, qual seja, a honra, a imagem e a integridade psicofísica do trabalhador; a extensão dos danos e o grau da ofensa, a gravidade da culpa e o caráter pedagógico da medida. Ainda, a reparação patrimonial do dano moral deve ser ajustada às circunstâncias fáticas informadas pelo caso concreto e tem um caráter pedagógico para a parte que adota conduta ilícita e produz danos a outrem. O valor arbitrado deve significar quantia que repercuta de forma a coibir atos ilícitos por parte do empregador; entretanto não deve ser tamanha que represente enriquecimento sem causa do trabalhador. Assim, considerando os referidos critérios, reputo insuficiente a indenização fixada na origem, em razão da responsabilidade social da empresa como agente de transformação social, do porte e importância da empresa no cenário nacional, das consequências do ato ilícito sob a esfera moral do trabalhador, majoro a indenização para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). [...] Prejudicada a reintegração do autor, face a notícia de obtenção de novo emprego, faz jus o pagamento de indenização equivalente ao dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Sendo o termo inicial do período de afastado a data de demissão, considerado o aviso prévio indenizado (20/05/2019), e o termo final a data de obtenção do novo emprego, a qual fixo como sendo 10/09/2019 (conforme se infere na audiência de ID. 194e7d3, na qual o autor afirma que "já se empregou", não havendo nos autos nenhum elemento que demonstre que a obtenção do novo emprego tenha ocorrido antes ou depois desta data). Assim, nego provimento ao recurso da ré e dou parcial provimento ao recurso do autor. (sic)

Identifica-se que o acordo ao majorar o dano, além de ter observado o contexto social de exclusão e marginalização das pessoas trans, sinaliza à sociedade empresária que a omissão em deixar de cumprir seu papel social, implementar e cumprir efetivas normas internas de promoção e respeito a elas, atrai, por meio do caráter punitivo-pedagógico, a reprimenda pecuniária contra a discriminação praticada.

A posição do Poder Judiciário Trabalhista em censurar veementemente a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso e manutenção à relação de trabalho, assim como acolher e aplicar a legislação internacional sobre a identidade de gênero, resguardando a integridade física e psicológica do autor, é, novamente, de suma importância para que os empregadores zelem, de fato, pela função social da empresa. Isto é, cumprir seu

dever em serem implementadas e cumpridas normas internas para a efetiva igualdade substancial com objetivo de não permitir a reprodução de quaisquer outros danos à empregados(as) trans.

Caso 6. Nome social. Identidade. Mulher trans.

A autora ao ser contratada⁶⁶ informou ao departamento de recursos humanos da empresa ser “mulher transexual” (sic) e solicitou o uso de seu nome social. No entanto, ao participar do treinamento, foi chamada pelo nome civil na frente de todos que estavam presentes, pois a lista de chamada não colocaram seu nome social.

Ao ser exposta, seus colegas “tomaram conhecimento da situação” (sic), iniciando-se “comentários maldosos e piadinhas” (sic) quando se dirigia ao banheiro de que “um homem não pode entrar no banheiro feminino” (sic). Ao iniciar o labor, se deparou com o seu nome civil no sistema de atendimento, o qual ficava a exposição dos demais funcionários, “gerando risinhos, piadinhas e comentário esdrúxulos” (sic), envergonhando-lhe e mexendo com sua condição psicológica.

Diante dessa situação, cobrou de suas supervisoras “uma posição do RH” (sic) para que fosse alterado seu nome nos sistemas, pois chamavam-na pelo “nome de batismo no *call center* com intuito de imputar vergonha, constrangimento e dar publicidade, ainda maior de ser transgênero” (sic), mas se mantiveram omissas e permitiram que as situações vexatórias se agravassem. Com os fatos, pediu indenização moral em R\$ 30 mil por violação à sua personalidade.

Na defesa, as reclamadas⁶⁷ aduziram que os argumentos da empregada eram “invenções autorais” (sic) com o “intuito mercadológico da ação” (sic), porque foi tratada com respeito e cordialidade por seus supervisores e demais colegas de trabalho e “em nenhum momento do contrato de trabalho foi submetida a qualquer tipo de constrangimento e/ou humilhação” (sic).

As provas orais:

Depoimento pessoal da Reclamante: "Que logo no início de seu contrato, recebeu um crachá com o nome social; que teve treinamento do dia 13 ao dia 22/05/2019; que já tinha seu documento retificado durante o treinamento; que faziam a chamada com o

⁶⁶ Admitida em 13 de maio de 2019, e demitida em 4 de março de 2020, na função de operação de atendimento por telefone. Telemarketing.

⁶⁷ Caso de terceirização de atividades trabalhistas.

nome de batismo da depoente na frente de todo mundo, por mais que do lado do nome de batismo houvesse o nome social; que atendia apenas clientes da Oi." Encerrado.

Depoimento pessoal da 1ª Reclamada: "que no sistema da empresa constava o nome Camila; que o crachá dela era com o nome Camila; que não ocorria dela ser chamada com o nome de batismo durante o trabalho; que no documento de ID- 628739a consta o nome Caio Cesar pois era o nome que constava na CTPS da autora; que na página 8 desse documento consta o nome Caio Cesar em dezembro de 2019, pois é uma informação sistêmica gerada pelo documento; que as alterações foram solicitadas e feitas e no TRCT, ficha financeira e ficha de registro consta o nome correto; que essas alterações foram feitas de forma gradativa a partir do treinamento; que não sabe precisar a data em que as alterações terminaram de ser feitas; que não sabe se foi antes ou depois de dezembro de 2019; que o crachá social foi dado no treinamento; que no terminal fica o nome constante no sistema e no caso da autora aparecia o nome Caio; que Aline foi uma das supervisoras da autora; que não se recorda se Daniele foi supervisora dela; que a situação da autora foi levada para o RH tratar e por isso foi feita a alteração; que isso não passa pelos supervisores, pois não há necessidade, pois é feito pelo sistema; que a autora fez essa solicitação junto ao RH, via sistema, mas não sabe a data; que é gerado um protocolo de atendimento; que exibido o documento ID-628739a (pág. 2), afirma que o layout é do "Fale com o RH"; que no treinamento a presença dos formandos é verificada através do registro de empregado e de uma chamada manual; que não é feito um pregão para verificar a presença e isso é feito de forma manual; que era preenchida uma lista de presença pelo agente multiplicador e lançada no sistema de ponto; que nessa lista constava o nome Camila." Encerrado.

Testemunha da Reclamante: Advertida e compromissada. Depoimento: "Que trabalhou na 1ª ré de maio de 2019 até outubro de 2019; que trabalhou com Camila; que prestavam serviços para a Oi apenas; que fez o treinamento junto com a autora, em meados de maio; que no treinamento a reclamante era chamada de Caio Cesar na hora da chamada; que o treinador lia o nome da autora como Caio Cesar; que ela reclamou, mas não aconteceu nada; que eles diziam que era triste, mas não podiam fazer nada; que no computador da autora constava o nome de batismo da autora; que até a depoente sair ainda era assim; que sabe que a autora reclamou várias vezes no RH sobre a questão do seu nome e eles pediam outros documentos dela; que como ela tinha a certidão de nascimento mas não tinha outros documentos, acabavam deixando para lá; que essa situação gerava constrangimento para a autora, principalmente quando era feita a chamada; que era chamado o nome Caio Cesar e todos ficaram perguntando quem era e a autora então abaixava a cabeça e as pessoas ficavam falando "Deve ser ela"; que a autora quase não participava de reuniões e festividades com a equipe porque não era chamada; que era uma coisa da supervisora e das meninas que eram próximas à supervisora; que foi criado um grupo de whatsapp por Daniele; que a autora não foi incluída; que as outras pessoas que não estavam no grupo foi porque não queriam estar, mas no caso da autora ela não foi convidada; que ela só descobriu do grupo porque a depoente comentou com ela e ela nem sabia do grupo; que tinha muito comentário quando a autora entrava no banheiro feminino; que a depoente presenciou duas pessoas comentando que era errado a autora entrar no banheiro feminino, pois não era uma mulher completa; que quem comentou isso foi um homem de outro setor, mas não sabe quem é; que a autora reclamou sobre essa questão do banheiro com as supervisoras, mas nada foi feito; que a supervisora não foi atrás e não quis procurar saber quem tinha feito esse comentário; que a empresa não fez nenhuma campanha de conscientização dos funcionários sobre essa questão; que a Atento contrata pessoas que integram minorias, mas na hora do trabalho existe homofobia e racismo; que já presenciou várias vezes as supervisoras indo buscar a autora no banheiro; que a autora não podia tirar a pausa banheiro que elas iam atrás dela; que era tipo uma perseguição; que era uma perseguição maior com a autora; que na chamada do treinamento era preenchida uma lista de presença; que a autora tinha um crachá com o nome Camila; (...)." Encerrado.

A autora requereu a oitiva da testemunha Jeferson em relação ao seu tratamento, o que foi indeferido, por desnecessário. (sic)

No mérito, a juíza explanou que a parte reclamada deveria ter se ativado em alterar, manualmente, o nome da parte autora em seus sistemas com vistas ao respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Disse que “o nome da pessoa é como ela primeiro se identifica perante seus pares, é direito da personalidade da mais alta importância” (sic), destacando o RE 670422. Acrescentou, em seguida, que a autora ao ser “perseguida” (sic) quando do uso do banheiro foi “vítima de odiosa discriminação” (sic), o que é rechaçado pela Constituição e pela Lei nº 9.029, de 1995, além de ser considerado crime de homofobia.

Com o entendimento, analisou as provas orais e, após confirmar afronta à dignidade da autora em decorrência de ato discriminatório, destacou o papel que a chefia deve desempenhar e ser o “primeiro a dar o exemplo e coibir chacotas e assédio moral entre os empregados” (sic), assim o papel social das empresas de construir uma “sociedade livre, justa e solidária” (sic). Ao final, julgou procedente a demanda e concedeu o dano moral em R\$ 30 mil.

[...] O depoimento da testemunha JAQUELINE, que como já mencionado anteriormente nessa sentença, demonstrou grande sinceridade e espontaneidade ao depor, é impactante. Afirmou ela: “que no treinamento a reclamante era chamada de Caio Cesar [...] Ou seja, a testemunha deixou absolutamente provado todo o tratamento discriminatório e transfóbico de que a reclamante foi vítima, sendo chamada pelo nome de batismo, sendo constrangida quanto ao uso do banheiro feminino, não sendo incluída em grupo de whatsapp e festividades pelas supervisoras. O documento de fl. 455 do PDF demonstra que no sistema da empresa constava o nome CAIO CÉSAR; no documento de fl. 456 consta a reclamação da reclamante pedindo alteração de seu nome no sistema da empresa em 04/07/2019; os documentos de fls. 457/462 demonstram que, apesar das reclamações da reclamante, continuou constando o nome CAIO no sistema da 1ª reclamada; no documento de fl. 463 há nova reclamação da autora, de 29/11/2019 (ou seja, quase 5 meses depois da primeira reclamação escrita) pedindo, novamente, a alteração de seus dados cadastrais. O nome da pessoa é como ela primeiro se identifica perante seus pares, é direito da personalidade da mais alta importância. A reclamante postular o uso de seu nome social no local de trabalho é um direito, sendo que os documentos anexados aos autos revelam que ela já havia entregado à ATENTO a certidão de nascimento com o nome CAMILA. Ainda que o nome não tivesse, ainda, sido atualizado em outros documentos, como CTPS, conforme afirmado pelo preposto em depoimento pessoal, isso em nada altera o direito da reclamante – e o dever do empregador. Ajuste-se o “sistema” para que a reclamante veja seu nome contemplado – aliás, como essa juíza fez no Pje quando da distribuição da ação, a requerimento da reclamante, pois o “sistema” não puxou o nome CAMILA dos dados da Receita Federal. O nome foi alterado manualmente, em respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o que também deveria ter sido observado pelo empregador. Não é demais recordar que o STF no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida, autorizou a alteração do registro civil de pessoa transgênero, diretamente pela via administrativa, não se exigindo para tanto nada além da manifestação de vontade do indivíduo. [...] Também reconheceu a Corte Maior que homofobia é crime. A reclamante ao ser alijada do grupo de whatsapp e “perseguida” quando do uso do banheiro foi vítima de odiosa discriminação, o que é rechaçado pela Constituição da República e pela Lei 9029/1995. Evidente o assédio moral sofrido pela autora, caracterizado pela conduta reiterada do empregador (por meio de seus prepostos) que causou grave violência psicológica à empregada. Não era identificada pelo seu nome, não era reconhecida no básico direito de uso do banheiro, era excluída do grupo. A

identificação com determinado gênero (ou mesmo o direito a não se identificar com qualquer gênero, fugindo-se da ultrapassada lógica binária) é parte da intimidade de cada pessoa e, portanto, uma garantia fundamental a teor do art. 5o, inciso X, CRFB. É algo constitutivo do ser humano, é o ser humano em si. Não reconhecer isso é “coisificar”, desumanizar o que temos de mais belo, que é nossa individualidade e nossa diversidade. Este mesmo dispositivo constitucional prevê a possibilidade de reparação por dano moral em virtude de violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. [...] Com efeito, como podemos pensar em construir uma sociedade solidária, igualitária e com respeito à diversidade enquanto houver preconceito em face da comunidade LGBTQIAP+? Este preconceito, é importante destacar, pode se dar de forma mais direta (como no caso dos autos) mas também por meio de piadas, trocadilhos e meios mais discretos, mas que revelam o mesmo desrespeito pela orientação/identificação sexual alheia. É importante o veemente rechaço do Judiciário Trabalhista a este tipo de situação no ambiente de trabalho. [...] Portanto, a situação é duplamente grave: além de humilhar a reclamante, a supervisão da 1ª reclamada, com o seu comportamento, estimulava comentários por parte de outros empregados, propagando a discriminação odiosa. Este objetivo da República não é norma programática, utopia. É algo pelo qual se deve lutar todos os dias, sopesando-se os valores da livre iniciativa, mas também a valorização do trabalho humano – art. 170 da CRFB/1988. Por todo o exposto, julga-se procedente o pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de reparação por danos morais no valor postulado na petição inicial de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), tendo em vista não apenas o aspecto compensatório para a vítima, como também o aspecto pedagógico para o empregador, que é empresa de grande porte. (sic)

As reclamadas interpuseram recurso e discutiram que a sentença se afasta dos pedidos iniciais, uma vez que a obreira relatou o desrespeito e impedimento de ser empregado seu nome social no sistema de trabalho, enquanto o julgado se pautou no depoimento pessoal da testemunha arrolada pela reclamante. Pediram, assim, a reforma da sentença.

A relatoria reafirmou que a reclamante comprovou, perante a prova oral de sua testemunha, os constrangimentos suportados em razão de sua ‘opção sexual’. Expôs que as provas documentais provaram que a empresa teve conduta omissa ao manter o nome civil da empregada em seus sistemas, e, por não ter realizado as devidas alterações após a obreira solicitar, teve conduta omissa com tratamento discriminatório em face da reclamante. Ao final, manteve condenação da empresa ao pagamento indenizatório por discriminação transfóbica, mas, ao analisar o período que a reclamante esteve exposta aos danos, reduziu o *quantum* indenizatório.

[...] Ao exame. A reclamante é uma mulher transgênero, o que era de conhecimento da primeira reclamada desde a admissão. Todavia, ficou demonstrado que, em algumas situações, a empregadora não teve a devida cautela para evitar que a autora passasse por situações constrangedoras em razão de sua opção sexual. A única testemunha ouvida relatou que [...] Conforme destacado na sentença, "a testemunha deixou absolutamente provado todo o tratamento discriminatório e transfóbico de que a reclamante foi vítima, sendo chamada pelo nome de batismo, sendo constrangida quanto ao uso do banheiro feminino, não sendo incluída em grupo de whatsapp e festividades pelas supervisoras". Não bastasse a prova oral, a prova documental também demonstra que a reclamante sofreu tratamento discriminatório dentro da empresa. No pint. da tela de computador da reclamante aparece o nome de batismo, Caio César Sant'Ana Ribeiro (documento de ID 2b0c9fe). Já o documento de ID

628739a - Pág. 2 comprova que a reclamante solicitou, por diversas vezes, a alteração do seu nome no sistema da empresa, sem ser atendida. Destaco que, na citada solicitação, datada de 04/07/2019, a reclamante informou à empregadora que "[...] eu sou uma mulher trans e estou passando constrangimento no meu local de trabalho com os meus colegas de trabalho, [...], está me atentando e me prejudicando psicologicamente e também no meu desenvolvimento aqui". Ora, a reclamante foi admitida em 13/05/2019 e, pelo menos, até 11/07/2019, data em que foi encaminhada à reclamante a resposta à sua solicitação, ainda constava no sistema da empresa o nome de batismo da reclamante. Volto a repetir que, é incontroverso que a primeira reclamada tinha ciência, desde a contratação da reclamante de que esta é uma mulher transgênero, e, ainda assim, não tomou todas as cautelas para evitar um tratamento discriminatório e transfóbico. Diante do tratamento discriminatório sofrido pela autora em seu ambiente de trabalho, resta configurado o dano extrapatrimonial. Todavia, o valor da indenização fixado na sentença, em R\$ 30.000,00, deve ser reduzido. Verifico que no crachá da autora constava o seu nome social (ID 344e2c7-Pág. 1), o que mostra que a empregadora, ao menos quanto à exposição diária da autora perante outras pessoas, teve certa cautela. Além disso, tendo em vista a curta duração do contrato de trabalho, de 9 meses, a maior remuneração da autora de R\$ 998,00 e a natureza da falta, reduzo o valor da indenização para R\$ 20.000,00. Dou parcial provimento para reduzir o valor da indenização por dano moral para R\$ 20.000,00. (sic)

O acórdão, embora tenha envolvido a identidade de gênero da autora com opção sexual, ajustou o correto crime praticado contra a autora no decorrer do pacto laboral: transfobia. A decisão, ao ser fundamentada com o correspondente crime discriminatório, proporciona a outros(as) julgadores(as) precedente para casos análogos, em que há ofensas ao direito da personalidade e integridade psicológica da pessoa trans, e regular a distinção de um crime por homofobia para o crime de transfobia. Proporcionará, do mesmo modo, àqueles(as) que defendem pessoas trans e aos que defenderão na seara trabalhista, e que se valem de jurisprudência para fundamentar as peças exordiaes, a possibilidade de distinguirem os crimes.

Seção 3.5.2. Tribunal da 02ª Região/SP.

Caso 1. Nome social e humilhações. Identidade: Homem Trans.

O autor, desde o início do pacto laboral em 14 de novembro de 2014, na função de operador de telemarketing, era chamado por seus supervisores de “mutante” (sic), “coisa” (sic), “figura” (sic), “pessoa” (sic), e, além de ser impedido de se identificar com seu nome social nas ligações aos clientes, eram negados seus pedidos de ser retificado seu crachá que continha o nome civil.

Diante de tanto assédio moral que o conduziu a tratamento psicológico e psiquiátrico, registrou um Boletim de Ocorrência na Defensoria Pública e Ministério Público do Estado de

São Paulo sobre os fatos suportados no ambiente laboral. Em seguida, ingressou com a demanda e pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho, assim como indenização moral a ser arbitrado pelo juízo, com fundamento nas legislações do Estado de São Paulo (Lei nº 10.948, de 5 de novembro de 200, e Decreto nº 55.588, de 17 de março de 2010) por transfobia.

Na defesa, a reclamada alegou que a rescisão indireta não prosperava, pois o reclamante já havia sido dispensado por justa causa em data pretérita ao ajuizamento da ação e, quanto ao dano moral, improcedia porque comprovará “suas infundadas e falaciosas alegações” (sic).

Produção de provas orais:

Depoimento pessoal do(a) reclamante: "que a superior era Rodrigo e depois Erica; que teve problemas de discriminação com relação aos dois; que teve problemas de discriminação também com relação a outros colegas de trabalho; que as discriminações ocorriam diariamente; que começaram logo do início, não havia a utilização do nome social na Reclamada; que já no primeiro mês de trabalho, quando mostrou o documento com nome social, começaram os questionamentos; que o documento na assinatura estava como Maxweel, mas o nome estava o de batismo; que no crachá constava o nome social, porque não informou que era trans, mas depois no sistema incluíram o nome de batismo, e esmo o depoente levando a portaria que permitia a utilização do nome social, não alteraram; que então procurou a Defensoria Pública, para alteração; que em telefonema atendia com o sobrenome, porque se recusava a utilizar o nome de batismo; que os colegas de trabalho as vezes utilizavam o nome de batismo do depoente, e daí começaram os constrangimentos; que às vezes Erica fazia questão de chamar o depoente com o nome de batismo, o expondo; que Erica já chegou a chamar o depoente de "coisa"; que depois que procurou a Defensoria Público as coisas pioraram; que no dia 25.01.2015 foi trabalhar, e tinham alterado o CPF do depoente no sistema, e não conseguiu trabalhar; que assim que foi contratado, já pediu para que fosse utilizado o nome social; que no final do contrato fizeram alteração no primeiro sistema, após já ter reclamado ante a Defensoria e ter se afastado pelo INSS; que então um dos sistema constava seu nome social; que foi dispensado por justa causa em maio/2017; que após retornar do afastamento do INSS ficou alguns meses na empresa até a rescisão, mas não sabe precisar; que nesse período o nome social do depoente constava no sistema, mas não lhe passavam nenhum serviço; que ficava o dia inteiro inativo; Nada mais.

Dispensada a oitiva da preposta da Reclamada.

Primeira testemunha do reclamante: Advertida e compromissada. Depoimento: "que trabalhava junto com o Reclamante e o via diariamente; que supervisão do Reclamante era a Erica Natalie; que a Erica fazia chacota com o Reclamante devido seu nome de batismo; que outros colegas faziam também piadas; que faziam piadas por ser transexual e por não ser homem de fato; que isso é o que via ou ouvia, mas não concorda com isso; que já viu Erica xingar o Reclamante de aberração, chamar o Reclamante de "ela"; que no sistema constava o nome de batismo do Reclamante; que no crachá não tem conhecimento; que não se recorda o nome utilizado pelo Reclamante para atendimento; que o Reclamante fez reclamação para supervisão e Rh; que o problema de correção do nome no sistema foi corrigido depois do Reclamante começar o processo de reclamação na Reclamada; que não sabe quando passou a constar o nome do Reclamante no sistema; que após essa reclamação Erica não parou com as chacotas, nem os demais empregados; que isso ocorria toda semana; que o nome de batismo do Reclamante é Helen; que trabalha das 14 às 21; que o Reclamante trabalhava no mesmo horário; que passavam os espelhos de ponto para conferência e assinatura; que não vinha corrigido, em caso de reclamações; que o depoente atendia produtos da Volkswagen; que atendeu esse produto até

setembro/2017; que os supervisores foram Diego Jesus e depois Miranda, e depois novamente Diego. Nada mais.

Primeira testemunha do reclamado(s): Advertida e compromissada. Depoimento: "que trabalha na Reclamada desde 2011; que é supervisor há 04 anos; que trabalhou com Santander, e agora com Bradesco; que trabalhou no mesmo prédio do Reclamante em 2011/2013; que não trabalhava no mesmo andar do Reclamante; que não ia no andar do Reclamante; que conhecia Erica e Rodrigo de vista; que nunca foi ao andar em que o Reclamante trabalhou, apenas o via no elevador ou no térreo; que nunca reparou se o Reclamante estava com crachá; que existe hoje transexual na equipe do depoente; que na época em que o Reclamante lá trabalhou havia operador transexual; que no Santander precisavam cadastrar os dados dos documentos do operador, pelo que constava o nome de batismo no sistema; que no sistema da Reclamada não se recorda o nome utilizado por esse colega, pois nunca se interessou em saber; que o depoente sempre utilizou o nome de batismo, mas não possui nome social; que a Reclamada oferece utilização do nome social pelo funcionário; que quando foi admitido em 2011, a assistente social perguntou por qual nome o depoente gostaria de ser chamado, que após 2013 foi transferido para o prédio da São João. Nada mais. (sic)

No exame de mérito, a partir do depoimento da testemunha do autor, o juízo considerou que a reclamada dispensou tratamento humilhante e indigno à liberdade de orientação sexual do reclamante, atingindo seus direitos de personalidade enquanto indivíduo. Assim, condenou a reclamada ao pagamento de danos morais em R\$ 30 mil.

No caso, pleiteia o autor uma indenização por dano moral alegando que era cobrado excessivamente por produtividade, restrição ao uso de banheiro, bem como por ter sofrido constrangimentos e humilhações por ser transgênero. A testemunha Gustavo Oliveira deixou certo que "[...] trabalhava junto com o Reclamante e o via diariamente; que supervisão do Reclamante era a Erica Natalie [...];" O poder diretivo do empregador não o autoriza, na organização de sua atividade econômica, a humilhar seus empregados e tratá-los indignamente, sendo a liberdade de orientação sexual parte dos direitos de personalidade do indivíduo. Assim, pela conduta da Sra. Erica Natale superior do reclamante, bem como pela omissão da própria ré ao não intervir quanto às humilhações realizadas pelos colegas de trabalho do autor, também restou verificado ato antijurídico da ré causador do dano moral. Tendo em vista o acima exposto, arbitra-se, com base no art. 953, p.u. do CC, a indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), quantum ponderado em vista da extensão dos danos sofridos pelo reclamante, da negligência da empresa ré, do dever de responsabilidade social dos entes patronais, o não enriquecimento ilícito, a condição financeira da reclamada e o caráter pedagógico da medida. (sic)

A parte reclamada interpôs recurso sob argumento de que a testemunha do obreiro jamais havia laborado com ele e, à época dos acontecimentos, "os supervisores eram diferentes, e de equipes diferentes" (sic), por isso, inexistia prova dos danos suportados no ambiente laboral. Pediu, assim, para que a sentença fosse revertida integralmente ou, alternativamente sob o mesmo argumento, pediu, caso mantida a condenação de danos morais, que fossem minorados para R\$ 1 mil.

No mérito recursal, a turma julgadora, com base na prova oral da testemunha obreira, confirmou a existência de lesão extrapatrimonial ao ser impedido de usar seu nome social. Explanou pelos Princípios da Yogyakarta que a reclamada ao impedir o reclamante de utilizar seu nome social por seus prepostos teve conduta transfóbica. Com isso, embora tenha dado provimento ao recurso patronal e minorar a indenização de origem, convencionou que a reclamada tem a obrigação de criar um ambiente de trabalho no qual se estimule a superação dos preconceitos desprezíveis que maculam a sociedade ao invés de incentivar práticas agressivas.

[...] O caso narrado é de especial gravidade, haja vista que o Brasil é um dos países com maiores índices de agressões, até mesmo físicas, contra as pessoas enquadradas nos conceitos de LGBT+. Ainda assim, é certo que nosso país é signatário dos Princípios de Yogyakarta, que tratam da aplicação da legislação internacional de Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, dentre os quais se encontra o direito ao trabalho. Nestes termos, o Princípio 12 define que: "Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero". O ambiente laborativo deveria ser um local seguro para os trabalhadores, com respeito às suas particularidades e condições de diversidade ou, pelo menos, tal condição deveria ser buscada à exaustão pelas empregadoras. As empregadoras também têm o dever de criar um ambiente de trabalho estimule a superação dos preconceitos vis que maculam nossa sociedade, ao invés de incentivar práticas hostis. Assim, preenchidos os requisitos do art. 186 do Código Civil, a saber, o dano sofrido pelo empregado, o nexo de causalidade, e a conduta culposa ou dolosa da ré, imperiosa a condenação da empregadora ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. O valor arbitrado na Origem, a saber, R\$ 30.000,00, contudo, mostra-se excessivamente elevado, razão pela qual reduzo para R\$ 18.000,00, com o objetivo de evitar o enriquecimento sem causa do autor, mas, ainda assim, preservar o caráter educativo da indenização para que a ré repense sua conduta neste particular. Dou parcial provimento. (sic)

A construção dos danos à esfera moral do obreiro pelo juízo de 1º grau, estabeleceu-se no entendimento de que, em decorrência da conduta discriminatória por sua orientação sexual, atingiram seus direitos de personalidade. O acórdão, por seu momento, ao analisar o tratamento dispensado ao obreiro à época do labor, trouxe a elucidação e ciência dos direitos internacionais sobre a não discriminação pela identidade de gênero com base os Princípios da Yogyakarta.

Observa-se que a sentença, apesar de construir o dano na conduta discriminatória pela orientação sexual do obreiro⁶⁸, projetou o *quantum* indenizatório acima daquele que o acórdão ainda que pautado na apropriada discriminação (identidade de gênero) entendia correto. Percebe-se que a mensuração do dano suportado pelo autor é, indubitavelmente, projetada pelo “sentir” do julgador. Isso porque a representação do *quantum* indenizatório pelo juízo de 1º

⁶⁸ Sem desconsiderar o fundamento do dano através da dignidade humana do autor, mas a construção se enraizou pela ‘opção sexual’.

grau foi estabelecida a partir da máxima interação com as partes e testemunhas na audiência de instrução. Ou seja, a partir da exterioridade oral que o juízo expôs os efeitos do seu ‘sentir’, a extensão do tratamento discriminatório vivenciado pelo obreiro para o lastrear a quantia do prejuízo moral.

Em sede recursal, os efeitos dos sentidos do mesmo tratamento discriminatório que o reclamante suportou e nas mesmas provas orais, projetava-se para patamares menores daquele conferido pelo juízo cognitivo como adequado.

Observa-se, desse modo, que o ‘sentir’ é o marco primordial para estimar o prejuízo do dano ainda que fixados pela sentença e acórdão na mesma prova: oral. A diferença que se percebe é que a prova oral em grau recursal se proporcionou, porquanto a sua análise percorreu o que foi produzido e organizado nos autos pelo juízo primário sem interação e com menor grau de sentir o trauma, a dor, o sentimento daquela pessoa que os suportou — a parte.

Caso 2. Banheiro/sanitário. Identidade. Homem trans.

Desde o início da contratação⁶⁹, o autor foi proibido de usar o banheiro masculino e obrigado a se valer do sanitário social ou o destinado para deficientes, sendo alvo de piadas dos superiores e colegas. O preconceito e a discriminação laboral reduziram ainda mais sua estima própria, pois já enfrentava o preconceito familiar e precisava do emprego, haja vista o “fato de ser transexual as suas perspectivas de colocação no mercado não eram muito animadoras” (sic). Com os argumentos, pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho em 3 de junho de 2020, e indenização moral em R\$ 40 mil por discriminação.

Em defesa, a parte reclamada argumentou que “jamais os supervisores ou os colegas de trabalho” (sic) trataram o obreiro com ofensas de quaisquer natureza ou discriminação em razão de sua “opção sexual” (sic). Em audiência de instrução foram obtidos os depoimentos das partes e de suas testemunhas.

Depoimento do reclamante: que descia em outra operação durante o horário de trabalho, que tinha que deslogar para descer ou usar uma pausa; que ficou um tempo tendo que descer do 3º andar para o mezanino para usar o banheiro unissex, pois o supervisor não deixava o reclamante utilizar o banheiro masculino e nem feminino do 3º andar; que dizia que o reclamante não era mulher para usar o toailete feminino, e se usasse o masculino "iria confundir os homens"; que passou a utilizar o toailete masculino por conta próprio a partir do momento que os hormônios começaram a mudar a sua voz e corpo, mas ainda sim escutava comentários que o constrangiam e por causa disso só utilizava o banheiro quando fosse realmente necessário; que escutava piadas do coordenador dizendo que

⁶⁹ Contratado em 22 de agosto de 2016, para a função de operador de interações.

o reclamante deveria aprender a ser homem com eles (os homens cis) que escutava nos corredores comentários como: "este homem é mulher"; esta situação do banheiro aconteceu de 2016-2018, pois em 2019 houve a retificação dos documentos do reclamante; para entrar e sair o reclamante tinha que passar o crachá na catraca.

Depoimento do preposto da reclamada: que o reclamante podia utilizar o toalete masculino desde o início do contrato; que não presenciou nenhuma piada a respeito do reclamante; que acredita que não haviam outros transexuais no setor do reclamante. Nada mais.

Primeira testemunha do reclamante: que a depoente sempre acompanhava o reclamante no toalete e que eles entravam conversando porque as pessoas reclamavam que um menino estava usando o banheiro das mulheres; que quando a situação ficou muito desconfortável, o reclamante passou a utilizar o banheiro unissex do mezanino; que se não se engana, quem passou a determinação de utilização do banheiro unissex foi o Sr. Félix; que sempre tinha piadinhas nas reuniões dizendo que o reclamante era mais "homem do que a gente" ou que mudariam o nome que as piadinhas também aconteciam quando o reclamante entrava no refeitório; que havia burburinho e piadinha para saber se o reclamante era homem ou mulher; o reclamante fez denúncia da empresa, utilizando a ferramenta "Nosso Canal" (...); que o Sr. Félix geralmente fazia piadas com o reclamante, sobre ser mais "homem que a gente". (sic)

O juízo identificou em torno das provas orais ter existido “segregação consciente e compulsória da reclamada contra o reclamante por razão da sua identidade de gênero” (sic), assim como a omissão da empresa em nada fazer contra as piadas e comentários preconceituosos de seus colegas e superiores. Emoldurou que as atitudes dispensadas ao obreiro foram transfóbicas, pois inteiramente ligadas ao fato de ter realizado transição de gênero. Consignou, com esteio nos Princípios da Yogyakarta, que a empresa ao não ter coibido a discriminação perpetrada ao reclamante “foi agente ativa” (sic) e estimulou o preconceito no ambiente de trabalho. Ao final, condenou a empresa ao pagamento indenizatório.

[...] As provas acostadas autos, confirmam o alegado pelo reclamante em sua inicial. A testemunha, Paloma Pires, afirmou em suas declarações: [...] Resta evidente que no caso em tela, o reclamante foi impedido de usar os banheiros feminino e masculino do andar em que exerce suas atividades, sob a alegação indefensável de que poderia causar constrangimento a outras pessoas. O reclamante se utilizou dos canais de denúncia, e como solução lhe foi imposto que utilizasse o banheiro de deficientes físicos (unissex) em outro andar. Houve, assim, a segregação consciente e compulsória do reclamante em razão da sua identidade de gênero pela própria reclamada. Além do já narrado, o reclamante ouvia piadas e comentários preconceituosos, por colegas e superiores hierárquicos. São atitudes transfóbicas, diretamente ligadas ao fato de o autor ter realizado transição de gênero. [...] A reclamada não só não coibiu a discriminação perpetrada ao reclamante, como foi agente ativa da discriminação. Restou claro que não cumpriu com o seu dever de zelar pelo meio ambiente de trabalho hígido e seguro. Importante ressaltar, que o preconceito por gênero não pode ser estimulado, especialmente no ambiente de trabalho. O Brasil é signatário dos “Princípios de Yogyakarta”, que tratam da aplicação da legislação internacional de Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, dentre os quais se encontra o direito ao trabalho. [...]

As empregadoras têm o dever de criar um ambiente de trabalho que estimule a superação dos preconceitos existentes em nossa sociedade, não incentivando práticas hostis. No presente caso, houve efetiva ofensa ao autor em razão da sua identidade de gênero, colocando-o diariamente em situações constrangedoras, conduta inadmissível em um ambiente de trabalho, causando abalo psíquico e moral, afetando diretamente sua honra. Diante de todo o exposto, entende-se presentes todos os requisitos para a condenação em pagamento de indenização por dano moral. Destarte, este juízo arbitra indenização por danos morais no importe de R\$ 30.000,00, considerando as balizas do art. 223-G, §1º, III, CLT. (sic)

Irresignada, a empresa interpôs recurso sob argumento de que nunca havia proibido o reclamante de usar o banheiro e inexistia nexo causal para ser arbitrado dano moral, tampouco provas concretas. Pediu, assim, a reforma da sentença para julgar improcedente o dano moral ou, caso mantida a condenação, a redução da quantia fixada.

No mérito recursal, o acórdão negou provimento ao recurso patronal, adotando como razões de decidir, a íntegra da sentença cognitiva. Para reafirmar as atitudes transfóbicas no ambiente de trabalho, como piadas e comentários preconceituosos, bem como abusiva e discriminatória ao proibir o obreiro de utilizar o banheiro masculino, trouxe os fundamentos do RE 845.779 que, à época, ainda pendia de julgamento:

[...] Dano moral. Redução. [...] A testemunha ouvida a convite do reclamante afirmou [...] Ouvido como informante, o Sr. Sérgio afirmou "que quando o reclamante entrou na empresa ele se chamava Nádia e repreendeu o depoente afirmando que seu nome era Fernando e que por causa disso o depoente ficou surpreso e pode sim ter feito alguma brincadeira" Logo, irrepreensível a r. sentença ao reconhecer a conduta abusiva e discriminatória da reclamada quanto ao uso do banheiro pelo reclamante, bem permitir ou tolerar atitudes transfóbicas no ambiente de trabalho, como piadas e comentários preconceituosos. Substanciosa a argumentação da r. sentença, que peço vênia para transcrever: [...] Acrescenta-se que o E. STF reconheceu a Repercussão Geral do RE 845.779, com o tema 778 (Possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente), abrangendo o uso de banheiro de acesso público. Embora ainda pendente de julgamento, destaca-se a ementa e a tese propostas pelo Relator, Min. Roberto Barroso: [...] Portanto, correta a r. sentença ao condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$30.000,00, valor que reputo razoável e condizente com a causa, considerando os parâmetros do art. 223-G, §1º, III, da CLT. Mantenho. (sic)

Verifica-se, no julgado do juízo cognitivo, a aptidão e noção sobre a questão apresentada, isto é, a transfobia em razão da identidade de gênero que permeava no meio laboral. Ressalta-se, ainda, que o juízo sentenciante, ao arbitrar o dano, equalizou de forma válida a conduta negligente e omissa da empresa de não implementar políticas internas integrativas e salubres com a extensão da ofensa “psíquica e moral” (sic) que afetou diretamente a honra do obreiro.

O acórdão, ao manter a condenação e a sentença na sua integralidade por uma relação direta com a temática abordada, fixou-se no precedente da Corte Suprema para que os direitos das pessoas trans, infirmados pela sociedade por condutas preconceituosas, sejam de fato efetivados na seara laboral. Com os fundamentos, surge e sobreveste com o *quantum* arbitrado nova e reiterada indicação para que os empregadores se ativem em implementar e cultivar posições concretas contra atos discriminatórios no meio laboral, visando resguardar os valores básicos de coletividade no meio ambiente de trabalho, assim como evitem o peso da condenação indenizatória.

Caso 3. Nome social. Identidade. Mulher trans.

A autora ao ser admitida em 24 maio de 2022, para o cargo de consultora de negócios por telefone, recebeu seu crachá com o nome social. No entanto, “devido à sua opção sexual” (sic), seus superiores a tratavam pelo gênero masculino e lhe obrigavam “a se identificar nas chamadas pelo nome de batismo/nascimento” (sic).

Além disso, usavam a “expressão cara ao se referir a sua pessoa” (sic), deixando claro que não “aceitavam a condição de homossexual” (sic) e a colocavam “em situação constrangedora perante as colegas de trabalho” (sic). Embora tais atitudes prejudicassem sua saúde psicológica “por força da necessidade de estar empregada para ajudar no sustento de sua família, suportou calada todas as agressões e tratamentos rigorosos que lhe eram dirigidos” (sic).

No dia 27 de setembro de 2022, ao assumir seu posto de trabalho, foi chamada à sala de sua coordenadora e “informada que estava sendo transferida de produto” (sic). Com o comunicado, questionou sua superiora o motivo da mudança que lhe disse que não a “queria mais naquele local de trabalho” (sic), chamando outras supervisoras para que a retirassem da sala e conduzissem para a equipe do novo produto. No percurso para o novo local de trabalho, “passou a ser vítima de tratamento desrespeitoso e jocoso” (sic) por uma das supervisoras, pois lhe tratou “pelo gênero masculino propositadamente” (sic).

A autora, então, mostrou à sua superior seu crachá com o nome feminino, o que desencadeou uma “breve discussão” (sic) entre elas, pois sua chefe havia recepcionado como “uma afronta” (sic) sua atitude e passou a intensificar os insultos atacando sua “opção sexual” (sic). Ao chegar no ambiente de trabalho transferido, a nova supervisora pediu para que se acalmasse e a autorizou sair para que “tomasse um ar” (sic), mas, “por ordem da coordenadora,

foi impedida de retornar à empresa e orientada a voltar para casa, onde, algumas horas depois, recebeu um telegrama comunicando sua demissão por justa causa” (sic).

Com essas alegações, pediu a reversão da justa causa e danos morais em R\$ 6.784,55 por discriminação laboral, fundamentando seus pedidos na jurisprudência de outros TRTs, sobre a orientação sexual e na Convenção nº 111 da OIT.

Ao contrapor os fatos da inicial, as reclamadas⁷⁰ alegaram que, em razão da obreira ter apresentado uma carta comunicando “várias queixas de seus superiores e chefia imediata em 26 de setembro de 2022” (sic), decidiram “alterar seu local de trabalho para apuração dos fatos” (sic). No dia seguinte ao comunicarem a reclamante do “procedimento de alteração” (sic), ela teve uma reação agressiva “fechando as mãos como se a qualquer momento fosse agredir fisicamente sua Gerente” (sic), o que causou a intervenção de “outras chefias” (sic) para “evitar a agressão”. (sic)

Disseram que a reclamante “não satisfeita com as ameaças e ofensas já realizadas” (sic) enviou mensagens via WhatsApp e “se propôs a realizar novas agressões e ameaças a sua superiora hierárquica” (sic) e que ela não havia se deslocado para sua residência, mas permanecido “do lado de fora da empresa, posicionada em local não alcançado pelas câmeras da portaria” (sic), obrigando-as a “bloquear o seu crachá de acesso as catracas e colocar toda a equipe de segurança de prontidão” (sic), realizando o desligamento por justa causa.

Em rebote as alegações da reclamante de ser tratada pelo gênero masculino, sustentaram que o crachá com seu nome social confirmará a inexistência de ter “sofrido preconceito com relação a seu gênero” (sic) e sempre respeitaram sua “a orientação sexual” (sic). Inexistia prova de que a reclamante sofreu qualquer desrespeito por parte dos funcionários, muito menos que houve qualquer resistência em chamá-la pelo nome social ou ser obrigada “a se identificar nas chamadas pelo nome de batismo/nascimento” (sic). Ao final, disse que é reconhecida pelo mercado como uma empresa acolhedora e possui “colaboradores de diferentes etnias, crenças, gêneros e orientação sexual, inclusive ocupando importantes cargos de gestão” (sic).

Na produção de provas orais, o juízo determinou⁷¹ breves resumos dos depoimentos, em decorrência da audiência ter se realizado por videoconferência.

BREVE RESUMO DOS DEPOIMENTOS DE AUDIÊNCIA, REALIZADO POR
SERVIDORES DA VARA.

⁷⁰ Caso de terceirização trabalhista.

⁷¹ Com base na Resolução 105/2010 do CNJ, na qual estabelece que os depoimentos documentados por meio audiovisual “não precisam de transcrição”.

RECLAMANTE: 1. sempre teve a mesma supervisora, Luciléia. 2. o relacionamento entre elas era bom, no começo, mas depois de dois meses a relação piorou, por conta da coordenadora Dalila. 3. o problema se deu pois ambas, Lucileia e Dalila, usavam o nome de batismo da reclamante, e não o seu nome social. 4. “que ela (Dalila) estava me chamando pelo (nome) masculino; o meu nome social já estava no meu crachá mas ela insistia em me tratar pelo masculino, e aí ela não gostava quando eu reclamava, chamasse atenção dela por conta disso”; 5. que ambas, Lucileia e Dalila, usavam o nome masculino, desde o início” 6. a reclamante chamou a atenção de ambas, mas foi em vão, pois continuaram a tratando pelo seu nome de batismo. 7. que já sofreu vários tipos de preconceito na empresa, e quando ia reclamar para a Lucileia para passar para Dalila, Dalila falava que ela era louca, que tinha mania de perseguição e que deveria se tratar, mandava ela ir procurar médico. 8. Que além disso ouvia piadas ficavam a chamando de “viadinho”, “olha aí, o viadinho chegou”, e quando reclamava da situação para a Dalila ela não aceitava, dizia que era louca e que deveria procurar um médico; 9. Que fez uma carta e entregou ao RH explicando tudo o que estava acontecendo e pediu para eles tomarem uma posição pq ela não queria chegar ao ponto de entrar com uma ação; 10. que depois disso eles a transferiram, e a Dalila foi atrás dela, querendo que ela brigasse com ela para ter motivo para dar a justa causa; que “ela vinha pra cima de mim, e quando ela viu que ela não conseguiu aí ela arrumou outra supervisora e me deram uma justa causa sem motivo algum”; 11. que as piadinhas eram feitas pelos operadores da equipe; 12. que as supervisoras não faziam as piadas mas não repreendiam a equipe; [...] 17. a reclamante fez uma carta reclamando das supervisoras, Luciléia e Dalila, e a entregou uns 15/20 dias antes de sua demissão. [...].

DISPENSADO O DEPOIMENTO RECLAMADA:

TESTEMUNHA RECLAMANTE: 1. [...]. 12. que ao ver da depoente, o tratamento dado pela supervisora à reclamante, em termos profissionais era correto, mas não sabe dizer em termos pessoais. 13. que havia outros homossexuais ou transsexuais na equipe, que de uma forma geral eram tratados com respeito. 14. Que já viu não só a reclamante, mas outras pessoas sofrendo preconceito, discriminação por conta do gênero, e a supervisão não repostava aos superiores, não havia ação para que os empregados que tomavam tais atitudes fossem punidos. 15. que já presenciou situações humilhantes/constrangedoras em face da reclamante, com comentários e olhares. 16. exemplifica que teve comentários entre os operadores em relação as roupas, cabelo, jeito de andar da reclamante, também de outras equipes; 17. que essa situação foi levada à supervisão e não foi tomada alguma atitude; que a supervisão só conversava mas não aplicava nenhuma punição. 18. sabe dizer que as atitudes dos operadores relacionadas aos comentários, olhares era de conhecimento da supervisão. 19. Que os olhares e comentários sobre a reclamante eram frequentes e a supervisão tinha conhecimento, principalmente Lucileia, que era sempre alertada sobre isso; 20. que presenciou uma situação em que a reclamante foi ao banheiro e uma operadora fez comentários sobre as roupas, cabelo e forma de andar da reclamante, e que reportou isso à supervisora. 21. Que tanto Lucileia quanto Dalila se reportavam à autora pelo nome social e o pronome feminino, que sempre a chamavam de JAKKY. [...] 23. entre Dalila e JaKKY na operação era tudo tranquilo, nunca presenciou situação inadequada. 28. que a conversa que a chefia teve com o colega que fez piadinhas/comentários sobre a autora surtiu efeito no início, mas depois os comentários voltaram ainda mais forte, principalmente da equipe da pessoa que foi chamada à atenção, que não cometeu o mesmo ato, mas continuou comentando. 29. que o tratamento da equipe com a JAKKY se dava pelo pronome feminino e o nome social, até no treinamento. [...].

TESTEMUNHA RECLAMADA: 1. [...]. 2. que é supervisora há 05 anos, aproximadamente. 3. não trabalhou diretamente com a reclamante. 4. que sentava na mesma operação, no corredor ao lado, numa distância de 03/04 PA's. 5. que de onde sentava conseguia ouvir as conversas que ocorriam na operação. 6. que o tratamento entre a supervisora Lucileia e a reclamante era tranquilo. 7. que não havia piadas no setor em relação à reclamante. 8. Que a autora reclamou com a líder dela dizendo que

2 colaboradores da equipe da depoente, que sentam do lado oposto, de costa para ela, estavam rindo, algo do tipo; que a líder chamou os meninos para entender o que estava acontecendo e não era nada disso, eles estavam fazendo uma disputa de quem vendia mais; 9. que tudo o que era conversado “do lado”, a reclamante entendia que era p ela. 10. que o tratamento na ré é igual para todos, mesmo porque, na ré, há muitos funcionários com diversas identidades de gênero. 11. que a reclamante foi conversar com a Lucileia, e o caso foi passado para a Dalila, gerente geral, que chamou “os meninos” que foram citados pela reclamante, da equipe da depoente, que estavam falando dela/fazendo piadas. 12. que nessa reunião em que os “meninos” foram chamados, e foi dito por eles que não estavam falando mal da reclamante e sim fazendo disputas de vendas. 13. que a depoente participou da reunião, e não teria como esses dois rapazes fazerem piadas, pois ficavam de costas para a reclamante, no corredor da frente, sem acesso visual à reclamante. [...] (sic)

A sentença julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa por considerar que o acervo probatório produzido pelas reclamadas confirmou a demissão motivada pelo comportamento inadequado da obreira no labor. Quanto ao assédio moral, o juízo, embora tenha entendido que a parte autora “deveria ter produzido prova segura com os fatos alegados” (sic) e evidenciado a reiteração de atos que tiveram por “objetivo minar a autoestima dela e a degradação do ambiente do trabalho” (sic), debruçou-se sobre as provas orais e notou que “contrariamente à versão relatada na petição inicial” (sic) a reclamante suportou preconceito e discriminação por conta de seu gênero.

[...] A testemunha arrolada pela reclamante informou ainda que, contrariamente à versão relatada na petição inicial, tanto Dalila quanto Kelly, assim como os integrantes da equipe, se reportavam à autora pelo nome social e o pronome feminino. Disse ainda que havia outros homossexuais e transsexuais na equipe, que, de uma forma geral, eram tratados com respeito; que o comportamento de Lucileia para com os seus subordinados era correto, cortês, de uma forma geral, e que ela sempre foi clara e objetiva com todos os membros da equipe; que o relacionamento com a gerente Dalila não era próximo, mas era bom, e que nunca presenciou qualquer situação inadequada entre ela e a obreira. Ainda assim, a depoente relatou que já viu não só a reclamante, mas outras pessoas sofrendo preconceito e discriminação por conta do gênero, e a supervisão não reportava aos superiores; que não havia ação efetiva para que os empregados que tomavam tais atitudes fossem punidos. Acrescentou que presenciou a autora ser vítima de olhares e comentários depreciativos dos operadores, inclusive de outras equipes, com relação à sua roupa, cabelo e jeito de andar; que isso acontecia de forma frequente; que os supervisores, especialmente Lucileia, tinham conhecimento de tais fatos, mas nenhuma punição era aplicada. Explicou, por fim, que a conversa que a supervisão teve com o colega que fez piadinhas sobre a autora surtiu efeito no início, mas depois os comentários voltaram de forma ainda mais intensa, principalmente por parte da equipe dele, ainda que não da mesma forma, revelando, assim, a omissão da supervisão e da gerência em tratar com o devido rigor as atitudes preconceituosas e discriminatórias dos colaboradores para com a autora. E, apesar de a testemunha convidada pela 1ª ré dizer que nunca presenciou fato constrangedor ou humilhante envolvendo a autora e suas superiores hierárquicas; que não havia piadas sobre a reclamante; que o tratamento é igual para todos, até porque há grande diversidade de gênero na empresa, e que certa vez a obreira questionou Dalila sobre comentários de dois empregados da equipe da depoente sobre ela, e, na apuração, verificou-se se tratar apenas de uma disputa entre os empregados sobre quem vendia mais, é certo que seu depoimento deve ser analisado com reservas, já

que a depoente era supervisora e certamente os seus subordinados não destratariam a reclamante na frente de sua superiora hierárquica; por óbvio, também não assumiriam que estavam a zombar de uma colega transexual, por receio de sofrerem punições. Não menos relevante é o fato de que, na condição de supervisora de outra equipe, há de se presumir que o seu contato com os atendentes da equipe da autora fosse menos direto, o que lhe oferece menos condição de retratar a realidade vivenciada pela obreira no dia a dia. [...] Não há mais como tolerar, nos dias de hoje, atos de preconceito contra pessoas LGBTQIA+, sobretudo no ambiente de trabalho, onde, em geral, o indivíduo comparece tão somente pela necessidade de buscar o seu sustento. (sic)

Ao final, antes de conceder o dano moral, externou a necessidade de serem implementados e executados os termos do código de conduta como medidas de combater e impedir atos discriminatórios, assim como ser imprescindível o rigor na apuração de ofensas e punições aos ofensores à luz da ADO 26.

Não basta ao empregador, sob a ótica da horizontalidade dos direitos fundamentais, criar códigos de conduta e recomendar respeito no ambiente de trabalho. É necessário implementação de medidas efetivas para impedir atos discriminatórios de toda sorte, além de rigor na apuração de ofensas e punição de eventuais agressores. Não à toa o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO 26, enquadrou as condutas homofóbicas e transfóbicas nos crimes previstos na Lei 7.716/89, resultantes de “preconceito de raça ou de cor”. Julgo então procedente em parte o pedido, para condenar a empregadora ao pagamento de indenização de dano moral no importe de R\$ 3.500,00, a serem atualizados a partir desta data. (sic)

As reclamadas sustentaram em seus recursos que a “reclamante foi categórica em sua inicial, ao afirmar que o tratamento diferenciado se dava por parte de suas supervisoras” (sic), e, em momento algum, havia alegado que “tal conduta” (sic) tenha surgido de “quaisquer outros colaboradores” (sic). Disseram que o dano moral foi estabelecido unicamente pelo depoimento da testemunha obreira, a qual “afirmou expressamente que contrariamente à versão relatada na petição inicial, tanto Dalila quanto Kelly (as superiores citadas na inicial), [...] se reportavam à autora pelo nome social Jakky e utilizando o pronome feminino”. (sic)

Argumentaram que o fato de a testemunha ter dito que havia “presenciado olhares e comentários depreciativos de operadores para a reclamante, e que não havia uma efetiva ação para que tais atitudes fossem reprimidas” (sic), mas era prova, pois havia confirmado “a existência de diversidade na empresa, com a inclusão de trabalhadores transexuais e homossexuais” (sic). Nesse sentido, o juízo optou por analisar “tal depoimento com reservas” (sic), o que era um equívoco diante das alegações iniciais com o depoimento da testemunha.

Pediram, assim, a reforma da sentença por julgamento *extra petita*, já que a providência jurisdicional deferida foi realizada com base em fundamento não invocado na exordial, sendo

certo que a “prestação jurisdicional deveria estar restrita aos limites da lide” (sic) e não poderia ter examinado “fato diverso do pleiteado na exordial”. (sic)

O acórdão, julgado em 11 de março de 2023, entendeu que a sentença se divorciada dos fatos descritos na inicial, porque, embora os depoimentos prestados em juízo comprovassem a discriminação e tenha ensejado a condenação da reclamada ao pagamento de danos morais, a exordial não se encontrava pautada por tais fatos. Concluiu-se pelo provimento do recurso patronal para excluir a condenação moral, pois não restaram demonstradas as condutas discriminatórias contra a reclamante, tampouco que o assédio partiu das supervisoras, conforme havia sido fundamentado na sentença de origem.

[...] observa-se que a condenação da ré baseou-se na única premissa de que as supervisoras da ré, muito embora presenciassem algumas condutas de outros colegas de mesma hierarquia da autora, como chacotas e brincadeiras desagradáveis e repudiáveis, nada faziam para cessar tais situações, fundamentação esta sequer alegada na peça exordial pela autora. Note-se, que da leitura da peça de estreia, a condenação à reparação por danos morais foi justificada por diversas situações ocorridas na ré, dentre elas: [...] recusa na utilização do nome social adotado pela reclamante por parte das supervisoras da ré e discriminação e assédio moral perpetrado pelas mesmas supervisoras Sras. Lucélia, Dalila e Rebeca. Veja-se que, em nenhum momento da peça exordial, a reclamante alegou que sofria assédio ou que tais ações discriminatórias partiam de seus colegas de trabalho, também operadores de telemarketing e que nada foi feito por parte das supervisoras da ré neste sentido. Ao contrário, a peça deixa claro, em diversas passagens, que as alegações são unicamente no sentido de que o assédio era perpetrado pelas supervisoras, que a conduta discriminatória partia somente destas e que as supervisoras eram quem não respeitavam ou não adotavam o nome social utilizado pela reclamante em seu crachá funcional. [...] No tocante ao assédio moral horizontal que ensejou a condenação de origem, de fato, da análise da peça exordial, não se vislumbra a existência de qualquer pedido ou fundamentação neste sentido, motivo pelo qual o julgamento incorreu em decisão extra petita. Ressalva-se, no entanto, a preocupação deste Magistrado com a gravidade dos fatos narrados nos depoimentos prestados em juízo e que ensejaram a condenação da ré, ora combatida, sendo que os fatos ali narrados e comprovados nos autos (discriminação por orientação sexual por colegas), são de extrema preocupação desta Justiça Especializada, atuando esta sempre no intuito de coibir a prática de tais condutas. Contudo, ao magistrado, é vedado decidir sobre questões não levantadas pela parte ou, ainda, condenar a parte adversa em pedido não postulado pela autora, visto que o juízo está limitado aos pedidos e razões de pedir apresentados pela parte em sua peça exordial, sob pena de nulidade da decisão proferida, sendo exatamente esta a hipótese dos autos. Assim, reforma-se o julgado de origem para excluir da condenação a reparação por danos morais fixada em R\$ 3.500,00 [...]

O artigo 141⁷² do Código de Processo Civil impõe ao(a) julgador (a) decidir a lide dentro dos limites em que foi proposta, sendo defeso conhecer de questões não suscitadas, cujo respeito à lei exige a iniciativa da parte, assim como ser vedado proferir decisão de natureza diversa da

⁷² Art. 141. O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito à lei exige iniciativa da parte.

pedida e condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado (art. 492 do CPC)⁷³. Ocorrendo esse ambiente, a consequência, conforme o acórdão, é a “nulidade da decisão proferida” (sic).

Todavia, quando analisada a alegação da autora, em sua inicial, de que o tratamento dispensado por suas supervisoras lhe deixava “em situação constrangedora perante as colegas de trabalho” (sic), com o fundamento de discriminação laboral na Convenção nº 111 da OIT, a qual em seu artigo 1º veda qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de tratamento em matéria de emprego, bem como pela assertiva produzida no depoimento (prova oral) da testemunha da obreira, tendo em vista constar na sentença cognitiva que “já viu não só a reclamante, mas outras pessoas sofrendo preconceito e discriminação por conta do gênero” (sic), além de ter presenciado que a autora foi “vítima de olhares e comentários depreciativos dos operadores, inclusive de outras equipes”. (sic)

E, também, revelado que: 1) a “supervisão não reportava aos superiores” (sic) e inexistia “ação efetiva para que os empregados que tomavam tais atitudes fossem punidos” (sic); 2) “os supervisores, especialmente Lucileia, tinham conhecimento de tais fatos, mas nenhuma punição era aplicada” (sic), e, por fim; 3) “teve com o colega que fez piadinhas sobre a autora surtiu efeito no início, mas depois os comentários voltaram de forma ainda mais intensa” (sic).

Entende-se, aqui, que o juízo de primeiro grau dirimiu a suspeita do tratamento discriminatório que a obreira relatou em sua inicial pela verossimilhança da alegação, ainda que não tenha desdobrado tais esclarecimentos. Ou seja, a partir da análise do caso e diante da prova oral produzida em razão do livre convencimento motivado (art. 371 do CPC⁷⁴), o juízo identificou um ambiente laboral preconceituoso e discriminatório, mesmo que devesse ser um local seguro com respeito às particularidades da autora (integridade, respeito etc.) ou, pelo menos, que a empregadora tivesse exercido o dever de impedir a propagação das ofensas que eram dirigidas à empregada ao invés de se manter inerte após o conhecimento de tais tratamentos.

Nesse sentido, é que se oferece o protocolo do CNJ para julgamento das causas que envolvam as questões de gênero, pois recomenda aos magistrados(as), tendo em vista supostas regras neutras que subsistem na sociedade e no campo laboral, examinar a causa na perspectiva de gênero para incluir o direito à igualdade substancial no reconhecimento da autodeterminação de identidade de gênero. Importante lembrar que o artigo 1º da Lei nº 9.029, de 1995, proíbe

⁷³ Art. 492. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

⁷⁴ Aplicada subsidiariamente ao direito do trabalho (art. 8º, § 1º, da CLT).

a adoção de qualquer prática, seja discriminatória ou limitativa, para efeito de manutenção na relação de emprego.

Por efeito, recorda-se a orientação descrita de nº 12 dos Princípio da Yogyakarta, na qual delibera que “toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo” (sic), assim como a condições de trabalho justas e favoráveis à proteção contra o desemprego, “sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”. (sic)

O preconceito nem sempre é explícito por ser, muitas vezes, camuflado, mas ele pode se manifestar por meios mais discretos como piadas, trocadilhos, risadas, chacotas entre outros, contudo despontam a quem suporta a mesma intensidade negativa e excludente que a discriminação, que também pode ser oculta, possui. Por esses motivos, há necessidade de mais atenção do órgão julgador ao analisar a causa quando envolve questões de discriminações ao gênero, pois exige-se permanente necessidade de atenção nas formas que o preconceito se manifesta, haja vista que, por ser um fenômeno múltiplo e complexo (RIOS; SILVA, 2014), é de difícil comprovação e “não são redutíveis a um ou outro critério isolado” (MACÊDO, 2008, p. 12).

Assim, entende-se que o provimento jurisdicional dado pelo juízo de 1º grau decorreu da verossimilhança das alegações iniciais com as provas orais, a qual é diverso de julgamento *extra petita*. Positivando, por conseguinte, a responsabilidade civil da empresa, a teor do art. 927 do CC, segundo o qual: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, considerando os termos do artigo 186 do CC, o qual prevê que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Por tais diretrizes, neste estudo, apresenta-se configurado o nexos de causalidade entre o prejuízo à personalidade e intimidade (preconceito velado, indireto: piadas à identidade e imagem da autora) e a conduta omissiva da empresa (inércia ao não tratar com o devido rigor as atitudes preconceituosas dos demais empregados).

Noutro lado, tendo em vista que a demanda fora proposta em 2022, época que têm diversos subsídios sobre a diversidade de gênero, tais como protocolos, legislações, jurisprudências, doutrinas, artigos entre outros elementos que explicam a diferença entre opção sexual, identidade de gênero etc., reitera-se a imprescindibilidade de preparo ao se buscar o provimento jurisdicional na defesa de bens imateriais da pessoa trans sobre a diferença entre homofobia e transfobia.

As pessoas trans suportam mais de uma discriminação, destaca-se que não há intenção por parte deste estudo de hierarquizar as lutas sociais, haja vista que todas são importantes

contra a discriminação e preconceitos existentes na sociedade e no meio laboral contra gays, lésbicas, entre outros, mas, levando em consideração todos os fatos até aqui expostos, a pessoa transgênero enfrenta outras resistências, como o uso do nome social, a restrição ao banheiro, o impedimento de exteriorizar de acordo com sua identidade de gênero e ‘rotuladas’ pelo sexo biológico. Ou seja, é um entrelaçado de danos que não se restringe em uma ofensa existencial, pois as consequências desses atos nefastos conduzem à marginalização da vida em sociedade.

Caso 4. Nome social. Identidade. Mulher trans.

No ato da contratação⁷⁵, a reclamante esclareceu à empresa que estava em fase de retificação de seus documentos, indagando se haveria impedimento de ser tratada pelo gênero feminino e usar o nome social. Em resposta, a empresa assegurou serem atendidos ambos pedidos. Mas, além de receber seu ticket alimentação com o nome de batismo, era tratada pelo nome de civil, o que lhe desencadeou “profunda angústia e tristeza” (sic). Sua supervisora, certa vez, disse na frente dos demais colegas que “na sua equipe uma das mulheres não eram tão mulher assim” (sic).

Os tratamentos sucessivos e discriminatórios dados à autora por seus superiores e colegas, fez com que ela desenvolvesse “profunda crise depressiva” (sic), impedindo-a de participar ou realizar qualquer atividade. Com esse quadro de saúde instável solicitou, “mais de 1 vez” (sic), à sua supervisora que laborasse em teletrabalho, mas, ainda que outros funcionários trabalhassem em tal regime, lhe fora negado o pedido e advertida que “seria melhor pedir demissão para que não acabasse sendo mandada embora por justa causa” (sic). Diante dos fatos, pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho em 16 de março de 2022, assim como indenização em R\$ 28.820,00.

Na contestação, a reclamada declarou que a manutenção do nome civil da obreira em seus sistemas decorria do fato dela não ter realizado a “alteração no nome de registro” (sic) em todos os documentos oficiais. Mas, ainda assim, permitiu que “não só a reclamante, como qualquer outro empregado utilizasse o respectivo nome social” (sic), por isso, em decorrência da autora não ter alterados seus documentos oficiais não poderia ser responsabilizada pela inércia dela. Asseverou que tem “como finalidade realizar a inclusão da comunidade LGBT+” (sic) e que “incentiva a livre expressão” (sic).

Na audiência foram colhidos os depoimentos:

⁷⁵ Para a função de agente de atendimento virtual em 21 de maio de 2021.

DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) AUTOR(A): Inquirido(a), disse: "que não pretende continuar trabalhando para a reclamada, vez que conforme narrado na inicial, os momentos de constrangimento sofridos na relação laboral, não permitem que a depoente continue prestando serviços para a reclamada; que ainda não deu andamento para o processo de retificação do nome, por se tratar de procedimento caro, sendo que pretende participar do procedimento do PoupaTrans, que é raro de ocorrer, em que as custas são isentadas; que havia um tratamento desde o primeiro dia, da depoente, em relação ao nome de registro, sendo que havia promessa de tratamento pelo nome social; que a depoente trabalhou de cinco a seis meses na empresa e o tratamento sempre foi pelo nome de registro e nunca pelo nome social; que o e-mail corporativo utilizado pela depoente foi confeccionado pela reclamada, que utilizou o nome de registro e, em momento algum, alterou para o nome social, conforme havia sido prometido; que o e-mail alejandra.novaes@concentrix.com passou a ser utilizado após cinco meses em que o e-mail anterior havia sido criado; que essa alteração decorreu das constantes reclamações da depoente; que os funcionários sempre perguntavam para a depoente como deveria tratá-la, se pelo nome de registro ou pelo nome social; que tal fato não deveria ocorrer, pois entende que a reclamada deveria treinar seus funcionários e instruir, para que tais perguntas não fossem realizadas; que exibido o documento ID. 3b908e6, página 5. o perfil demonstrado foi alterado após meses de prestação de serviço para a reclamada; que exibido o documento de ID. cd412a2, informou que o recibo de pagamento estava no nome social da depoente, mas era um documento interno, que não era compartilhado com os demais funcionários; que a reclamação da depoente é em relação aos documentos e o cadastro no sistema que identificava a depoente em relação aos demais colaboradores; que utilizava a plataforma Microsoft Teams, que era utilizado em reuniões; que nessa plataforma o usuário era criado pelo próprio funcionário e, por tal razão, a depoente colocou o nome social; que a plataforma possui ligação com o e-mail corporativo, mas o usuário era criado pelo próprio funcionário; que Andreia e os outros supervisores tratavam a depoente pelo nome social ". Nada mais.

DEPOIMENTO PESSOAL DA RECLAMADA: Inquirido(a) disse: "que os funcionários da reclamada tratavam a autora pelo nome social; que a depoente foi contratada em fevereiro deste ano (2022) e participou de uma reunião em que houve o treinamento para que os funcionários tratem os colegas pelo nome social; que a depoente não chegou a trabalhar diretamente com a autora; que a autora não fez qualquer reclamação em relação ao tratamento utilizado pela Andreia ou por qualquer outro funcionário; que a depoente não tem acesso ao canal de reclamação da reclamada; que acredita que a reunião mencionada ocorreu em março deste ano; que a depoente não teve uma relação direta com a autora e Andreia; que a depoente trabalha no setor de admissão e, por tal razão, pode informar que quando há a contratação, o colaborador preenche o formulário em que há indicação do nome social que eventualmente pretenda utilizar; que com base nessa informação, todo o registro interno no sistema e no e-mail corporativo é realizado com base no nome social; que apenas os documentos relacionados aos órgãos públicos, como FGTS e INSS, é que devem observar o nome de registro, caso a pessoa não tenha realizado o procedimento de retificação do nome; que a confecção dos documentos é realizada imediatamente após a solicitação do funcionário; que em relação à autora, como a depoente não estava trabalhando, não sabe informar de forma precisa quando houve a solicitação da reclamante para utilização do nome social; que acredita que a autora solicitou na contratação; que exibido o documento de ID. 3841d7d, a depoente informou que acredita que seja um documento da reclamada e que a elaboração e eventual alteração, somente pode ser realizada pelo pessoal do RH; que a autora não poderia editar ou alterar o aludido documento; que eventuais alterações e retificações dos documentos internos só podem ser realizadas a partir da solicitação, sendo que os que já foram formulados, não podem ser alterados; que exibido novamente o documento, a depoente informou que consta como nome "Alexandre Ferreira da Silva Novaes" e o mês de referência "maio de 2021". Nada mais.

Que o link identificado como "Carol", que ingressou na sessão no momento de instabilidade de conexão da autora em seu depoimento, sendo que houve a informação de que era um link de acesso da autora, na verdade era o link de acesso da testemunha da autora, que informa que ouviu a parte final do depoimento da preposta da reclamada, pois ingressou na sala, pois teve problemas de conexão quando estava na sala de espera, sendo que ao retornar, foi diretamente para a sala de audiência. Diante de tal fato, entendo que houve contaminação do depoimento da aludida testemunha e como a autora tem outra testemunha na sala de espera, determino que a testemunha "Carol", seja deslocada para a sala de espera, sendo que após o depoimento da outra testemunha, haverá a deliberação quanto à utilização da testemunha "Carol".

DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA DO(A) AUTOR(A): (...) Contraditada a testemunha sob a alegação de amizade íntima. Inquirida, disse: "que conheceu a autora na reclamada e que tem uma relação amistosa com a autora; que informou que raramente saíam juntas, pois conversavam mais no ambiente da empresa; que o evento em que saiu com a autora, foi após o trabalho para beber cerveja em um bar com um grupo de amigos". Diante da informação prestada, entendo que há um ânimo de amizade entre a testemunha e a autora e, por tal razão, acolho a contradita.

A patrona da autora informa que a testemunha Taís, que participou do início da sessão, pode ser convidada para reingressar na sessão, a fim de suprir a ausência da testemunha Samira.

Entendo que o depoimento da testemunha Carol está contaminado, pois no momento em que houve problema de conexão da autora, a testemunha Carol ingressou na sala, sem estar com o vídeo ativado, o que impossibilitava o reconhecimento de quem estava presente. O Juízo inquiriu a autora sobre o link identificado como "Carol", e recebeu a resposta pela autora de que o link era dela, por tal razão foi permitida a manutenção do link, pois esta Magistrado entendeu que era o link de acesso da autora. Assim, a testemunha "Carol", ainda que relate ter presenciado a parte final do depoimento da preposta, na verdade presenciou a parte final do depoimento da autora, bem como integralmente o depoimento da preposta. Por tal razão, entendo que houve contaminação da testemunha em relação aos fatos narrados pela autora e pela preposta e, por tal razão, indefiro o depoimento da testemunha.

A patrona da autora informa que não está conseguindo contato com a testemunha Taís e requer a oitiva da testemunha Samira, como informante, por entender ser peça-chave para o deslinde da demanda, eis que assim como a autora, trabalhou no mesmo período e sofreu os mesmos constrangimentos, por se tratar de pessoa transgênero. Diante dos fatos narrados pela aludida testemunha, mantenho o indeferimento e o acolhimento da contradita, mesmo em relação à possibilidade de ouvi-la como informante. (sic)

No mérito, o juízo refutou os argumentos da reclamada e destacou, com fundamento no texto Constitucional, na Lei nº 9.029, de 1995, no Decreto nº 8.727, de 2016, e na Resolução nº 270, de 2018, do CNJ, que a manutenção do nome civil da obreira em seu crachá, assim como no cartão alimentação, feriram “gravemente o direito à liberdade de expressão, dentre ele, o uso do nome social” (sic).

É de se destacar que a referida resolução enaltece o princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF/88); a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, CF/88); a máxima efetividade aos direitos fundamentais; aos princípios de Yogyakarta, que dispõe sobre a aplicação da legislação de Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero; e o pleno respeito às pessoas, independentemente da identidade de gênero, respeitando a igualdade, a liberdade e a autonomia individual, que deve constituir a base do Estado Democrático de Direitos e nortear a realização de políticas públicas

destinadas à promoção da cidadania e respeito às diferenças humanas, incluídas as diferenças sexuais. Diante dessas considerações, resta claro que o uso do nome social ostenta condição de direito fundamental da pessoa transgênero, cujo direito de uso fica assegurado mediante solicitação da parte interessada e a retificação da alteração formal do registro condiciona-se a requerimento via procedimento administrativo. No caso dos autos, a ficha de registro da autora consigna seu nome social (id ea83e79 - Pág. 1), ensejando a conclusão de que a reclamante solicitou a utilização do nome social. Todavia, observa-se que a reclamada utilizava o nome de registro da reclamante nos recibos de pagamento (id 3841d7d), cartão alimentação (id 3ecf957) e cartão de ponto (id cec4e85). Insta registrar que a preposta reconheceu o documento de ID. 3841d7d e informou que acredita que seja um documento da reclamada e que a elaboração e eventual alteração, somente pode ser realizada pelo pessoal do RH, sendo que a autora não poderia alterar e retificar o conteúdo do documento. (sic)

Enfatizou, com aporte a jurisprudência do Tribunal Regional da 15ª Região (PJe 0011996-43.2015.5.15.0093), que o tratamento dado à reclamante pelos superiores e colegas decorria de assédio organizacional e se demonstrava transfobia. Certificou que a empresa, ao agir assim no ambiente de trabalho, degradou a saúde psicológica da trabalhadora, concedendo o dano moral em R\$ 22.820,00.

O assédio moral é causa de degradação do meio ambiente de trabalho, pois a ofensa à dignidade de uma empregada sempre se irradia da esfera individual e atinge, ainda que indiretamente, o bem-estar coletivo daquele ambiente. Isso se agrava quando o assédio faz parte da própria cultura gerencial do empreendimento - o assédio organizacional. (...) Acresça-se, ainda, que a Constituição Federal elevou a dignidade da pessoa humana à categoria de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). Logo, todos os direitos derivados direta ou indiretamente de tal princípio devem ser, inquestionavelmente, tutelados. Agredidos os direitos a honra, intimidade, autoestima e afirmação social do trabalhador, previstos no art. 5º, X, da Constituição Federal, deve ser assegurado o direito à indenização pelo dano moral sofrido. Assim, diante da natureza grave do dano, defiro a autora indenização por danos morais na ordem de R\$ 22.820,00 (vinte e dois mil e oitocentos e vinte reais), conforme previsão do art. 223-G, § 1º, III da CLT, consoante salário-base constante nos demonstrativos de pagamento, pelos danos suportados pela reclamante tendo em vista a extensão do dano e a estrutura econômica do ofensor, valor que entendo proporcional e razoável ao evento realizado pela reclamada, sendo certo que o valor indicado atingirá o propósito pedagógico da medida. (sic)

Diante da sentença, a empresa recorreu e aduziu que a sentença deixou de observar que “nunca houve qualquer impedimento” (sic) para que a autora utilizasse seu nome social “nos sistemas internos” (sic). Apenas “não era possível a utilização do nome social na parte do sistema que continham informações sujeitas a órgãos fiscalizadores e órgãos públicos” (sic), por isso se apresentava evidente “que nem toda alteração depende somente da Recorrente, não podendo ser imputada a essa empresa uma obrigação que não lhe compete” (sic). Reiterou que possui “como finalidade realizar a inclusão da comunidade LGBT+” (sic), “incentiva a livre

expressão” (sic) e pediu a exclusão ou, ao menos, a redução da respectiva indenização arbitrada pelo juízo de 1º grau.

A relatoria, antes de adentrar na análise da causa, ressaltou que o direito ao uso do nome social está diretamente relacionado com a observância do princípio da dignidade humana, pois busca, por um lado, impedir a distinção e exclusão de direitos entre as pessoas e, por outro, incentivar a promoção de ações e políticas públicas para a superação das desigualdades, em que se enquadram “as pessoas transexuais que tiveram o reconhecimento da identidade de gênero, com a possibilidade de uso do nome social” (sic), pelo Decreto nº 8.727, de 2016.

[...] Todas essas normas jurídicas visaram o reconhecimento da identidade de gênero, em atenção aos direitos fundamentais à liberdade de expressão e dignidade da pessoa humana. Da mesma forma, a Resolução do CNJ nº 270/2018, assegurou a possibilidade "de uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, aos magistrados, aos estagiários, aos servidores e aos trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário, em seus registros funcionais, sistemas e documentos" (artigo 1º), bem como no cadastramento de processos eletrônicos (artigos 2º e 3º). [...] Na hipótese dos autos, apesar de constar da ficha de registro da reclamante o seu nome social (fl. 166), o nome título não restou modificado no documento, tampouco no contrato de trabalho (fl. 172), cartão de ponto (fls. 181 e seguintes) e cartão alimentação (fl. 89). Por seu turno, verifica-se de alguns recibos de pagamento o nome social da autora e, entre parênteses, o nome de registro (fls. 202 e seguintes), enquanto que nos documentos juntados com a inicial (fls. 53/63), apenas o nome de registro. É certo que, com relação aos documentos de outros órgãos, não caberia à empregadora qualquer mudança no nome da obreira, mas naqueles de sua autoria e administração, o nome social deveria ter sido incluído, como no caso da declaração de fl. 236 e os demais documentos funcionais acima citados. (sic)

Avançando, intuiu que a favor da empresa havia outros “empregados transexuais” (sic) e realizava “eventos que promovem a diversidade” (sic) e “contra” (sic) a “prova documental” (sic) de que o nome social da autora “não era inserido nos dados funcionais” (sic), o que a constrangia “nesse particular” (sic). Desse modo, ao avaliar tais ocorrências, deu provimento ao recurso patronal e minorou o dano fixado na origem.

Ponderando tais fatos, a natureza do bem jurídico tutelado (identidade de gênero da trabalhadora), a intensidade do sofrimento, o esforço efetivo para minimizar a ofensa e o grau de culpa da ré, correta a r. sentença em considerá-la de natureza grave. A indenização foi fixada em R\$ 22.820,00, o que equivale a 20 vezes o salário de R\$ 1.141,00, recebido pela autora e apesar de estar dentro da faixa de 5 a 20 salários, que o inciso III, §1º, do artigo 223-G, da CLT, fixa para ofensas de natureza grave, entendo que, em razão da reclamada promover eventos acerca da diversidade, conforme comprovado nos autos, deve ser reduzido o respectivo valor para R\$ R\$ 11.410,00 (onze mil, quatrocentos e dez reais), equivalente a 10 vezes o salário da obreira. Reforma-se, em parte. (sic)

A similaridade deste caso com o caso 1 é a representação do *quantum* indenizatório. Isso porque o juízo de 1º grau estabeleceu o valor a partir da interação direta com as partes e

testemunhas na audiência de instrução. Ou seja, a partir do ‘sentir’ em audiência de instrução, sobre o tratamento discriminatório dado à empregada. Em sede recursal, os efeitos dos sentidos do mesmo tratamento discriminatório que a reclamante suportou e nas mesmas provas orais se projetava para patamares menores daquele conferido pelo juízo cognitivo como adequado. De tal modo, compreende-se que o ‘sentir’ é o marco primordial da extensão do dano para estimar o prejuízo, ainda que fixados na mesma prova.

O que difere do caso 1 é o tempo que a reclamante teve expostas as situações indignas (de maio de 2021 a março de 2022) e a produção de fotos e argumentos pela empresa de que ‘apoia a diversidade’. Mas, há considerável distância entre ‘promover eventos’ de apoio à diversidade, e, ao mesmo tempo, restringir o uso do nome social e permitir situações vexatórias. Isso porque promover eventos e não cultivar ações, programas, políticas internas voltadas na superação das desigualdades e valorização aos direitos de pessoas trans é o mesmo que ‘dar remédio vencido ao doente’.

Três anos antes do julgado, o acórdão exarado pelo TRT da 3ª, nos autos do PJe 0010325-27.2019.5.03.0174, ressaltava que se apresentam como medidas satisfatórias “para combater o preconceito e orientar os funcionários” (sic), a implementação interna de “campanhas de conscientização e aplicação de penalidades aos funcionários que pratiquem atos de discriminação” (sic) para finalidade efetiva de se “promover a verdadeira inclusão e promoção da igualdade de gênero” (sic).

3.5.3. Tribunal da 3ª Região/MG.

Caso 1. Nome social e banheiro/sanitário. Identidade. Mulher trans.

A autora foi contratada em 4 de fevereiro de 2014, para exercer a função de auxiliar de produção, sendo promovida, por último, “em 1º de abril de 2017, para função de faqueira II no setor de miúdos” (sic). Embora não tenha sido “questionada no ato da admissão se era pessoa transexual” (sic), sua identidade visual era feminina e perceptível a todos que laboravam com ela, mas, ainda assim, era proibida de utilizar o banheiro feminino e alvo de chacotas, piadas, palavras de baixo calão com ofensas ao seu corpo e humilhações pelo demais colegas de trabalho quando se dirigia ao vestiário masculino para vestir.

Reiteradamente foi solicitado o uso do banheiro feminino, descrevendo aos seus superiores os ataques verbais e “numa violência psicológica diária” (sic), mas a empresa lhe

dizia que “as colaboradoras não gostavam da presença de travestis no banheiro de mulher” (sic) e não podiam “fazer nada nesse caso” (sic), desrespeitando seu “direito à proteção da intimidade” (sic). Seu encarregado lhe discriminava, pois dizia às demais trabalhadoras “que elas não fariam o trabalho, pois eram mulheres e a tarefa exigia força, então quem deveria fazer era a reclamante, chamando-a pelo nome civil perante todo o grupo de faqueiras” (sic).

Por esses fatos, pediu a condenação da empresa em danos morais/extrapatrimoniais pela humilhação reiterada e a ofensa permanente dos colaboradores quando imposto ser utilizado o vestiário e banheiro masculino, assim como discriminação contra a sua identidade de gênero em R\$ 73 mil. Solicitou, também, que sua identificação, no PJe e para todos os fins de direito, fosse realizada pelo gênero feminino em respeito ao direito a sua identidade de gênero, esclarecendo que seu CPF ainda pendia de retificação na Receita Federal.

Na contestação, a reclamada assegurou que “fomenta uma cultura corporativa fundamentada no respeito, na equidade e na vedação de condutas discriminatórias” (sic), com respaldo na “legislação constitucional e infraconstitucional até o Código de Ética” (sic) para que a autora utilizasse seu nome social e que “podia ser denominada da forma como bem lhe conviesse a fim de preservar a sua dignidade” (sic).

Discorreu, quanto à restrição ao uso do banheiro feminino, que “o parâmetro utilizado era o biótipo físico, como forma de resguardar a integridade de pessoas do sexo oposto” (sic), por isso agiu com responsabilidade à coletividade de trabalhadores, porque “o chamado respeito à diversidade não pode ser visto como um salvo-conduto ou como uma carta branca para a prática de atos que destoem da moral e dos bons costumes” (sic), exemplificando que não poderia “uma pessoa do sexo masculino deixar o corpo à mostra para empregadas do sexo feminino no banheiro da empresa em que trabalham” (sic).

Esclareceu que disponibilizava dois banheiros “o masculino, utilizado por homens, e o feminino, utilizado por mulheres” (sic), de modo que por “uma questão de igualdade de gênero e no intuito de impedir situações constrangedoras, orientava aos “colaboradores homossexuais” utilizarem “sanitários correspondentes ao seu gênero” (sic), porque levava em conta que o sanitário feminino é frequentado por mulheres “de diferentes raças, religiões, nacionalidades e idades” (sic). Ponderou conveniente elucidar “que conta com menores aprendizes, no auge de sua inocência, sendo certo que esse grupo de mulheres certamente se sentiriam desconfortáveis com a presença de um homem despido ao seu lado” (sic).

Prosseguiu descrevendo que “difícilmente as colaboradoras da empresa olhariam para a parte Reclamante e enxergariam o que realmente importa, ou seja, o seu conteúdo, a sua personalidade” (sic), e “quem dera se o primeiro olhar alcançasse o interior das pessoas. Ocorre

que esse é o mundo ideal” (sic). Segundo a reclamada, no mundo real, “a presença da parte Reclamante no vestiário feminino ensinaria a visão de seu corpo físico, que corresponde ao corpo de uma pessoa do sexo oposto, numa situação íntima e claramente constrangedora”.

Certificou que “o chamado respeito à diversidade não pode ser visto como um salvo-conduto ou como uma carta branca para a prática de atos que destoem da moral e dos bons costumes” (sic), sendo certo que “o direito à identidade de gênero deve ser respeitado, mas não pode ser tratado como um direito absoluto, a ser exercido sem limites e sem qualquer respeito aos bons costumes”. (sic)

Ilustrou que não podia ser negado o fato de que a obreira fisicamente possuía o “biótipo masculino e força física superior à das mulheres que trabalhavam no mesmo setor” (sic) e, principalmente, que não podia “obrigar mulheres maduras e frágeis a fazer o uso da força física em detrimento da parte Reclamante — biologicamente homem, jovem e forte — seria desumano e injusto com esse grupo de colaboradoras” (sic). Ao final pediu a improcedência do pleito moral sob argumento de que as alegações iniciais eram “sensacionalismos” (sic) e não correspondiam a realidade, pois não comprovada a conduta discriminatória da empresa.

Produzidas as provas orais:

Depoimento pessoal do(a) reclamante: "que foi dispensado no dia 01/04/2019; (...); que o ambiente de trabalho era bom e tranquilo; que é transexual; que em razão disso, quando entrava no vestiário, sempre sofria com piadinhas, deboches; que eram sempre os mesmos; que eles se revezavam, era como se fosse combinado; que por várias vezes, fez reclamações junto ao RH; que chegou a pedir para utilizar o vestiário das mulheres, mas a reclamada dizia que era necessário primeiro trocar o nome para depois receber essa autorização; que não tem condição financeira de fazer essa alteração; que esses que adotavam esse comportamento eram da desossa e não trabalhavam na mesma seção que o depoente; que no seu setor, não se sentia discriminado e isso se deve à encarregada que tinha, sra. Daniela; que uma vez, nas férias da sra. Daniela, foi a mesma substituída pelo sr. Robson; que isso ocorreu no início desse ano; que estava trabalhando normalmente quando o sr. Robson pediu que ele fizesse outro serviço; que trabalhava na "língua" porque era um serviço mais pesado e nenhuma das mulheres assumia; que estava trabalhando neste local, cobrindo férias da sra. Fátima; que essa senhora já não estava dando conta de ficar nesse serviço; que melhor esclarecendo, nenhuma das outras mulheres do setor queria cobrir as férias da sra. Fátima; que o encarregado Robson chegou no depoente e mandou que ele fosse para o lugar porque, afinal de contas, é homem; que o depoente não gostou dessa atitude porque todos no setor sabem da sua condição, disse se reconhecer como mulher e entendeu que não precisava ouvir isso; que foi reclamar no RH; que essa situação ficou por isso mesmo; que o encarregado acabou não sendo chamado no RH ou, se foi, o depoente não ficou sabendo; (...); que se considera transexual; que várias pessoas chegaram já substituir da sra. Fátima, inclusive outras mulheres; que reafirma que tinha uma boa relação com os colegas de trabalho; que conhece um outro transexual que trabalha na empresa há pouco tempo; que esse outro colega tinha sido admitido há pouco tempo; que essa pessoa trabalha na desossa; que conhece outros homossexuais trabalhando na reclamada; que as mesmas piadinhas que sofria os seus colegas nessa condição também estavam sujeitos; que no ano passado, 2018, a reclamada no final do ano entregou a todos uma cesta e, junto com ela, um código de ética; que somente nesta oportunidade é que o depoente soube que se tratava de um

código de ética; que realmente foi feita a entrega de uma carta, onde havia os cumprimentos e não se lembra de outro documento; que nunca foi informado de quais medidas poderia tomar em caso de discriminação; que as suas colegas de setor o chamavam como Vera; que os demais o chamavam de Rafael, seu nome civil; que sempre que possível, o depoente pedia que o chamassem de Vera; (...). Nada mais.

Dispensado o depoimento pessoal do(a) preposto(a) do(a) reclamado(a).

Primeira testemunha do reclamante: (...). Advertida e compromissada. Depoimento: "que é transexual; que se identifica como mulher e pede ser chamada como Sayumi; (...); que por várias vezes, chegou a pedir para usar o vestiário feminino, mas nunca foi atendido; (...); que esclarece o depoente que foi o pessoal da lavanderia quem o autorizou a usar o vestiário feminino; que o pessoal da lavanderia comunicou ao RH e não foram autorizados a manter esta decisão; que essa decisão do RH foi comunicada pela sra. Kátia; que tem muita gente na empresa que faz chacota com o pessoal transgênero ou até homossexual; que quando foi admitido, o depoente explicou que usava roupa íntima de mulher e o RH disse que não tinha problema; que quando do treinamento ou da integração, não é dito que o homem pode usar cueca e mulher calcinha e sutiã; que no início, o encarregado da desossa, Wallace, chamava o depoente pelo nome civil; que pediu que fosse alterado e, então, algumas vezes, era chamado por Sayumi e outras vezes por Wellington; que o crachá era nome civil; que chegou a pedir para alterar o crachá, mas não foi atendido; que ao que sabe, isso não aconteceu com ninguém; que os seus colegas de trabalho o chamavam por Sayumi; que o depoente nunca usava banheiro na empresa porque sentia vergonha; que são separados os banheiros dos vestiários; que os banheiros são separados em masculino e feminino; que reclamante e depoente eram os únicos transexuais na empresa; que usavam o vestiário, no mesmo horário, cerca de 60/70 pessoas; que o vestiário não tem lugar reservado, a troca se dá na frente de todos; que era comum reclamante e depoente trocaram de roupa no mesmo horário no início do expediente e, por isso, eram motivos de piadas e chacotas juntos; que isso causava muito constrangimento, aborrecimento e humilhação; que o homem era autorizado a usar cueca ou bermuda; que o depoente não podia usar top ou sutiã; que a reclamada não permitia que se usasse roupa civil por baixo do uniforme, compreendendo isso, calça comprida e camiseta; que roupa íntima era permitido; que não chegou a pedir permissão para usar top, uma vez que não teve sucesso para trocar o crachá e o banheiro; que nunca na empresa teve palestra, curso sobre comportamento, discriminação etc.; que nunca recebeu o código de ética; que o encarregado do abate era o sr. Eraldo; que a depoente trabalhava com a sra. Daniela (setor de miúdos); (...). Nada mais.

Segunda testemunha do reclamante: (...). Advertida e compromissada. Depoimento: "(...); que o reclamante era chamado no setor por Rafael; que somente os colegas mais próximos o chamavam de Vera, inclusive a depoente; que o reclamante achava ruim ser chamado de Rafael, mas não tinha o que fazer; que a sua encarregada era a sra. Daniela; que o sr. Robson cobriu a sra. Daniela nas suas férias em janeiro; que a sra. Daniela chamava o reclamante de Rafael; (...); que um dia, presenciou o sr. Robson chegando ao reclamante e dizendo, de uma forma rude, que ele não poderia ficar naquele lugar porque aquele era um serviço feito por mulher; que isso aconteceu quando o reclamante estava trabalhando no setor de língua e que já o fazia por algum tempo; (...); que só as mulheres usavam banheiro feminino; que os transexuais não eram autorizados porque as outras mulheres não aceitavam; que se lembra de ter visto um dia a sra. Sayumi (Wellington) e também o reclamante entrando no banheiro das mulheres e estas reclamando; que na reclamada, nunca teve palestras sobre discriminação, discriminação de gênero, etc; (...); que no setor de miúdos, o número maior era de mulheres; que ao todo, eram cerca de 20 faqueiros; que as peças feitas pelos homens eram geralmente sangria; que o serviço deveria ser feito por um homem, mas geralmente era feito por mulher; que no setor não tinham outros homossexuais; que na empresa, tem vários homossexuais, principalmente na desossa; que somente presenciou um tratamento rude e discriminatório do sr. Robson em relação ao reclamante conforme já noticiado; (...); que ao que sabe, o tratamento da sra. Daniela com o reclamante era respeitoso; que esse comportamento da Daniela era com todos;

que no vestiário, é possível vestir a roupa nas divisórias, mas quando vai pegar o uniforme já tem que estar somente com a roupa de baixo; que isso ocorre na frente de todo mundo; que reafirma que os únicos transexuais que conheceu na empresa são reclamante e Wellington (Sayumi); (...). Nada mais.

Primeira testemunha do reclamado(s): (...); Advertida e compromissada. Depoimento: "que trabalha na reclamada desde 2006; que trabalha na área de miúdos; que são de 17 a 23 funções de faqueiros; que o número maior é de mulheres; que as funções de sangria suja, carne de bochecha, vergalho são feitas especialmente pelos homens; que na limpeza da língua, tanto trabalham homens quanto mulheres; (...); que o depoente chamava o reclamante por Rafael; que o reclamante nunca pediu ao depoente que o chamasse de Vera; que o movimento no vestiário pela manhã chega a umas 100 pessoas; que entram por uma porta, tira-se a roupa, leva até o armário, guarda, depois vai para um outro lugar para retirar o uniforme e depois é que veste e sai por uma outra porta; que os homens é permitido usar calção de jogar bola ou cueca por baixo do uniforme; que não é permitido o uso de camisetas ou calça comprida; que já esteve presente no mesmo momento em que o reclamante estava trocando de roupa; que quando esteve presente, não chegou a ver ninguém mexendo com o reclamante; que não sabe dizer sobre isso porque essa informação não chegou até o depoente; (...); recebeu o código de ética; que já leu; que não se lembra o que consta ou o que está escrito neste código de ética; que ao que se lembra, nunca foi feita palestra, nem estabelecido algum diálogo ou dada alguma explicação sobre o que consta no código de ética; que já teve palestras falando sobre discriminação e como se comportar; (...); que nunca viu tratamento rude ou grosseiro do Robson para com o reclamante; que o depoente nunca se sentiu constrangido no banheiro por estar na presença de transexuais". Nada mais.

Segunda testemunha do reclamado(s): (...) Advertida e compromissada. Depoimento: "(...); que o reclamante vestia roupa normal de homem; que em razão disso, o depoente não o reconhece como transexual; que já chamou o reclamante de Vera; que isso aconteceu porque assim ele era chamado por outras pessoas; (...); que o depoente disse que o reclamante tinha mais força por ser homem e ter mais resistência; que quando foi exercer essa chefia, antes de remover alguém, sempre perguntava aos mais velhos quem costumava fazer o serviço ou quem já tinha feito e quais eram as suas opções; (...); que sabe que o reclamante ficou chateado com o depoente por ter dito que ele era homem e que tinha mais força, mas o reclamante também sabe que o depoente não tem qualquer preconceito; que sempre conversou com o reclamante no vestiário, brincava com ele; que existem outros homossexuais na empresa; (...)". Nada mais. (sic)

O juízo cognitivo, ao julgar o mérito, explicou à reclamada que seu Código de Ética não foi suficiente para cumprir o seu papel “no sentido de empreender esforços para que os seus empregados conheçam e compreendam a questão da transexualidade e identidade de gênero” (sic), pois as provas confirmaram o “tratamento discriminatório perpetrado à reclamante diante da sua condição de gênero”. (sic)

Assinalou, com base no Decreto nº 8.727, de 2016, “um grande avanço no campo do reconhecimento dos direitos das minorias de gênero” (sic), porquanto estabelece normativamente os conceitos de identidade de gênero e “refere-se ao sentimento que cada indivíduo tem acerca de si sobre a sua identificação como homem ou mulher” (sic). Sobre a imposição da autora utilizar o banheiro masculino, refutou o argumento da empresa de “criar constrangimento às empregadas mulheres” (sic), asseverando que a empregadora tem a

“incumbência de promover ações no sentido de reprimir e prevenir situações de agressão à identidade de gênero e sexualidade dos empregados”. (sic)

Ao examinar o depoimento da testemunha da reclamada, identificou que a empresa não incentivou os funcionários cisgêneros “a tratar os empregados transexuais com respeito, a fim de estabelecer um ambiente social livre de discriminação de gênero” (sic). Com esses fundamentos, concedeu a indenização à autora em decorrência de discriminação de gênero no valor de R\$ 35 mil.

(...) O nome social, portanto, é aquele no qual a pessoa quer ser reconhecida perante seus pares e perante toda a comunidade na qual pertence. É direito personalíssimo que visa mitigar a discriminação, bem como aproximar da pessoa a sua real individualidade. Segundo consta no Decreto, no artigo 3º, prevê, inclusive, que o nome civil deverá somente ser utilizado pelos órgãos e autarquias públicas para fins administrativos internos. Conforme se verifica nas provas colhidas nos autos, o autor sistematicamente foi tratado pelo seu nome civil, quando era cediço na empresa que seu nome social era Vera, em dissonância com seu direito legalmente reconhecido. (...) Após análise detida das provas produzidas nos autos, entendo que mesmo que a reclamada entendesse que não poderia deixar a autora utilizar o banheiro feminino, com receio de criar constrangimento às empregadas mulheres, a empresa tem a incumbência de promover ações no sentido de reprimir e prevenir situações de agressão à identidade de gênero e sexualidade dos empregados, o que não restou demonstrado nos autos. (...) o autor também afirma que, durante o prazo no qual ficou subordinada ao Sr. Robson Wagner, foi tratada com excesso de rigor ao ser transferida para exercer atividades superiores às suas forças, sob a justificativa de "ser homem", perante os demais empregados. Quanto a isso, cabe colacionar o depoimento do Sr. Robson Wagner: "(...) que o depoente explicou que era só para cobrir as férias da sra. Fátima; (...)". Diante da prova colhida nos autos, não entendo que o reclamante foi transferido para atividade superior às suas forças, visto que a titular da função era uma senhora de 54 anos, com menos resistência física. Noutro giro, conforme admitido pela testemunha, a justificativa apresentada para a realocação da função foi confirmada e o depoente, inclusive, assevera que o autor ficou descontente ao ser referida que estava sendo colocada na função "por ser homem". A discriminação de gênero muitas vezes não parte de alguém que intencionalmente visa a humilhar a pessoa discriminada. No caso da transexualidade, conforme visto na situação narrada, o gerente demonstrou desconhecimento quanto à terminologia adequada para tratamento do ex-trabalhador. Novamente se percebe a ausência da empresa no seu papel de promover práticas de boa conduta com o fim de diminuir tais situações. Diante dessa inércia da ré, percebe-se, inclusive, que a empresa falta com sua função social de se preocupar com os reflexos de suas decisões perante a sociedade de forma específica, com o fim de trazer realização social ao empresário e para todos aqueles que colaboraram para alcançar tal fim. Assim, quanto aos fatos até agora averiguados, certo dizer que nada impedia à reclamada fazer constar o nome social junto ao nome civil do autor em seu crachá de identificação, o que certamente teria o condão de refrear numerosas situações constrangedoras então ocorridas. (...). Considerando a extensão do dano sofrido, a intensidade da culpa, a razoabilidade, as condições econômicas do réu e o caráter pedagógico da pena, julgo PROCEDENTE o pedido de indenização por danos morais, fixando o valor em R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais). (sic)

Ao recorrer, a empresa reiterou os argumentos de defesa, adicionando que inexistia qualquer conduta discriminatória contra a autora, pois respeitara seu nome social. O acórdão,

além de adotar os fundamentos da sentença cognitiva como razões de decidir para negar provimento ao recurso patronal, acrescentou que “o simples fato de entregar cartilhas contendo Código de Ética ou promover eventuais palestras” (sic) não são medidas suficientes “para combater o preconceito e orientar os funcionários” (sic), porque o dever da empresa é buscar meios efetivos “de promover a verdadeira inclusão e promoção da igualdade de gênero” (sic) através de “campanhas de conscientização e aplicação de penalidades aos funcionários que pratiquem atos de discriminação”. (sic)

[...] Independentemente da discussão acerca de a Obreira ter ou não sido submetida a serviço para além de sua capacidade física, visto que desenvolvido anteriormente por pessoa com idade mais avançada, o fato ensejador dos danos extrapatrimoniais foram fartamente comprovados, pois restou demonstrado que a Obreira não tinha sua identidade de gênero reconhecida e aceita pela Ré, sendo tratada como integrante do gênero masculino por seu superior hierárquico. [...] Neste ponto, irretocável a r. sentença, cujos brilhantes fundamentos, de lavra da MM. Juíza ZAIDA JOSÉ DOS SANTOS, peço vênia para adotar como razões de decidir, transcrevendo-os [...] Quanto ao montante fixado, ressalte-se que a reparação pecuniária deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou obrigá-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem. [...] Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico. Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, entendo que o valor de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais) arbitrado na origem é razoável e proporcional, devendo ser mantido.

O caso ainda não foi concluído, uma vez que a reclamada interpôs recurso ao TST reiterando seus argumentos descritos na defesa para que seja excluída a condenação indenizatória. Ao ser consultado o processo no TST em 1º de novembro de 2023, identificou-se que se encontra concluso à ministra relatora desde 6 de maio de 2023.

Enaltecer os fundamentos expostos na sentença e ao acórdão seria pouco de ser feito, pois foi ilustrado à empresa que seu dever é além de possuir Código de Ética, porquanto, embora existente, sequer é cumprido por ela, tampouco “empreende esforços para que os seus empregados conheçam e compreendam a questão da transexualidade e identidade de gênero”. (sic)

Significaria devaneio cogitar que não existirão outras demandas nas quais pessoas trans denunciam ao Judiciário Trabalhistas ofensas e danos a sua integridade física e psicológica, porque, infelizmente, a transfobia se desponta em certo grau no espaço laboral. Por isso, espera-se que os julgadores mantenham a perceptibilidade de analisarem as demandas sob a ótica da perspectiva de gênero e identifiquem o preconceito e a discriminação em todas suas formas, porquanto podem ser veladas e, por ser complexa, é uma tarefa as vezes árdua.

Caso 2. Nome social. Humilhações. Identidade. Homem trans.

Ao iniciar suas atividades laborais o reclamante recebeu seu crachá⁷⁶ grafado com o nome civil e social, o que “chamava muita atenção de clientes e dos colegas de trabalho” (sic) e motivava “chacotas de seus colegas e de seus superior” (sic). Além disso, seu nome civil era exposto no mural da sala dos funcionários lhe constrangendo diariamente, motivando-o a pedir demissão em 21 de agosto de 2020, em decorrência da humilhação que sentia por desrespeito à sua identidade de gênero. Diante dos fatos pediu indenização moral em R\$ 36 mil por transfobia, tendo como aporte os julgados do TRT da 23ª Região (PJe 000839-47.2019.5.02.0006), do TRT da 3ª Região (PJe’s 0010325-27.2019.5.03.0174; 0000260-45.2013.5.03.0024).

Na defesa⁷⁷, a reclamada disse que o obreiro não sofreu preconceito e humilhações por qualquer funcionário em razão de “sua opção sexual” (sic), porque foi dado a todos os funcionários o “Código de Conduta Moral (Código de Ética)” (sic) e disponibilizado um “canal interno “disque denúncia” (sic) que o reclamante não utilizou. Sustentou que o obreiro nunca fora desrespeitado, sendo-lhe oferecido um “ótimo ambiente de trabalho”. (sic)

Na instrução, os depoimentos não foram objeto de transcrição, em razão da audiência ser gravada, sendo transcrito, entretanto, as informações que o julgador entendia “essenciais ou uteis para a solução do mérito do processo”.

Merecem destaques as seguintes informações: depoimento pessoal do reclamante: o ponto era registrado com o uso de crachá; [...]; não recorda requereu a alteração no registro civil, mas iniciou o procedimento em 2018; uma semana após receber a certidão de nascimento alterada, requereu à reclamada a alteração em seus assentos funcionais, mas isso não foi efetuado; desde a admissão já constava o nome social Luiz no crachá; a empresa não alterou outros dados/documentos; viu essa alteração somente no momento da saída; [...].

testemunha Johnatan: [...]; no crachá do reclamante constava o nome Bárbara e isso nunca foi alterado; no ponto do reclamante constava o nome Bárbara; na escala de trabalho sempre constou o nome do reclamante como Bárbara e isso nunca mudou; [...]; o chefe da prevenção, de nome Wesley, tratava o reclamante com deboche em razão dele ser trans, inclusive o chamava pelo apelido de "botinha"; os avisos no mural constavam o nome do reclamante como Bárbara; somente o chefe da prevenção tratava o reclamante com deboche, mas ele induzia outros empregados a tratarem o reclamante dessa forma; [...].

⁷⁶ Contrato em 12 de setembro de 2017, para as funções de operador de loja pleno.

⁷⁷ A referência ao autor, está no feminino, embora conste nos autos a certidão de nascimento retificada. Assim, por não ser a identidade do reclamante, tanto oficial quanto a autoidentificação, ao descrever os fatos referir-me-ei no masculino a ele.

testemunha Leonardo: trabalha para a reclamada desde 17/10/2017, [...]; nunca viu Wesley tratar o reclamante com preconceito ou deboche; [...]; também não ouviu comentários a esse respeito; todos respeitavam o reclamante, inclusive na equipe havia duas pessoas LGBT; no crachá do reclamante constava o nome Luís; não recorda qual o nome constava na escala e nos avisos/mural; nunca viu qualquer pessoa tratar o reclamante com deboche; a reclamada tem o programa "diversidade Assaí", onde abraça a causa LGBT; [...].

O juízo, ao cotejar os documentos constante nos autos com o depoimento do autor, registrou que “apenas a partir de dezembro de 2018” (sic) ele havia solicitado à empresa que fosse permitido o uso do nome social, momento em que passou seu nome social “nos assentamentos funcionais” (sic). No exame das provas orais, com apoio nos destaques transcritos na ata de audiência, esteou que a testemunha autoral, Johnatan, “exagerou em relação aos horários e em relação a possível discriminação, contrariando a informação do reclamante de que no crachá constava o nome social desde a admissão”. (sic)

Com esse entrosamento, após desconsiderar o depoimento da testemunha obreira, acolheu o depoimento da testemunha patronal ao ter dito que “nunca” (sic) havia visto “o chefe do setor ou qualquer outro empregado tratar de forma desrespeitosa o reclamante” (sic) e concluiu não haver provas sobre “as alegadas ofensas à personalidade do reclamante” (sic), julgando improcedente o pedido.

[...] Extraem-se os seguintes relatos do depoimento do reclamante [...] A testemunha Johnatan Mendes, no depoimento [...] A testemunha Leonardo Santos Rocha, no depoimento [...]. No documento [...] a reclamada usou Bárbara nas listas de programação de férias de 2019, o mesmo ocorrendo na lista [...], mas em nenhuma delas constou a época de elaboração, não servindo para comprovar que a reclamada utilizava o nome de nascimento após a mudança no assento de registro civil, conforme certidão expedida pelo cartório de registro civil em abril de 2019. Ao que tudo indica, apenas a partir de dezembro de 2018, o reclamante solicitou à reclamada que utilizasse o nome social, passando, então, a constar Luiz Margarida nos assentamentos funcionais, recibos de salários [...], e cartão de ponto [...], por amostragem. De toda sorte, seja nas listas apresentadas pelo reclamante ou no crachá, não constava a menção simultânea ao nome civil e nome social, como alegado na inicial, o que também não se extrai da prova oral. [...] Contudo, como verifiquei no tópico relativo à jornada, a testemunha Johnatan Mendes exagerou em relação aos horários e também em relação a possível discriminação, contrariando a informação do reclamante de que no crachá constava o nome social desde a admissão. Sendo assim, acolho o depoimento da testemunha Leonardo Santos e concluo que o reclamante participou dos grupos de WhatsApp criados pela reclamada. [...] Desmerecido o depoimento da testemunha convidada pelo autor, tenho que não foram comprovadas as alegadas ofensas à personalidade do reclamante, porque a testemunha Leonardo Santos Rocha disse que nunca viu o chefe do setor ou qualquer outro empregado tratar de forma desrespeitosa o reclamante. Não comprovada a prática de ato ilícito, improcede o pedido de indenização de danos morais. (sic)

No recurso, o autor reiterou os fatos iniciais e acrescentou que a alteração de seus documentos pessoais foi realizada em 2018, enquanto a sentença se pautava para julgar improcedente o pleito indenizatório em documentos datados em 2019. Asseverou, também, que as provas orais corroboravam o tratamento transfóbico que o autor suportou pelos atos de seus superiores. Pugnou, assim, pela reforma da sentença para reconhecer o tratamento transfóbico recebido e condenar a empresa ao pagamento dos danos morais.

Antes de serem remetidos os autos à turma recursal, o obreiro se manifestou nos autos e solicitou que fosse alterado seu nome civil para social no PJe. O juízo ao despachar informou que como “ainda não houve alterações nos cadastros da Receita Federal” (sic) explicaria “a manutenção do anterior nome” (sic), devendo ser mantido.

O acórdão, diversamente da sentença cognitiva, avaliou que o reclamante, parte incumbida do ônus de prova, “logrou demonstrar a veracidade das suas alegações relacionadas às situações vexatórias no ambiente de trabalho” (sic) pelo depoimento de sua testemunha. Expôs, com esteio nas provas orais, que o motivo das piadas pejorativas direcionadas ao autor foi a manutenção de seu nome civil no crachá. Com esse exame, reconheceu ter existido discriminação de gênero em face do reclamante, em razão de sua “identidade sexual” (sic). Ao final, com base em um precedente daquela turma julgadora (PJe: 0010325-27.2019.5.03.0174, 2020), proveu o recurso obreiro para fixar os danos morais em R\$ 5 mil.

[...] A testemunha ouvida a rogo do reclamante afirmou que o crachá do trabalhador constava o nome do registro de nascimento, o que não foi alterado, confirmando que o reclamante foi alvo de apelidos pejorativos de prepostos da reclamada em razão da sua identidade sexual [...] Consoante já decidido por esta d. Primeira Turma, a inobservância do nome social caracteriza comportamento discriminatório apto a ensejar a caracterização de danos morais. [...] Sendo assim, está configurado o nexo causal entre a conduta da Reclamada e o resultado danoso imposto ao reclamante, tendo este experimentado, inegavelmente, prejuízo na esfera moral, sendo-lhe devida a indenização pertinente. Já no que tange à dosimetria do valor da indenização de danos morais, sabe tratar-se de matéria reconhecidamente tormentosa. [...] A reparação pecuniária devida ao reclamante deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano causado, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida interior da vítima, bem como ter por objetivo coibir o culpado a não repetir o ato ou obrigá-lo a adotar medidas para que o mesmo tipo de dano não vitime a outrem. O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio. Portanto, a indenização não deve ser fixada em valor irrisório que desmoralize o instituto ou que chegue a causar enriquecimento acima do razoável, cumprindo assim um caráter pedagógico. Assim, considerando os parâmetros acima transcritos, fixo a indenização por danos morais devidas ao reclamante no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tendo em conta as condições econômicas de ambas as partes, a gravidade da ofensa e o grau e extensão da culpa. O valor será atualização na forma da Súmula 439 do Col. TST. (sic)

Visualiza-se pelo depoimento do autor e de sua testemunha a partir das transcrições realizadas na instrução processual, a confirmação na resistência da empresa em não permitir o uso do nome social. É certo que o julgador se vê o tempo todo conferindo as provas produzidas, a fim de formar o livre convencimento acerca das questões discutidas. Certo, também, o compromisso de se aproximar ao máximo dos fatos relatados na inicial com as provas orais produzidas, haja vista sua proximidade com as circunstâncias fáticas da causa em audiência, para o entendimento da controvérsia. Nessa concentração é que a turma se estabeleceu para o provimento do recurso obreiro.

Aliás, tendo em vista que a demanda fora proposta em 2021, já vigorava, há pelo menos 4 anos, o Decreto nº 8.727, de 2016, o qual estabelece, no parágrafo único do artigo 1º, que o nome social é a "designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida". E, ainda, desde março de 2020⁷⁸, o STF já havia consolidado perante o julgamento do RE 670422/RS que o transgênero “tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome”, sendo nada mais exigido do que a sua manifestação da vontade.

Esses dois relevantes e importantes marcos, o Decreto e o RE, vigoravam à época que a sentença fora exarada, sendo o RE com efeito vinculante, assegurando os direitos do obreiro em ter seu nome social em suas identificações, o que inclui o crachá, pois perante clientes, colegas, empregadora e sociedade era como se identificava e o chamavam.

Com efeito, o emprego do nome social em crachá de identificação é essencial para a dignidade humana de cada pessoa, posto que a liberdade de identificação é garantia constitucional e conduz ao reconhecimento do direito de cada indivíduo decidir, de maneira livre e sem qualquer embaraço, as questões relacionadas a mais plena expressão da autonomia da vontade.

Por fim, não se pode perder de vista a importância do precedente invocado pelo acórdão, pois julgados que observam a dinâmica social de exclusão e discriminação da pessoa trans, que infelizmente penetram para o campo de trabalho, solidifica jurisprudência na Justiça do Trabalho de censura aos atos nefastos que culminam no rompimento do vínculo laboral ao transgênero.

⁷⁸ Data da publicação no Diário da Justiça.

Caso 3. Banheiro/sanitário/vestiário. Identidade. Mulher trans.

No decorrer do pacto laboral⁷⁹ a autora⁸⁰ era perseguida por seu supervisor e “em diversos episódios” (sic) era retirada do vestiário feminino aos gritos de “você é homem! Pode não querer, mas ainda é homem!” (sic). Foi ainda proibida de utilizar o banheiro feminino, e, quando precisava ir, sentia-se desconfortável com a situação de ter que frequentar o masculino. Fundamentou seu pedido de danos morais de R\$ 20 mil em postura “abusiva, transfóbica e antiprofissional” (sic) por parte da empresa.

Em defesa, a parte empregadora aduziu que a parte reclamante jamais suportou qualquer espécie de dano e nunca realizou qualquer registro de denúncia. Na instrução foi colhido o depoimento da testemunha obreira.

Única testemunha ouvida em juízo. “que a Safira tinha problemas com o gerente, Sr. Ronaldo, que a perseguia; que a Safira não podia entrar no banheiro feminino, que logo o Sr. Ronaldo vinha atrás, falava que ela era homem, que não podia ficar ali, porque os clientes e funcionários iriam reclamar; que o Sr. Ronaldo reclamava das roupas que a Safira usava, das unhas pintadas, alegando que não poderia ter este comportamento, porque era homem; que as pessoas não queriam que ele utilizasse o banheiro masculino; que já presenciou o Sr. Ronaldo gritando com a Safira para sair do banheiro, e dirigindo-lhe palavras ofensivas. (sic)

O juízo, ao analisar a prova oral, conclui pela existência de ato discriminatório ao ser proibido à autora o uso do banheiro feminino. Esclareceu estar comprovada a perseguição à reclamante por parte de seu superior em decorrência de sua “opção sexual” (sic). Desse modo, condenou a empresa ao pagamento de danos morais em R\$ 10 mil.

A prova oral colhida revela a prática de conduta reiterada ao longo dos contratos de trabalho, expondo o Reclamante a constrangimentos contínuo sem decorrência da sua opção sexual. Assim, levando-se em conta a capacidade econômica das partes, o caráter pedagógico e sancionatório, bem como a extensão dos danos a serem compensados em decorrência dos constrangimentos sofridos pela discriminação quanto à opção sexual do Reclamante, fixa-se a indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais). (sic)

Irresignada com a sentença, a empresa interpôs recurso sob o argumento de “que o autor” (sic) jamais foi vítima de perseguições e nunca foi exposto às situações narradas na inicial. Disse que a obreira não trouxe “qualquer prova de que a reclamada tenha provocado

⁷⁹ De 3 de fevereiro de 2020 a 5 de abril de 2021, na função de operadora.

⁸⁰ A referência à parte autora, na inicial, é no masculino. Por respeito e por não ser a identidade da reclamante, referir-me-ei a ela no feminino.

humilhação e constrangimento que alega” (sic). Pediu, assim, a reforma da sentença para excluir a condenação.

Ao julgar o recurso patronal, a relatoria ressaltou que o Decreto nº 8.727, de 2016, trata do reconhecimento dos direitos das minorias de gênero e registrou que a identidade de gênero se alude “ao sentimento que cada indivíduo tem acerca de si sobre a sua identificação como homem ou mulher, de como a pessoa se vê e se identifica, o que não necessariamente converge o gênero físico” (sic). Em seguida, analisou as provas orais e completou que a restrição imposta à obreira de não poder utilizar o banheiro feminino, assim como a perseguição laboral, de seu supervisor, amoldavam-se em ato discriminatório. Fundamentou, assim, os atos da empresa contrários ao princípio da “dignidade do empregado” (sic) e negou provimento ao recurso patronal.

O art. 1º da citada norma, assim dispõe: Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se: I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e II - identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento. [...] Infere-se da prova oral que restou demonstrado que o autor era proibido de utilizar o banheiro feminino, e que sofria perseguição por parte de seu superior, o que configura ato discriminatório, que vai de encontro ao Princípio da dignidade do empregado. Lado outro, não restou demonstrado que a utilização do banheiro feminino pelo autor traria prejuízo para as demais funcionárias da empresa. A testemunha em nenhum momento afirmou que a presença do autor no vestiário provocava constrangimento nas demais funcionárias, já que, ao que parece, ele se comportava como mulher, inclusive em relação as vestimentas. A conduta do gerente é inadmissível, pois ao contrário das ações que praticou, deveria inibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Restou claro, portanto, que o autor sofreu discriminação por parte de seu superior hierárquico. A dignidade da pessoa humana está consagrada no artigo 1.º, II da Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, tida como valor supremo. Ela é considerada um atributo inerente a todo ser humano, uma qualidade própria, e não um direito conferido exclusivamente pelo ordenamento jurídico. Portanto, têm-se que a culpa da reclamada emerge do fato de que lhe incumbia, no uso de seu poder diretivo, inibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, não sendo razoável obrigar o autor a utilizar banheiro masculino. Diante da prova do ilícito perpetrado, imperiosa a condenação da ré ao pagamento de indenização decorrente do assédio moral sofrido pelo autor, pelo que nada a reparar na sentença. No que diz respeito ao quantum indenizatório, considerando a gravidade da ofensa, a intensidade do sofrimento ou humilhação, os reflexos pessoais e sociais da ofensa, o grau de culpa da empresa, a situação social e econômica das partes, assim como sopesando-se os demais requisitos do art. 223-G da CLT, sem se afastar, ainda, dos efeitos punitivo e pedagógico da indenização, entende este Relator que o montante de R\$ 10.000,00 mostra-se adequado e suficiente para os fins a que se destina. Nego, pois, provimento. (sic)

Visualiza-se pelo acordão a observância sobre o reconhecimento do direito à identidade de gênero da pessoa trans na empresa, bem como a preocupação daquela turma julgadora em sinalizar ao empregador a necessidade de inibir práticas discriminatórias no ambiente laboral.

Caso 4. Banheiro/vestiário. Humilhações. Identidade. Mulher trans.

A parte autora contratada em 17 de dezembro de 2020, para desempenhar as funções de auxiliar de serviços gerais, realizando limpeza nos banheiros e vestiários masculinos e femininos, entre outros ambientes da empresa. Uma semana após o início do labor foi proibida de utilizar o banheiro feminino pelo gerente da loja e lhe informado que seriam disponibilizados os banheiros masculino e de portadores de deficiência, caso se sentisse constrangida com a situação.

Seus colegas lhe direcionavam piadas e questionavam sua “sexualidade” (sic), como: “vai que aquela menina resolve deixar de ser menina e quer me agarrar dentro do banheiro” (sic) e “será que é menina mesmo?” (sic). Em 12 de janeiro de 2021, a empresa demitiu a autora sob a justificativa de que os “outros 6 funcionários encarregados da limpeza estavam reclamando” (sic) de sua presença por “se tratar de uma pessoa transgênero.” (sic)

Para fundamentar seu pedido indenizatório de R\$ 11.748,80 por discriminação, citou dois julgados que discutiram o impedimento de mulheres trans utilizarem os banheiros femininos e obrigadas ao uso do masculino, sendo eles do TRT da 9ª Região (PJe 000093977.2012.5.09.0003) e do TRT da 18ª Região (PJe 0010043-62.2017.5.18.0005).

Na defesa, a reclamada alegou que a reclamante “jamais deu conhecimento as chefias na existência de qualquer tratamento ofensivo praticado por outro empregado” (sic), tampouco “foi impedida de utilizar o banheiro feminino como alegado”. (sic)

As provas orais consistiram na oitiva do depoimento da testemunha da parte autora.

Primeira testemunha da reclamante: "que a reclamante provocou curiosidade nos outros empregados, por ser uma pessoa trans; que ela era objeto de constantes piadas e gozações por parte dos outros empregados da linha de frente; que nunca presenciou qualquer chefe da segunda reclamada fazendo piadas a respeito da reclamante; que os colegas se recusavam a usar o banheiro enquanto a reclamante estivesse fazendo a limpeza; que os colegas chamavam a reclamante de "viado" e criticavam seus penteados com tranças rosa; que a reclamante não se sentia à vontade para usar os banheiros de empregados, nem o masculino, nem o feminino, em razão da postura dos colegas que lá estavam, tanto os homens, quanto as mulheres; que a reclamante usava o banheiro de clientes, não sabendo a depoente informar se era o masculino ou o feminino; que a encarregada da empresa terceirizada presenciava as gozações e ficava rindo; que não sabe dizer se a reclamante foi proibida de usar o banheiro dos

empregados; que o banheiro utilizado pela reclamante ficava fora da loja, bem distante do posto de trabalho da reclamante; que a segunda reclamada não possui um canal para reclamações pelos empregados; que ouviu dizer que a reclamante foi dispensada por ser diferente; que foi um comentário geral; que a Sra. Meire era encarregada do pessoal da limpeza; que usava o banheiro feminino; que não havia comentários sobre a reclamante no banheiro feminino; que o refeitório fica em frente ao banheiro masculino. (sic)

Na sentença, o juízo cognitivo assinalou que a identidade de gênero é manifestação da personalidade humana, de cunho subjetivo e diz respeito à afirmação do gênero que a “própria pessoa se identifica” (sic) e não podia, por isso, ser alvo de piadas e impedida de usar o banheiro feminino ou ser destinado banheiro de pessoas com deficiência.

Trata-se, portanto, de expressão da condição humana, e, como tal, deve ser resguardado como direito fundamental, assim como a dignidade, a liberdade e a igualdade, todos previstos na Constituição Federal, seja nas relações sociais em geral seja nas relações de trabalho em específico. Sendo assim, não se pode permitir qualquer ato de discriminação pela identidade de gênero por parte de estabelecimentos públicos ou privados que direta ou indiretamente impeça a pessoa transexual de exercer plenamente as prerrogativas inerentes à sua personalidade, incluindo aqui o direito de utilizar o banheiro correspondente ao gênero ao qual se identifica, sob pena de se lhe conferir tratamento desigual, atingindo a sua dignidade humana. (sic)

Destacou que o ordenamento jurídico brasileiro vem, aos poucos, evoluindo na garantia dos direitos “e mecanismos de combate à discriminação à exclusão da população LGBTQIA+”. (sic). Citou o Decreto nº 8.727, de 2016, que reconhece os direitos das minorias de gênero no âmbito da administração pública federal, estabelecendo normativamente os conceitos de gênero, nome civil e nome social, assim como o julgamento da ADI 4.275, pela qual o STF “reconheceu o direito de pessoas trans a alterarem o nome e o gênero no registro civil, independente de cirurgia” (sic) e a ADO 26, que equiparou tanto a transfobia como a homofobia ao crime de racismo.

Realizadas tais considerações, passou ao mérito da causa e, a partir da prova oral, considerou ser incontroverso que a autora sofria discriminação na empresa, em virtude da sua identidade de gênero. Em seguida, destacou que o Brasil é o país que mais mata travestis e transexuais no mundo, com base nos dados da ANTRA, e que a estimativa de desemprego da população trans “atinge 20% da média nacional” (sic). Após os fundamentos, condenou a empresa ao pagamento indenizatório pleiteado na inicial. Na íntegra.

No caso em discussão, é incontroverso que a autora se identifica como pessoa transexual, se apresenta com nome social feminino e, inclusive, possui aparência indiscutivelmente feminina, devendo, portanto, ser tratada, em todas as esferas e,

especificamente no ambiente de trabalho, conforme o gênero ao qual se identifica e se apresenta. Desse modo, é inconcebível que a autora, em virtude da sua identidade de gênero, sofra discriminação na empresa, seja através de piadas ofensivas seja pela proibição do uso de banheiro próprio do seu gênero, o que seria incompatível com a sua condição. [...] embora a testemunha não tenha ratificado a versão de que a reclamante era proibida de usar o banheiro feminino, o seu depoimento foi claro no sentido de que a autora era alvo de constantes piadas por parte dos colegas de trabalho, sendo chamada de “viado” e tendo o seu cabelo ridicularizado, sofrendo claro desrespeito em sua identidade de gênero, e, tudo isto, conforme se destacou, ocorria na presença da encarregada da primeira ré, que também ria da situação. Em decorrência das atitudes discriminatórias e ofensivas a autora, com razão, não se sentia à vontade para usar os banheiros dos demais empregados. Ora, mesmo que se cogite que as empresas, tal como afirmaram ambas as defesas, não vedavam o uso do banheiro feminino à autora, na prática, em conduta no mínimo omissiva, permitiam que a reclamante fosse discriminada no ambiente do trabalho pelos seus próprios colegas. Aliás, cabe destacar a fala da testemunha de que a encarregada da primeira ré não só presenciava as piadas como também ria junto com os colegas de trabalho. Desta forma, a discriminação sofrida, além de produzir o constrangimento em si, em virtude das piadas, acabava por constranger a autora a tal ponto de fazê-la não se sentir a vontade para usar o banheiro que pretendia, aquele correspondente ao seu gênero. É sabido que o Brasil é o país que mais mata travestis e transexuais no mundo, tendo registrado 125 mortes em 2021 (informação extraída do site da Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA Brasil). E, além do risco de vida e da violência física, esta população também sofre com a falta de oportunidades no mercado de trabalho - estima-se que o desemprego atinge 20% dos membros desta comunidade, acima, portanto, da média nacional. No caso discutido nos autos, embora a autora tenha sido dispensada de forma imotivada, não havendo nenhum indício de que a sua dispensa se deu por ato discriminatório, não se pode olvidar que os membros de sua comunidade têm dificuldades de acesso ao trabalho formal e, quando enfim conseguem um emprego, passam a sofrer todo tipo de discriminação na própria empresa, tal como verificado no presente caso, o que revela ser ainda mais urgente e necessário que o empregador adote medidas que combatam a discriminação e garantam a inclusão e a igualdade de gênero no ambiente laboral, ressaltando aqui a função social da empresa, sendo que o ambiente de trabalho é reflexo das realizações complexas da sociedade. Vale dizer, o acesso ao emprego formal pela população transexual, além de ter a importância do trabalho, como meio de sobrevivência, significa simbolicamente uma forma de inclusão destas pessoas, que vivem às margens da sociedade, como indivíduos e cidadãos iguais a quaisquer outros. Assim, ao permitir a prática de ato discriminatório e humilhante que atingia a dignidade da trabalhadora em razão da sua identidade de gênero em pleno ambiente laboral, a parte ré acaba por contribuir pela reprodução do estigma e da segregação existentes na sociedade, cometendo, portanto, ato ilícito que enseja a devida indenização pelos constrangimentos sofridos. Pelo exposto, levando-se em conta a extensão do dano sofrido, a intensidade da culpa, a razoabilidade, as condições econômicas do réu e o caráter pedagógico da pena, decido julgar procedente o pedido para condenar a ré no pagamento de indenização por danos morais ora fixada em R\$11.748,80 (cf. limite do pedido). (sic)

A parte reclamada, irressignada com a sentença, interpôs recurso para que fosse revertida em sua integralidade ao argumento de que não foram confirmados os danos à parte autora. O acórdão, de forma suscita, entendeu que a indenização merecia “pequena redução” (sic) em decorrência do período de labor, mas sem se descurar da intensidade das humilhações. Em sua íntegra.

ACÓRDÃO: FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, A Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão hoje realizada, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada CEMA (ID 67513a4).; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para reduzir a indenização por danos morais para R\$10.000,00; reduziu o valor arbitrado à condenação também para R\$10.000,00, com custas de R\$200,0 pelas reclamadas, mantendo a r. sentença quanto ao mais por seus próprios e jurídicos fundamentos; indeferiu, ainda, o pedido de condenação de multa por litigância de má-fé formulado em contrarrazões (...); na forma do art. 895, § 1º, IV, da CLT, registrou as seguintes razões de decidir: "RECURSO DA RECLAMADA (...). Nada a reparar na r. sentença (...). Nego provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Mantém-se a r. sentença quanto à condenação pelo pagamento de indenização por danos morais, pois há prova de que a reclamante, mulher transexual, foi impedida de utilizar o banheiro feminino, tendo que utilizar o banheiro masculino ou de pessoas com deficiência, sendo alvo de piadas dos colegas ainda quanto ao seu cabelo e sendo chamada de "viado", o que violou os direitos da personalidade da reclamante. O valor da indenização, arbitrado na origem em R\$ 11.748,80, merece pequena redução, considerando que o período de labor foi diminuto, de 14/12/20 a 12/01/21, sem descurar que a intensidade das humilhações inviabilizou a relação de emprego, entendo que comporta a redução para R\$ 10.000,00. (sic)

Apesar do acórdão manter a íntegra dos fundamentos expostos na sentença, a qual observou o contexto social de exclusões, assassinatos e das investidas discriminatórias sem causas em face das pessoas trans, nota-se a ausência de motivação para a redução do *quantum* fixado pelo juízo cognitivo, salvo o entendimento que considerou “o período de labor diminuto” (sic).

Ainda que analisado a violação ao direito da personalidade da obreira, assentado não se “descurar a intensidade das humilhações” (sic), indaga-se, 30 dias de humilhações diárias, alvo de chacotas, investidas contra sua integridade física e psicológica que reduzem qualquer capacidade de ser feliz e de se entender, é, de fato, motivação? E a extensão do dano, o caráter pedagógico, se estabelecem em qual tempo? A sentença cognitiva, imprescindíveis louvores pela análise do caso para além do cenário contratual.

Caso 5. Banheiro/sanitário. Identidade. Mulher trans.

Após dois meses do início de labor⁸¹, a autora informou à empresa sobre o início na transição de gênero e, “mesmo vestida à caráter e se identificando com o gênero feminino” (sic) lhe proibiram de usar o banheiro feminino. Quando deixava de usar o banheiro masculino e se dirigir ao feminino, aplicaram-lhe advertência.

⁸¹ Contratada como operadora de telemarketing em 21 de março de 2022.

Com essa situação, pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho em 23 de setembro de 2022, e pediu indenização moral por tratamento discriminatório de seu “gênero feminino” (sic) em R\$ 10 mil, com fundamento em dois casos análogos: PJe nº 000093977.2012.5.09.0003, do TRT da 09ª Região, e PJe nº 0010043-62.2017.5.18.0005, oriundo do TRT da 18ª Região.

Na defesa, a reclamada alegou que a reclamante não se desincumbiu de demonstrar a lesão sofrida e alegada, e que “a petição inicial é um modelo utilizado em várias outras demandas idênticas, propostas em desfavor” (sic) da empresa. Na audiência de instrução as partes depuseram junto com suas testemunhas, mas não disponibilizada a ata nos autos do PJe.

No mérito, o juízo analisou a demanda sob os direitos da personalidade da parte autora. Consignou que a pessoa ao declarar o gênero identitário, é dever da sociedade, do Estado e do empregador respeitar e tratá-la de acordo com a identidade manifestada. Progredindo, destacou que a reclamada, embora tenha concordado com que a obreira utilizasse seu nome social e possua medidas com a finalidade de respeitar a autoafirmação de gênero, ao proibi-la de utilizar o banheiro feminino dispensou um tratamento discriminatório.

Trouxe ao julgado o Protocolo do CNJ e registrou que o depoimento da testemunha da parte autora, embora tenha sido ouvida como informante, ganha mais importância e são “capazes de demonstrar que o ato discriminatório de fato ocorreu” (sic). Com esse fundamento, julgou procedente o pleito indenizatório em R\$ 5 mil.

[...] Sabe-se que, além do gênero biológico, que é definido por condições congênitas objetivas do corpo humano, existe também o gênero psíquico, o qual é autônomo e não está vinculado aos atributos físicos, tampouco orientações ou preferências sexuais. Ele é subjetivo, porque decorre da autoafirmação da identidade. Na hipótese de faltar correspondência entre o gênero biológico e o psíquico, é a afirmação do gênero, feita pela própria pessoa, que deve determinar a maneira pela qual a sociedade deve considerá-la e tratá-la, porque essa manifestação consiste, em última análise, em uma declaração de identidade. Declarado o gênero, cabe ao Estado (art. 3º, IV, da CF), à sociedade (Lei 7.437/85) e ao empregador (art. 7º, XXX, da CF, c/c art. 5º da CLT) respeitarem a pessoa, tratando-a de acordo com a identidade manifestada, sob pena de responder civilmente pelos danos causados (art. 12 do CC). O desrespeito à declaração de identidade tem aptidão para gerar danos morais (art. 5º, V e X, da CF, c/c art. 12 do CC). As condutas discriminatórias em face de grupos minoritários devem ser veementemente reprimidas e combatidas [...]. Dito isso, a reclamante relata que após o segundo mês de trabalho para a reclamada informou sobre sua transversão de gênero do sexo masculino para o sexo feminino, apresentando documentações do tratamento de transição hormonal, e, conforme depoimento pessoal [...], também passou a utilizar seu nome social, vestimentas femininas e o banheiro feminino da empresa. Nota-se que a reclamada concordou que a reclamante utilizasse seu nome social e vestimentas femininas na empresa (depoimento pessoal da reclamante), tendo, também, referindo-se a ela, na revista Estilo, pelo nome Elizabeth [...]. Portanto, a ré adotou certas medidas com a finalidade de respeitar a autoafirmação de gênero feita pela parte autora. Porém, posteriormente houve uma proibição quanto ao uso do banheiro feminino pela reclamada, por meio de uma advertência verbal, que acarretou,

além de constrangimento e humilhação para a reclamante, comentários na empresa, como relata a testemunha Stephany Alves Souza [...]. A reclamada informou, em sua contestação, que “resistências por parte de suas colegas de trabalho surgiram e foram motivo de reclamações perante a coordenação, sobre o uso do banheiro feminino” [...], o que também reforça que os fatos alegados pela reclamante efetivamente ocorreram. Como afirmou a própria informante da reclamada, Sthefane Caroline Jardim Costa, haviam conversas em particular, o que mostra que a prova é de difícil produção. Por isso, seguindo instruções do Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva de Gênero, o depoimento da vítima e da testemunha ganham maior importância e estes são capazes de demonstrar que o ato discriminatório de fato ocorreu. Como pode ser visto no vídeo, o depoimento da reclamante foi coerente e rico em detalhes, o que também corrobora sua veracidade. [...] Por esses fundamentos, defiro o pedido de pagamento de indenização por danos morais à reclamante. Tendo em vista a lesão sofrida, a natureza do dano, a capacidade econômica da ré, e, como fatores atenuantes, o fato de a autora ter conseguido continuar utilizando o banheiro feminino após advertência e a reclamada ter permitido a utilização do nome social e vestimentas femininas na empresa, fixo a indenização em R\$ 5.000,00. (sic)

A reclamada recorreu alegando ser inegável "a política de respeito da empresa em relação à população trans" (sic) e que "empreendeu uma série de esforços para acolher todas as necessidades advindas da transição de gênero da Recorrida" (sic) para tornar o ambiente de trabalho o mais saudável possível. Pediu, assim, a improcedência da indenização ou a redução.

O acórdão, ao refutar os argumentos patronais, destacou que a discriminação contra a pessoa transgênero por decorrer do “simples fato” (sic) de não se submeter “às normas de gênero impostas pela sociedade” (sic), é “odiosa” (sic). Ao citar o RE 670422, asseverou ser “injustificável” (sic), tampouco compreensível o “porquê de os documentos rescisórios não terem sido retificados pela empresa” (sic), e terem sido expedidos à autora com o nome masculino, tendo em vista que o STF assegurou a simples manifestação de vontade para serem alterados. Ao final, adotou as razões de decidir do juízo primário para negar provimento ao recurso da empresa e manter o valor indenizatório.

[...] A discriminação por identidade de gênero é odiosa, já que diz respeito a como a pessoa se identifica. O transgênero não se identifica pelo que sente que é e nem pelo modo como é visto pelos outros. Tem, por isso, sua existência diuturnamente questionada simplesmente porque não se submete às normas de gênero impostas pela sociedade. Inúmeros são os exemplos de que as pessoas trans não têm seus direitos mais básicos garantidos, só por não se enquadrarem na categoria imposta pela sociedade de homem ou de mulher. No caso dos autos, assim como o juízo de origem, entendo que o depoimento pessoal da vítima deve ser valorizado, diante da absoluta dificuldade da prova material. É certo que, se o RH enviou e-mail proibindo a recorrida de se utilizar o banheiro feminino, este documento jamais aparecerá. Por outro lado, assistindo atentamente ao depoimento da autora, também o considerei coerente e persuasivo. Ademais, o depoimento da Sra. Sthefane Costa não deixa dúvidas quanto aos "burburinhos" na empresa, o que inclusive não é negado pela recorrente, como bem ressaltado pelo d. julgador. Além disso, a resistência da reclamada na utilização do nome social da reclamante, apesar da transição de gênero, é clara nos autos, na medida em que todos os documentos emitidos pela empresa constam o nome masculino da trabalhadora. Não se nega que a ré começou a adotar

uma política de valorização das diferenças de gênero, mas, no meu modo de sentir, ainda bem tímida. A autora já havia inclusive feito constar seu nome social em sua carteira de identidade e, ainda assim, todos os seus documentos rescisórios foram expedidos com o nome masculino. O próprio STF já reconheceu que basta a manifestação de vontade para que se altere o prenome do cidadão no seu registro civil, sendo injustificável que a empresa tenha emitido o ASO demissional, o TRCT e as guias CD/SD com o nome masculino. Nesse sentido, segue a decisão proferida pelo STF, no Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida [...]. todos estes elementos corroboram para se concluir que, de fato, a reclamante foi advertida a não usar o banheiro feminino. Assim, a r. sentença primeira deve prevalecer, em todos os seus contornos, por seus próprios e jurídicos fundamentos (artigo 895, parágrafo 1º, IV, da CLT), eis que fruto da correta valoração da prova oral com perfeito enquadramento jurídico [...] Assim, a r. sentença primeira deve prevalecer, em todos os seus contornos, por seus próprios e jurídicos fundamentos (artigo 895, parágrafo 1º, IV, da CLT), eis que fruto da correta valoração da prova oral com perfeito enquadramento jurídico. [...] Também tenho como razoável a condenação do réu por danos morais em R\$ 5.000,00, levando-se em consideração o montante pretendido pela autora (item 5 do rol de pedidos, página 7 do PDF), que sequer se insurgiu contra o valor fixado na origem, aliados ao início de conscientização da ré e ao nível de consciência da recorrida. (sic)

Pela sentença, verifica-se a extrema importância que o protocolo do CNJ trouxe ao cenário trabalhista, pois, além da postura ativa do juízo na desconstrução do estereótipo heteronormativo, atribuiu mais peso ao depoimento da informante da obreira. Pelo acórdão, confere-se o avançar na percepção da identidade de gênero, assim como a observância do contexto social contra as pessoas trans.

Caso 6. Preconceito pré-contratual. Transfobia. Identidade. Homem trans.

O reclamante após ser aprovado no processo seletivo para a vaga de frentista no posto da reclamada em outubro de 2021, foi avisado que deveria entregar os documentos pessoais para formalizar a contratação. Ao comparecer na empresa, informou ao gerente que o recebera, ser “transexual e que ainda não foi possível alterar seu registro civil” (sic), perguntando “se havia algum problema sobre essa questão” (sic). Em resposta, lhe foi afirmado que “não tinha qualquer problema” (sic) e que retornasse no dia seguinte para entregar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e xerox do título de eleitor.

Ao retornar, foi atendido por outro gerente que, ao se deparar com os seus documentos civis, de forma grosseira e com injúrias, disse-lhe “que o posto não contratava mulher” (sic). O autor tentou esclarecer ser um homem transexual e não havia alterado seu registro civil por questões financeiras, e explicar que no dia anterior o outro gerente lhe dissera que não tinha “qualquer problema” (sic) na sua contratação, mas lhe foi reafirmado que eram normas da empresa “não contratar mulher” (sic), sendo dito a todos que estavam presentes no local, antes

de se retirar do local constrangido, “se soubesse o que era, não deixaria você treinar! Não contrato mulher”. (sic)

Com os fatos narrados, o obreiro juntou as conversas mantidas com o 1º gerente, via aplicativo WhatsApp, para provar que o seu impedimento de iniciar o trabalho pelo 2º gerente foi por nítida discriminação transfóbica, assim como uma gravação realizada no dia da entrevista. Pediu, assim, indenização moral em R\$ 5 mil.

Na defesa⁸², a reclamada alegou que “os fatos declinados na peça vestibular são reflexo de mera imaginação fértil” (sic) do autor “e nada condizentes com a realidade” (sic). Disse que em razão do agravamento da pandemia e da alta dos preços dos combustíveis teve queda de faturamento, o que afetou a contratação de colaboradores. Arguiu que jamais havia garantido ou assegurado a contratação do reclamante, porque foi submetido “apenas a uma entrevista inicial, não participando de qualquer treinamento prévio”. (sic)

Em instrução, o juízo colheu o depoimento do autor e do preposto da empresa, mas não constam disponibilizados nos autos do PJe. O juízo, ao analisar a gravação apresentada na inicial, disse que a “pessoa representante da reclamada afirmou que o fato” (sic) do reclamante “ser transgênero não seria óbice à contratação” (sic) ainda que lhe tivesse pedido para não se expor. Destacou, ainda no exame da gravação, que o 2º gerente dispensou tratamento preconceituoso ao obreiro, em razão de seu gênero.

Pois bem, a gravação (link juntado com a inicial, ID 6dcb8db, p. 4 dos autos, parte 2), demonstra que a pessoa representante da reclamada afirmou que o fato de ser transgênero não seria óbice à contratação, tendo essa pessoa continuado com os procedimentos admissionais, encaminhando o autor para conversar com o pessoal do escritório. Resta claro, portanto, que havia efetivo interesse (necessidade) da empresa em preencher a vaga, o que começa a enfraquecer a tese defensiva de que a contratação foi frustrada por questões de ordem econômica. Chama atenção também o fato de que, apesar de não ver óbice à contratação, tal pessoa, na gravação, orientar o autor a não comentar nada a esse respeito, o que sugere que a questão de gênero, do autor, poderia ser problema para a empresa. Se assim não fosse, não haveria necessidade de ocultar tal informação. Avançando, no vídeo seguinte, cujo link consta de fl. 5 dos autos (6dcb8db), o representante da empresa, distinto do primeiro, diz claramente que “a empresa não contrata mulher”, dizendo ainda se tratar de “norma da empresa”. Percebe-se do vídeo que o representante da empresa foi claro ao dizer que se soubesse que o autor “era mulher”, ele sequer teria passado por processo de seleção; o que deixa certo que o único fator que impediu a contratação do reclamante foi o fato de, em seus registros, constar nome feminino, o que deixa certo o preconceito de gênero, afastando-se, novamente, a questão econômica levantada em defesa. (sic)

⁸²A referência ao autor está no feminino. Assim, por não ser a identidade do reclamante ao descrever os fatos, referir-me-ei a ele no masculino.

Ao examinar o depoimento do representante da reclamada, o qual afirmou que a empresa tem 12 postos de combustíveis e que “havia 19 trabalhadores do sexo masculino e nenhuma mulher” (sic) em outubro de 2021, identificou que a cultura nutrida na empresa era a discriminação de gênero. Ressaltou, então, que “a função de frentista pode ser exercida também por trabalhadoras mulheres, o que pode ser observado em postos de combustíveis” (sic), e sublinhou as normas constitucionais, internacional e infraconstitucionais da não discriminação à igualdade de oportunidades e/ou tratamento em matéria de emprego. Com os fundamentos, confirmou a discriminação do autor pela identidade de gênero e condenou a empresa ao pagamento de danos morais em R\$ 5 mil.

Ao prestar depoimento pessoal em audiência, o representante do reclamado afirmou, em resumo, que: o frentista Gleyson recebeu alguns documentos do autor, mas toda a contratação é feita pelo depoente; o depoente não chegou a ter contato com o autor; é feita uma pré-seleção em que os candidatos pré-selecionados são encaminhados para entrevista com o depoente, sendo, depois, contratado ou não; a empresa tem 12 postos de combustíveis e contrata homens e mulheres, independentemente de serem ou não trans; o autor se apresentou como Pedro e no ato da entrega dos documentos comentou com Gleyson que era transexual; em razão de demanda de serviços, todas as contratações do mês foram canceladas; no Posto Manacás, havia 19 trabalhadores do sexo masculino e nenhuma mulher. Extrai-se do depoimento do representante da ré que o autor, após entregar alguns documentos ao Sr. Gleysson, teve seu processo de contratação interrompido, sequer chegando à entrevista final com o ora preposto. Tal fato, somado aos já demonstrados pelas gravações acima referidas, revelam que, diante da “política” da empresa de não contratação de mulheres, o nome feminino constante em seus documentos do autor foi determinante para exclusão do processo seletivo, sequer chegando ele à fase final, o que evidencia o tratamento discriminatório. (...) O representante da ré, ainda, apesar de tentar afastar qualquer imputação de discriminação, afirma que no Posto reclamado, em específico, há 19 trabalhadores, todos homens, o que reforça a discriminação de gênero. Destaca-se que não há justificativas para a contratação apenas de trabalhadores do sexo masculino, até porque a função de frentista pode ser exercida também por trabalhadoras mulheres, o que pode ser observado em postos de combustíveis desta cidade (artigo 375 do CPC). Nota-se também a existência de discriminação de pessoa transgênero, na medida em que enquanto a empresa não sabia que o autor era transgênero, seu procedimento de contratação teve seguimento, tendo ele sido aprovado em entrevista inicial e levado a documentação na empresa. Somente após ciência do fato, por informação do autor quando da entrega dos documentos, foi que a empresa mudou de atitude, interrompendo a contratação. Nessa linha, pontua-se que se seguida a “política” da empresa de contratação apenas de homens – política que merece ser rechaçada –, o autor deveria ser contratado, porque se reconhece e se apresenta como homem. Contudo, o trabalhador foi excluído do processo, o que denota que a ré não reconheceu ao autor o gênero masculino, tratando-o de forma desigual e prejudicial em relação aos demais homens no processo de contratação. (...) A discriminação – em qualquer de suas formas – é rechaçada pela ordem constitucional brasileira. A Constituição de 1988 destaca que entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil estão a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º). Além disso, assegura a igualdade de todos, independente de sexo ou qualquer outro fator (artigo 5º caput e inciso I). As normas internacionais de proteção ao trabalho também vedam qualquer tipo de discriminação em matéria de trabalho e emprego. Nesse sentido, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo

Brasil, define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego. A Convenção veda todas as formas de discriminação e exige dos países-membros (no caso, do Brasil) a formulação de políticas destinadas a eliminar a discriminação, assegurando igualdade de oportunidades. (...) O caso dos autos amolda-se ao conceito definido na Convenção 111 da OIT, porque evidenciada a discriminação de pessoas de gênero, estando amparado tanto pela referida norma, quanto pela Lei 9.029/1995. (...) Ao discriminar, a reclamada violou direitos personalíssimos do autor, atingindo aspectos de sua intimidade, de sua vida privada e de sua dignidade, agredindo seu direito à autodeterminação e à vida digna por meio do trabalho, o que configura dano moral (art. 5º, incisos V e X da CRFB e artigo 223-C da CLT), ensejando o dever de compensar o mal causado (art. 927 do CC). Em decorrência, CONDENO a reclamada a pagar ao reclamante indenização por danos morais, cujo valor arbitro em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tendo em conta a gravidade da conduta, o caráter punitivo/pedagógico e os limites da petição inicial. (sic)

No recurso, a empresa reiterou os argumentos da defesa e pediu a reforma integral da sentença para que fosse excluída a condenação em indenizar o obreiro ou reduzido o *quantum* arbitrado, acrescentando que o *decisum* “foi fruto de meras ilações do julgador” (sic) e suposições de que “promovia discriminação no processo seletivo de seus colaboradores, pelo simples fato de não possuir funcionárias do sexo feminino ou mesmo transgêneros”. (sic)

O acórdão adotou, como razões de decidir, a integralidade dos fundamentos constantes na sentença e negou provimento ao recurso patronal. Acrescentou somente que o valor fixado pelo juízo cognitivo se mostrava apto a cumprir sua dupla finalidade de compensar a vítima e estimular uma mudança de postura quanto ao ofensor.

Considerando que o STF, em 13 de junho de 2020, decidiu pela criminalização da homofobia e transfobia, necessitou ser expedida comunicação ao MPT, assim como às autoridades competentes para que a empresa, na(s) pessoa(s) de seus responsáveis(is)/proprietário(s) e os funcionários que praticaram o crime transfóbico, fossem encaixilhados com a aplicação das penalidades previstas na Lei do Racismo (Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989).

A liberdade do empregador de selecionar e contratar seus empregados não lhe autoriza a adoção de critérios discriminatórios, diretos ou indiretos, na escolha dos candidatos às vagas ofertadas, porquanto encontra limites na preservação da dignidade humana, na vedação à discriminação e na função social do contrato (artigo 421 do CC).

3.5.4. Tribunal da 4ª Região/RS.

Caso 1. Tratamento discriminatório. Identidade. Mulher trans.

A autora, durante o período que trabalhou como vendedora⁸³, recebia severas cobranças para “bater as metas de venda” (sic) com “tratamento diferenciado em face de sua condição de transexual” (sic). Com tal tratamento, desenvolveu quadro de ansiedade severa que culminou em depressão, sendo o ambiente laboral a causa. Pediu, com os fatos, indenização moral em R\$ 50 mil.

Na contestação, a empresa alegou que inexistiu tratamento diferente com a parte autora. O juízo, antes da audiência de instrução, determinou a realização de perícia na reclamante. Ao ser realizada a audiência de instrução, foi colhido o depoimento da testemunha da parte autora sem transcrição nos autos do PJe, ante a Resolução nº 105, de 2010 do CNJ.

No mérito, o juízo considerou que o laudo havia desconsiderado que a depressão da autora não teve como causa ou nexo causal o ambiente laboral, pois era preexistente e decorrente de problemas de cunho familiar. Em seguida, perante o depoimento da testemunha obreira, registrou que a empresa ao expedir seu crachá com o nome civil praticou tratamento discriminatório e preconceituoso, o que motivara o supervisor colocar a reclamante em situações vexatórias e humilhantes perante os demais colegas. Por considerar grave violação da dignidade autora, condenou a empresa ao pagamento indenizatório moral em R\$ 10 mil.

Restou plenamente demonstrado nos autos que a autora foi constantemente submetida a constrangimento e humilhação pelo fato de ser pessoa transgênero. A testemunha Alessandra, ao depor, comprova que a parte ré, propositalmente, expediu crachá com o nome masculino, registrado na certidão de nascimento da reclamante, desconsiderando seu nome social, com o franco intuito de humilhar a trabalhadora, situação que a deixou bastante abalada. Referiu a testemunha, ainda, que a “menina do RH” também debochou da situação da reclamante, na ocasião, dizendo inclusive que ficava difícil de resolver a questão, pois devia constar no crachá o nome que estava nos documentos da autora. Ainda, a prova oral comprova que o gerente Diego tratava a autora “como se fosse uma pessoa a parte”, diferente dos outros, sendo bem constrangedor o tratamento dado à reclamante. Afirma a testemunha Alessandra que nas reuniões de piso, realizada com os vendedores, na qual ficavam todos em círculo, o superior hierárquico Diego evidenciava mais a autora no meio de todo mundo, expondo a trabalhadora a xingamentos na frente dos outros colegas. Relata que estes comportamentos demonstravam que as pessoas eram preconceituosas, porque era diferenciado o tratamento desse gerente Diego com a reclamante. Entende este juízo que os fatos comprovados nos autos submeteram a autora a grave violação da sua dignidade, mediante discriminação de gênero, submetendo a trabalhadora a constrangimentos inaceitáveis, circunstâncias que certamente causaram desgaste emocional e transtornos à reclamante, passível, portanto, de indenização. Considero

⁸³ De 11 de julho de 2011 a 15 abril de 2017.

que o dano moral ora deferido é de natureza grave, visto que certamente geraram grande desconforto à reclamante nas ocasiões em que ocorreram. Ressalto que a gravidade dos fatos comprovados se torna mais evidente, quando se constata que a emissão de crachá com seu nome masculino se deu propositalmente, no intuito de causar constrangimento à autora, que era constantemente perseguida pelo seu superior hierárquico. Assim, considerada a gravidade e a extensão dos danos, defiro à parte-autora o pagamento de indenização por dano moral, no valor que ora arbitro de R\$ 10.000,00. (sic)

A parte reclamada interpôs recurso ordinário e alegou, em resumo, que não havia “causa de pedir e nem pedido de indenização por danos morais decorrentes de constrangimentos ou desgastes emocionais” (sic). Pediu, assim, a reforma da sentença para excluir a condenação.

A parte reclamante, por seu recurso, disse que o laudo pericial deixava claro o assédio moral e o “nexo concausal pelo trabalho” (sic), e se foi reconhecido na sentença que a empregada era submetida a tratamento indigno e assediante para deferir a indenização por danos morais, havia assédio capaz de lincar a moléstia com o trabalho. E, para que fosse “mitigada sua dor e sofrimento” (sic), assim como constituir “medida educativa para evitar a repetição deste comportamento” (sic) pela empresa que fosse majorado o dano fixado pelo juízo cognitivo.

O acórdão, ao analisar os recursos, ateu-se ao contexto da causa e o ensejo dos pedidos de indenização moral. Transcreveu, então, o relato da autora constante no laudo pericial de que ela: “estava muito ansiosa, sentia-se mal no ambiente de trabalho, [...] estava com medo de ser demitida, pois morava sozinha e tinha que pagar as suas contas” (sic). Com essa passagem do laudo, a relatoria compreendia restar incontroverso que o ambiente e as condições de trabalho serviram “como gatilho para as crises e transtornos depressivos e psicóticos que acometeram a reclamante” (sic). Registrou que a reclamada havia sido “no mínimo, negligente com a doença psíquica que sofria a demandante” (sic), dando provimento ao recurso obreiro para majorar o dano.

Com efeito e conforme apreciado na própria sentença recorrida, a reclamante foi constantemente submetida a constrangimento e humilhação pelo fato de ser pessoa transgênero, em especial em face da expedição de crachá à reclamante com o nome masculino, bem como diante do comportamento preconceituoso do Gerente Diego, que constrangia a reclamante, proferindo xingamentos na frente dos outros colegas. Por certo tais situações contribuíram para o surgimento do transtorno depressivo e psiquiátrico diagnosticado, restando inequívoco o nexo da moléstia com o trabalho, ainda que na forma de concausa. (...) Destarte, comprovado o dano sofrido pela reclamante, o nexo de concausalidade entre ele e a atividade laborativa para a ré, bem assim a culpa da reclamada, é devido o pagamento da indenização por danos morais, o que será analisado a seguir. (...) A quantificação da indenização por danos morais deve considerar sempre o caso concreto, ou seja, suas peculiaridades, como as circunstâncias e o bem jurídico ofendido. Também cumpre zelar pela coerência e razoabilidade no arbitramento. O resultado não deve ser insignificante, nem

exagerado. (...) Quanto à indenização por dano moral (assédio moral) deferida na origem, no valor de R\$ 10.000,00, entendo que os fatos e situações relatadas na sentença demonstram que efetivamente os métodos gerenciais da reclamada não se coadunam com o princípio fundamental, consagrado na Constituição, de respeito à dignidade da pessoa humana. Desse modo, entende-se aquém o valor arbitrado na origem, majorando-se a indenização por danos morais para R\$ 40.000,00, levando em conta todas as nuances verificadas e já analisadas. (...) Diante do exposto, dá-se provimento parcial ao apelo da reclamante para reconhecer o nexo de concausalidade entre a patologia diagnosticada e a atividade laborativa para a ré, bem assim a culpa da reclamada, sendo devido o pagamento da indenização por danos morais (assédio moral) deferida na origem para R\$ 40.000,00 e reverter o pagamento pelos honorários periciais à reclamada, mantendo-se o valor fixado na origem. (sic)

Os julgadores consideraram as evidências narradas pelo depoimento da testemunha da parte autora para conceder a indenização moral. Se não fosse a prova oral, os danos à personalidade da reclamante poderiam ter sido rejeitados e esse bem imaterial violado pela empresa continuaria impune, isso porque, conforme os relatos iniciais, houve pouca fundamentação sobre os prejuízos que a reclamante, de fato, suportou no ambiente laboral. Nota-se que os julgadores, de primeiro e segundo grau, atribuíram máxima importância ao depoimento da testemunha da obreira e se aproximaram da realidade que a empregada viveu à época do labor, superando a poupada narrativa inicial.

Ao buscar o provimento jurisdicional para a tutela um bem jurídico imaterial da pessoa trans exige que se tenha organização, sem restrição aos fatos que foram suportados, a riqueza de detalhes é imprescindível, assim como as provas, a mínima que seja faz a diferença, para que nenhuma pessoa trans seja reduzida, violentada e conduzida à marginalização e decadência de sua existência em uma sociedade que, infelizmente, caminha em passos lentos à perspectiva que se busca na igualdade integral.

Caso 2. Nome social. Identidade. Mulher trans.

A reclamante fora contratada para a função de recepcionista intermitente em 8 de dezembro de 2020, recebendo como informação que seria “chamada na próxima semana para o treinamento” (sic). Ultrapassado o período sem nenhum contato, mandou mensagens ao fiscal “pedindo uma explicação”. (sic)

Em resposta, o superior dissera que sua contratação era para realizar limpeza, sendo inserida no “grupo de conversas de WhatsApp dessas funções” (sic). A autora, então, lhe enviou a “foto da carteira de trabalho e crachá” (sic), explicando que seu cargo era de recepcionista, e que seu nome estava grafado com o nome social. O fiscal, após constatar que “se tratava de

uma pessoa transexual” (sic), tentou “ao máximo fazer com que desistisse do trabalho ou, pelo menos, que não trabalhasse como recepcionista”. (sic)

Com esses fatos, pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização de R\$ 20 mil por discriminação sexual. Na defesa, a reclamada reconheceu que a obreira fora contratada para o cargo alegado na inicial, mas que não havia prometido a “convocação nos moldes narrados” (sic). Alegou que “não há que se presumir qualquer caráter discriminatório pela empresa ter lhe inserido equivocadamente em um grupo de pessoal da limpeza” (sic) por ser “natural que eventualmente os supervisores possam ter algum tipo de confusão dessa natureza” (sic). Disse que “as atividades de limpeza não são desonrosas, vexatórias ou inferiores a qualquer outra praticada na empresa”. (sic)

Por fim, afirmou que “jamais houve assédio ou perseguição no ambiente laboral” (sic), principalmente porque desprovidas de qualquer prova. Na audiência de instrução foram colhidos os depoimentos.

Depoimento do(a) reclamante: que foi contratada para trabalho intermitente; que nunca trabalhou na CEF pela primeira ré; que após o ajuizamento deste processo a ré chamou a depoente para trabalhar nas agências da segunda ré do Centro e Menino Deus; que atualmente está trabalhando; que como intermitente a depoente não trabalhou para qualquer tomador e nem foi convocada; que assinou 5 folhas de convocação em branco; que Veraci era fiscal; que não recebeu convocação por whatsapp ou telefone; que a depoente trabalhou na CEF da Restinga, o que acredita que foi no final de abril ou no início de maio de 2021, época em que ainda era intermitente; que passou a trabalhar em escala fixa em 08/07/2021; que não conheceu Gerson pessoalmente; que a depoente entrou em contato com ele, pois Veraci saiu da ré, mas ele não respondeu à depoente; que nas conversas de whats onde consta “Veraci fiscal” quem respondeu foi Gerson; que a depoente não teve problema nos locais de trabalho. Nada mais.

Depoimento do(a) preposto(a) da primeira reclamada: que o intermitente é treinado e aguarda a convocação até ela surgir; que o treinamento ocorre na admissão e após quando atua no posto; que antes mesmo da admissão o empregado já recebe as orientações; que após assinar o contrato o empregado recebe uniforme e crachá; que além disso o empregado recebe o contrato apenas. Nada mais.

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: [...]. Advertida e compromissada: “que trabalhou na primeira ré de outubro de 2020 a outubro de 2021; que a depoente trabalhou nas agências da CEF de Restinga, Centro, Menino Deus e Juca Batista; que a depoente não foi intermitente e foi contratada direto como fixa; que não lembra de ter assinado documento em branco na admissão, mas assinou um formulário que a própria depoente preencheu e fez exame admissional; que a depoente não recebeu qualquer tipo de treinamento pela primeira ré; que foi treinada direto pela sua colega que atuava na CEF, diretamente no posto de trabalho; que não acompanhou a contratação da autora; que não sabe se a autora foi discriminada por ser trans por algum fiscal; que na agência da Restinga todos tratavam a autora com respeito; que a depoente apenas trabalhou com a autora nesta agência; que sabe apenas que os intermitentes têm um grupo de whatsapp para se comunicar com a ré; que a reclamação era de que as convocações ocorriam na última hora e até no mesmo dia, mas eles podiam recusar a convocação; que havia um grupo com todas as recepcionistas”. Nada mais. (sic)

Ao analisar o mérito, o juízo entendeu que a prova documental acostada na inicial era insuficiente para que pudesse concluir que a autora tenha “sido ignorada pelo fiscal” (sic) por se tratar de “pessoa transexual ou mesmo que tenha sido desrespeitada ou discriminada” (sic). Em seguida, ao examinar as provas orais, entendia que a reclamante afirmou não ter tido problemas nos locais de trabalho e sua testemunha não havia acompanhado sua contratação.

Quanto a alegação da autora de ter sido rejeitado seu pedido de constar o nome social no crachá, o juízo consignou que, apesar de restar comprovado seu nome civil no crachá, inexistia “prova mínima de que assim tenha sido solicitado na contratação”. (sic)

Ao final, antes de julgar improcedente a rescisão indireta e o pleito indenizatório, assinalou não lhe passar “despercebido” (sic) que a condição da “pessoa transexual ainda é tabu na sociedade atual” (sic) e que não raramente resulte em “odiosas formas de discriminação, as quais impende sejam combatidas com rigor” (sic). Mas, a reclamante não havia solicitado e mencionado o seu nome social nos autos, tampouco “a petição inicial foi distribuída com o nome do gênero masculino pelo advogado da demandante”. (sic)

[...] A parte autora não comprova nenhum dos fatos constitutivos do seu direito, notadamente a alegada discriminação por se tratar de pessoa transexual, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, observando-se que a ré nega os fatos. [...] No que diz respeito à inclusão da autora no grupo de whatsapp das funcionárias da limpeza, e não das recepcionistas – função para a qual contratada – os documentos das fls. 28-30, além de não consignarem as datas em que encaminhadas as mensagens e não permitirem aferição de eventual continuidade em relação ao diálogo da fl. 28, demonstram que o fiscal Gerson prontificou-se a efetuar a alteração (“Me falaram que era limpeza mas eu troco”) às 15h10, antes mesmo, portanto, do encaminhamento da cópia da CTPS pela autora, às 15h13. Nesse contexto, resta superado o quanto aduzido pela demandante em depoimento pessoal, de que ele não lhe teria respondido, bem como a alegação da inicial de que teria havido insistência em que ela teria sido contratada para a realização de limpeza com o intuito de que desistisse da vaga. [...] Impende, considerar, também, que os fatos ocorreram em um contexto de troca de chefias (a contratação foi tratada com a fiscal Veraci, que saiu da ré, tendo sido substituída por Gerson), conforme reconhece a demandante em depoimento pessoal e à fl. 187. As declarações da testemunha neste ponto tampouco amparam as alegações da parte autora, vez que se limita a declarar [...] Ainda, a aludida conversa via whatsapp, por si, não permite concluir que a parte demandante tenha sido ignorada pelo fiscal Gerson por se tratar de pessoa transexual ou mesmo que tenha sido desrespeitada em razão desse fato. No aspecto, a testemunha refere que [...] A não deixar dúvidas, a própria autora declara em depoimento pessoal [...]. A propósito, como destaca a demandada, tampouco nos (seja em relação à autuação destes presentes autos houve solicitação neste sentido processo, seja no que tange à determinação para que a primeira ré alterasse os registros contratuais) e sequer foi mencionado o nome social da autora. Neste ponto, registro que a ré forneceu à autora uniformes do gênero feminino (fl. 175) e que a petição inicial foi distribuída com o nome do gênero masculino pelo advogado da demandante. E, neste ponto, vejo que não há indicação nos autos do nome social adotado pela autora a fim de retificar a autuação no Pje, tampouco nos documentos juntados pela demandante com a inicial. Não há cogitar de prejuízos à demandante por conta do prolapado óbice à procura de novo posto de trabalho enquanto aguardava convocação da primeira ré para o trabalho, na medida em que o contrato intermitente não obsta a prestação de serviços a outros

contratantes nos períodos de inatividade, a teor do art. 452-A, §5º, da CLT. [...] Nesse contexto - e conquanto não passe despercebido a este Magistrado que a condição da pessoa transexual ainda é tabu na sociedade atual e que não raro redonda em odiosas formas de discriminação, as quais impende sejam combatidas com rigor - não há elementos que permitam concluir pela sua ocorrência nos presentes autos. Por essas razões, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização a título de dano moral. (sic)

Ao recorrer, a reclamante reiterou os argumentos iniciais, acrescentando que só foi “chamada para trabalhar após o ajuizamento da ação” (sic). A relatoria votou pela manutenção de improcedência da ação. Entretanto, um dos componentes da turma recursal, ainda que reconhecesse não provada a “discriminação em função da orientação sexual” (sic), divergiu da relatoria e compreendia que autora só fora “convocada para trabalhar” (sic) após o ajuizamento da ação, votando pelo provimento recursal por discriminação. Outro componente, também divergindo da relatoria, assinalou que ao não ser atendido o pedido da reclamante de ter seu nome social no crachá era suficiente para deferir o pleito indenizatório. Desse modo, ante a divergência ocorrida na turma julgadora, foi dado provimento ao recurso obreiro para conceder o dano moral.

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS: No caso, considero que a reclamante se desonerou do seu encargo, porquanto suficientemente evidenciada a conduta faltosa da empresa, caracterizada, sobretudo, pelo abuso de direito consistente na inércia de ativar a autora para o trabalho no contrato intermitente. Pela mesma motivação, considero devida indenização de dano moral. Com efeito, em sendo comprovada a inércia da reclamada na ativação da autora para o trabalho, por óbvio que essa situação acarreta enormes dissabores à vida da parte empregada, causando-lhe angústia e aflição diante da incerteza de possuir recursos para adimplir os compromissos financeiros assumidos, assim como para prover a sua subsistência e a de sua família, diante da inequívoca natureza alimentar do salário. De tal inadimplemento decorre o dever de reparação por configurada a existência de conduta antijurídica, que resulta em manifesta lesão à órbita subjetiva da reclamante. Em relação ao valor a ser fixado a título indenizatório, necessária a análise de vários critérios. O montante deve atingir a duas finalidades precípua: compensar a vítima e punir o infrator como medida pedagógica, promovendo a conscientização quanto à sua obrigação de não praticar novas condutas danosas aos seus empregados. [...] Por conseguinte, dou provimento ao apelo da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), [...].

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA: O Recurso Ordinário noticia que: "...Além disso, a autora é uma mulher transexual e no momento da contratação pediu para que constasse no crachá o seu nome social, porém, seu pedido não foi atendido, conforme verifica-se da foto do próprio crachá". O mesmo Recurso Ordinário chega a sustentar que: "Dessa forma, verifica-se o descumprimento dos requisitos, pois a autora foi informada que começaria na semana subsequente à assinatura do contrato e posteriormente a primeira reclamada simplesmente deixou a autora sem nenhuma informação". [...]. O exposto é mais do que suficiente para o deferimento de indenização por danos morais, no valor de cinco mil reais. (sic)

A Lei nº 9.029, de 1995, proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção, a qual inclui por identidade de gênero. Já o Decreto nº 8.727, de 2016, em seu parágrafo único do artigo 1º estabelece e assegura o uso do nome social porquanto é a "designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida". No ano de 2020, o STF, perante o julgamento do RE 670422/RS, consolidou o entendimento de que o transgênero “tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome” (sic), sendo nada mais exigido do que a sua manifestação da vontade.

Entende-se, a partir do depoimento da testemunha obreira, a qual afirmou “que não sabe se a autora foi discriminada por ser trans” (sic), que houve por ser confirmada a identidade de gênero da reclamante ao juízo cognitivo em audiência, de modo que ao identificar que não constava o nome social no crachá, posto ter citado na sentença em decorrência de ser sido apresentado com a inicial, submerge sentido ao ponderar que não havia “prova mínima de que tenha sido solicitado na contratação” (sic), pois existia à época que a demanda fora proposta em 2021, no mínimo, duas legislações e um precedente, com repercussão geral, que asseguram à autora a retificação de seus documentos, o que inclui o crachá, posto ser a forma que a identificava perante os outros.

Nesse sentido, o acórdão pelos votos divergentes não deixou passar despercebido uma das diversas formas odiosas que a sociedade nutre em face das pessoas trans: a violação ao direito da autoidentificação de gênero. E, com essa clareza e austeridade, condenaram a prática discriminatória transfóbica exteriorizada pela empresa à obreira, dando provimento ao recurso.

Impende reiterar a expressiva cautela na riqueza de detalhes aos fatos que são levados ao Poder Judiciário sem abreviar, tampouco deixar de apresentar provas, pois a mínima que seja faz a diferença para que nenhuma pessoa trans seja reduzida, violentada e conduzida à marginalização e decadência de sua existência em uma sociedade que, infelizmente, caminha em passos lentos à perspectiva que se busca na igualdade integral. Isso porque, à vista do julgado cognitivo, o juízo, em tese, entendia que houve por ser infirmada a autoidentificação de gênero da autora ao assentar que: “sequer foi mencionado o nome social da autora” (sic) e “registro que [...] a petição inicial foi distribuída com o nome do gênero masculino pelo advogado da demandante” (sic).

Embora não se tenha discorrido, mas emergido por este caso, trata-se nesta demanda de um dano moral, oriundo do dano material conhecido como perda de uma chance, haja vista a perda de uma possibilidade de se atingir melhoria social, isto é, através do labor e seus efeitos socioeconômicos do salário, tem-se o prejuízo à ascensão social por consequência da conduta da empresa que avaliou a competência laboral da parte autora “pelo olhar”.

3.5.5. Tribunal da 6ª Região/PE.

Caso 1. Humilhações. Identidade. Travesti.

A autora⁸⁴, por “se declarar homossexual e travesti” (sic), foi abordada pelo seu supervisor “em determinado dia” (sic) que solicitou que fosse à empresa de forma mais discreta que pudesse, recebendo orientações de que “não poderia ir em hipótese alguma com cabelo solto, com trajes femininos e com uma bolsa feminina” (sic), a qual sempre “trajava” (sic), e que adotasse o “uso de roupas categoricamente masculinas” (sic). Sua supervisora atentou contra sua “sexualidade e moral” (sic), humilhando-a ao gritar na frente de todos os colegas de trabalho para que tirasse a “caneta decorada” (sic) que estava presa ao cabelo com a expressão “tire isso da cabeça, você pensa que é bonito ser feito?” (sic).

Diante dos fatos, por ter laborado como operadora de cobranças de 11 de janeiro de 2013 a 2 de outubro de 2015, pediu indenização moral em R\$ 40 mil, fundamentando-os em “abuso e preconceito sexual” (sic), assim como atitude discriminatória “pela sua autodeclarada condição de homossexual e travesti” (sic).

A reclamada aduziu que possui normas internas quanto ao uso de trajes, nas quais são proibidos “mine saia” (sic). Essas normas são enviadas a todos os empregados, e, além da obreira não ter produzido provas do dano alegado na inicial, a empresa “em nenhum momento foi preconceituosa com relação à opção sexual do reclamante” (sic).

Na instrução o juízo dispensou o depoimento das partes, colhendo só das testemunhas.

1ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: “que trabalhava como operadora, com a bancada ao lado do reclamante; que já ouviu as coordenadoras e supervisoras falarem da condição do reclamante, por exemplo, cerca vez o reclamante ganhou uma caneta com uma pena e colocou apenas na cabeça e a supervisora, diante de toda a operação, falou que o reclamante tirasse a pena e perguntou se o mesmo achava bonito ser feio; que certa vez o reclamante estava trabalhando e a supervisora falou também no meio da operação, diante de todos, que “o boy do reclamante só estava com o mesmo por conta da moto”, que o reclamante possuía; que o reclamante se levantou e foi para o banheiro chorar; que Edilma disse que o reclamante não poderia trabalhar de cabelo solto, saia ou sapatilha e que deveria ir de calça, tênis e camisa polo ou social e também não poderia usar brinco; que isso também foi falado na frente dos demais funcionários; que Edilma reiterou que nem as mulheres poderiam usar bermuda; que na empresa não há setor de reclamação.”

1ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMADA: “que não tem conhecimento de nenhuma situação constrangedora que o reclamante tenha passado na empresa; que há 3 canais de comunicação dentro da empresa, na intranet. o Fale com o Presidente e canal do RH e equipe de complas; que a depoente é homossexual e a esposa trabalha na

⁸⁴ Em decorrência da reclamante ser mulher trans e a inicial se referir a ela no masculino “o reclamante”, em respeito à identidade de gênero dela, referir-me-ei a ela no feminino na descrição dos fatos.

empresa também e nunca sofreram ou presenciaram qualquer tipo de atitude discriminatória na reclamada." (sic)

No mérito, acerca dos fatos sobre a vestimenta, o juízo apreendia que “a empresa pode estabelecer normas e critérios mínimos para que os trabalhadores se apresentem no trabalho” (sic), de modo que não gere dano moral. Em seguida, ao analisar as provas orais, identificou que o tratamento dispensado à autora por sua supervisora atingiu sua esfera subjetiva e violou a dignidade da pessoa humana, concedendo o dano moral em R\$ 5 mil.

Em relação ao tratamento da supervisora, a prova testemunhal foi no sentido de que a mesma se dirigiu por mais de uma vez ao autor, no meio da operação, falando de situações de sua vida pessoal (relacionamento) e agindo de modo impróprio para um chefe. Acerca do episódio de o autor ter colocado uma caneta com uma pena na cabeça, Edilma poderia simplesmente ter pedido que o mesmo tirasse o objeto da cabeça. Ao dizer que deveria tirar questionando se o autor achava bonito ser feio, ultrapassou a esfera da relação de trabalho para adentrar no subjetivismo de cada pessoa, situação incompatível com a mera relação de trabalho. No presente caso, considero que a conduta da supervisora EDILMA, de repassar as ordens usando de maus tratos verbais e palavras de baixo calão, que atingiam a esfera subjetiva do autor, desafiou os comandos normativos do ordenamento brasileiro, notadamente os arts. 6º, 7º, XXXIV, e 170, VIII, da CF/88. Assim, a atitude da reclamada de permitir que preposto seu, trate outro empregado, hierarquicamente inferior, de maneira humilhante e que cause vergonha, atenta contra a dignidade humana, contra o valor social do trabalho e contra a busca do pleno emprego. Assim, com vistas compensatórias aos transtornos indevidamente causados à reclamante, além do caráter pedagógico, fixo, observando-se os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, indenização em R\$ 5.000,00. (sic)

A parte reclamada, irresignada com a sentença, interpôs recurso para que fosse revertida em sua integralidade, ou minorado o dano moral, ao argumento de que não “restou caracterizado a má conduta da supervisora” (sic). Aduziu que o juízo primário se pautou unicamente no depoimento da testemunha da reclamante, deixando de considerar o depoimento do preposto da empresa ao esclarecer que “é homossexual e a esposa trabalha na empresa também e nunca sofreram ou presenciaram qualquer tipo de atitude discriminatória na reclamada” (sic).

A reclamante interpôs seu recurso e pediu a majoração do dano sob argumento de que a quantia fixada na origem não atenderia o caráter pedagógico-punitivo à empregadora, tampouco fora considerado o tratamento desigual sobre suas vestimentas.

Ao ser analisado os recursos, a relatoria garantiu ser ilícita a postura da empresa ao proibir a autora de usar roupas femininas no ambiente laboral, pois se identificava como travesti. Prosseguindo, disse que “as questões de gênero estão sendo bastante debatidas na sociedade, formando-se um consenso ético” (sic) contra qualquer conduta discriminatória por opção sexual e as formas transgêneros, e destacou que o uso de roupas femininas pela autora é

a forma que se identifica e se relaciona com o mundo. Com essas afirmações, entendeu que o direito de personalidade da autora foi ferido ao ser tolhida da vestimenta feminina.

Ao final, antes de negar provimento a ambos os recursos, destacou três julgados, sendo dois do próprio Tribunal e um do TRT da 2ª Região/SP que decidiram questões relacionadas à opção sexual e concluíram “em favor do respeito às garantias individuais do cidadão” (sic).

De plano, ao contrário do entendimento esposado pelo magistrado, entendo que é ilícita a restrição da empresa quanto à utilização de indumentária feminina ao autor, uma vez que este se identificou como travesti - fato não negado pela empresa em defesa -, utilizando vestimentas femininas em sua vida social. (...) As questões de gênero estão sendo bastante debatidas na sociedade, formando-se um consenso ético quanto à impossibilidade de conduta discriminatória a qualquer cidadão em virtude de sua opção sexual, em quaisquer das formas em que esta se apresente (heterossexuais, gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transgêneros, entre outros). De acordo com o dicionário Michaelis, travesti é "pessoa que se veste com roupas do sexo oposto, geralmente, em espetáculos teatrais ou para ter satisfação psicológica; homossexual que se veste de mulher (...)". Nessa ordem de ideias, utilizar roupas femininas não se trata de um simples capricho com o intuito de contrariar as normas internas da empresa, mas sim exercer um direito individual, pois se trata da forma como o reclamante se identifica e deseja se relacionar com o mundo em que está inserido, devendo assim ser incluído nas mais distintas relações da vida em sociedade, no que se inclui também o ambiente corporativo. (...) Restou comprovada que a proibição da empresa não estava restrita apenas a excessos, como uso de minissaias, uma vez que a prova testemunhal foi conclusiva quanto à impossibilidade de o autor trabalhar com qualquer objeto considerado feminino, inclusive brincos. (...) Portanto, no meu entender, ao impedir o reclamante de se vestir como mulher, mormente quando desde sua contratação ele assim se apresentou, a reclamada feriu um direito de personalidade do contratado, o que importa em ilícito que enseja uma reparação pecuniária, na forma dos arts. 186 e 297 do Código Civil. Além disso, ao proibitivo quanto à indumentária soma-se a comprovação da prática de conduta humilhante pelos superiores hierárquicos, que demonstravam desaprovação pública com a opção sexual e aparência do empregado, constrangendo-o e expondo-o a sofrimento imerecido. (...) Trago à baila alguns julgados que decidiram sobre questões similares, concluindo em favor do respeito às garantias individuais do cidadão, relacionadas à sua opção sexual, no ambiente de trabalho. (...) Por parâmetros de fixação do quantum indenizatório, destaco a extensão do dano configurado, a condição pessoal do empregado, a capacidade econômica da empregadora, bem assim o período em que exposto ao constrangimento, mantenho o importe de R\$ 5.000,00. Portanto, nego provimento a ambos os apelos. (sic)

Durante dois anos e meio, de acordo com o tempo de labor informado na inicial, a autora reiteradamente teve sua autoidentificação desconstruída, pois imposto pela empresa se vestir como homem, além de suportar humilhações. Mesmo que a sentença e o acórdão tenham identificado a ofensa à dignidade humana da autora por decorrência dos tratamentos que a empresa lhe direcionada seria desidioso deixar de observar que não foram meditados sobre outros possíveis outros prejuízos que a reclamante suportou ao ter sua identidade feminina anulada pelo empregador por mais de dois anos. Mas, em decorrência de não constar nos fatos iniciais, a extensão do prejuízo ficou limitada.

Por consequência, faz-se indispensável a exposição e o aprofundamento da investigação do prejuízo que a parte postulante, autora, suportou. A riqueza de detalhes é imprescindível para a tutela do bem jurídico que, no caso, atingiu a intimidade e a vida privada em afronta aos direitos fundamentais.

Caso 2. Banheiro e humilhações. Identidade: Mulher trans.

A autora foi contratada em 24 de outubro de 2011, para a função de assistente de vendas, iniciando sua transição de gênero no final do ano de 2016. Após surgirem suas “características femininas” (sic) em decorrência do tratamento hormonal, compartilhou com seus colegas e sua gerente a transição de gênero em 2017.

Diante disso, o tratamento que recebia antes mudou, pois sua gerente começou a tratá-la de forma discriminatória e suportava diversos tipos de constrangimentos e assédios para “que pedisse demissão” (sic). A reclamante, embora se identificasse e se apresentasse “à sociedade como uma mulher” (sic), a empresa lhe obrigava a utilizar somente o banheiro e vestiário masculino, desencadeando depressão, o que ocasionou sua dispensa em 24 de janeiro de 2018. Com os fatos, pediu indenização moral em R\$ 117.658,40 e fundamentou que o tratamento dado pela empresa e seus superiores eram atos discriminatórios em face da sua identidade de gênero, sendo vedados nos termos da Convenção nº 111 da OIT e da Lei nº 9.029, de 1995.

Na defesa, a parte reclamada impugnou os argumentos iniciais e arazou que a obreira jamais sofreu qualquer tipo de assédio ou dano à sua imagem ou integridade, tampouco discriminação com relação à sua identidade de gênero.

Aduziu que “preza pelo respeito a diversidade” (sic), sendo “este valor presente na política interna” (sic) com contratação de “pessoas LGBTQ+ sem qualquer distinção!” (sic), e, também, que a “reclamante nunca falou em mudança de nome e solicitou para usar o banheiro feminino” (sic). Ao final, pediu a improcedência da ação, porque podia afirmar que as alegações da reclamante “são inverídicas e fantasiosas” (sic).

Na audiência de instrução, a parte autora prestou depoimento e apresentou suas testemunhas, assim como a reclamada.

Depoimento da autora: “trabalhou para a reclamada do começo de 2011 ao começo de 2018; que inicialmente foi contratada como vendedora; que em 2016 começou sua transição de gênero; que passou a tomar os hormônios, mas não comentou o fato com qualquer pessoa da loja, por receio do que pensariam aquelas pessoas; que em determinado momento se sentiu mais à vontade para contar o fato a alguns colegas de trabalho; que teve o apoio de toda a equipe da loja, à exceção de sua gerente, Sra.

Alexandra; que a Sra. Alexandra conversou com a reclamante e perguntou a ela se ela estava tomando hormônios; que a reclamante ficou atônita, sem saber o que responder, mas acabou dizendo para sua gerente que estava tomando hormônio, mas a sua transição não ocorreria do dia para a noite; que no momento da conversa a Sra. Alexandra chegou a chorar e dizer que entendia a reclamante; que, entretanto, não foi isso o que ocorreu na realidade; que, quando a gestão tomou conhecimento de que a reclamante estava tomando hormônios para fazer a transição de gênero, proibiram a reclamante de usar o banheiro feminino; que a reclamante, antes mesmo da transição, já frequentava o vestiário feminino e por que razão quanto a este não teve qualquer proibição; (...); que foi promovida de vendedora a visual merchandising (VM); que quase seria promovida à supervisão, mas isso não chegou ao correr por causa de sua transição; que pessoas próximas à depoente também falaram com a gestão sobre a transição de gênero; que a Sra. Alexandra começou assediara reclamante, dizendo que a reclamante ia deixar de ser a pessoa que era antigamente, que não seria mais a mesma profissional de quando foi contratada que chegou a dizer a reclamante que iria demitir a autora para que a reclamante realizasse o seu sonho de se tornar Jamilly”. Quanto às perguntas do(a) advogado(a)do(a) reclamado(a), respondeu: “(...); que a Sra. Alexandra foi a pessoa responsável por promover a reclamante; que isto, entretanto, se deu antes da transição de gênero; que a Sra. Alexandra era uma pessoa que acompanhava o trabalho da autora e até mesmo admirava o trabalho, tanto é assim que a promoveu; que, após a transição, a Sra. Alexandra mudou sua postura e a reclamante se decepcionou bastante, porquanto, no momento em que a reclamante mais precisava, a Sra. Alexandra lhe assediou, virou as costas e a demitiu”. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

Testemunha do(a) autor(a).“que na época da admissão do depoente, a reclamante ainda não tinha iniciado sua transição de gênero; que viu o comportamento da Sra. Alexandra mudar drasticamente após a ciência desta quanto à transição de gênero da reclamante; que essa mudança de comportamento foi constatada por todos os empregados; que a reclamante era amiga da gerente, mas após a transição, a Sra. Alexandra começou a tratar a reclamante de uma forma hostil e tratava a reclamante de forma diferente, não mais chamava para participar das brincadeiras que fazia em grupo, proibiu a reclamante de utilizar o banheiro feminino; que a reclamante não ia para os provadores femininos com frequência e, quando isto acontecia, a Sra. Alexandra reclamava com a autora; que a referida senhora ameaçou dispensar a reclamante; que, no entender do depoente, a Sra. Alexandra não tinha atitudes de homofobia, mas sim eram claras suas atitudes de transfobia; que, por exemplo, os empregados homens são cobrados quanto à aparência do corte de cabelo e das barbas; que, quando a reclamante começou a deixar o cabelo crescer, a Sra. Alexandra começou a reclamar do corte do cabelo, porquanto não seria o padrão para o cabelo ‘de homem’.

Testemunha do(a) reclamado(a): “(...) a Sra. Alexandra promoveu a reclamante à VM; que, quando a reclamante chegou na loja do Shopping Recife, não tinha iniciado a transição de gênero e por tal razão possuía aspectos físicos de homem; que, pelo que se recorda, a reclamante tinha o cabelo curto e nunca utilizou barba; que, à medida em que a transição foi avançando, a reclamante passou a utilizar megahair e utilizava maquiagens como outras mulheres da loja; que utilizava brinco; (...); que a depoente observou que a transição não era apenas de gênero, mas também uma transição de ordem social; que não presenciou qualquer tipo de discriminação por parte dos colega de trabalho; que, mesmo após a transição e a aplicação do megahair de tamanho médio, a Sra. Alexandra continuava chamando a reclamante de Djair Douglas; que a reclamante usava o banheiro feminino e ela depoente nunca viu ninguém reclamar disso”. (sic)

O juízo, em torno das provas orais, considerou que o ambiente laboral possuía tratamento discriminatório contra a autora, em razão da transição de gênero, atingindo sua esfera íntima. Assinalou que o Judiciário Trabalhista não pode compactuar com

comportamentos discriminatórios e deve “adotar posicionamento vanguardista” (sic) para, além de assegurar a plena dignidade da pessoa humana, afirmar a respectiva inclusão social de pessoas trans. Com tais fundamentos condenou a empresa ao pagamento indenizatório em R\$ 80 mil.

(...) Vê-se, assim, que a referida testemunha corroborou as alegações veiculadas pela obreira, já que restou demonstrado que a gerente da empresa ré, Sra. Alexandra, dispensava à autora tratamento discriminatório, em razão da sua transição de gênero, atingindo a esfera íntima desta, afastando-se, por completo, do respeito que deve ser dispensado a qualquer pessoa. Por sua vez, as declarações da testemunha trazida pelo demandado, Sra. Rose Pereira de Lima, não se afastaram da constatação acima retratada, senão vejamos: (...) Ora, o fato de afirmar que a obreira não usava vestimentas femininas não altera a realidade fática, mormente porque, como é do conhecimento ordinário, tratando-se de empresa muito relevante no ramo de departamento, os funcionários usam fardas iguais, sejam homens ou mulheres. Outrossim, restou constatada a resistência da gerente, Sra. Alexandra, em se dirigir à autora pelo nome social desta. No mais, não pode o Poder Judiciário compactuar com comportamentos desse jaez em qualquer ambiente, muito menos no laboral, já que se passa grande parte do dia no local de trabalho. E assim, na verdade, é possível verificar de diversas decisões recentes, adotando-se posicionamento vanguardista, visando assegurar a efetivação de um dos pilares da nossa Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana, independentemente da orientação sexual, mesmo que divergente do modelo “padrão”. E não poderia ser diferente, em pleno século XXI. Não há mais espaço para atitudes discriminatórias, tampouco em razão da orientação sexual. Não se olvide, ainda, o que dispõe o art. 5º, da Constituição Federal: “Todos são iguais...” perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A atitude discriminatória, nos moldes ora delineados, retira do indivíduo a expectativa natural de inclusão social em condições iguais aos demais. Comportamentos como tais em nada contribuem para a construção de uma sociedade voltada para a promoção do bem comum, tampouco valorizam a igualdade e justiça social, afastando-se, por completo, dos ideais constitucionais. (...) Com efeito, podemos afirmar que a orientação sexual é questão ligada à privacidade e liberdade do empregado, sendo irrelevante para fins de cumprimento do pacto laboral. A conduta discriminatória perpetrada pelo réu deve ser devidamente repugnada, tendo-se em conta configurar flagrante ato atentatório à dignidade da empregada, ressaltando, ainda, o fato de que atinge a intimidade desta. Hoje em dia, não há mais espaço para tanto, revelando-se espécie de conduta intolerável, e, por tal razão, o Poder Judiciário deve conferir reprimenda à altura, mormente por malferir direitos fundamentais. Nesse cenário, julgo procedente o pedido de reparação. Indenizatória, no valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais). (sic)

Em recurso, a empresa após reiterar os argumentos de defesa, aduziu que o valor arbitrado de danos morais extrapolava a razoabilidade e destoava da legislação celetista (art. 223-G, § 1º) e não representava a reparação proporcional ao agravo, resultando em enriquecimento ilícito obreira. Ponderou que as provas orais se apresentavam divididas “ou empatadas” (sic) e que a sentença se estabelecia somente no depoimento da parte demandante e de sua testemunha em “suposta comprovação de ato discriminatório” (sic). Ao final, pediu a reforma da sentença e improcedência dos pedidos iniciais ou a minoração da indenização.

A relatoria, ao circular sobre os fundamentos da sentença e rebater os argumentos patronais, destacou que a Constituição, assim como a norma internacional e infraconstitucional, rechaça toda e qualquer atitude discriminatória no âmbito trabalhista, e que o STF já decidiu que o tratamento social deve ser em conformidade com a identidade de gênero que a pessoa declara.

Após esboçar o rol legal e jurisprudencial, passou ao mérito da demanda sob a ótica da identidade de gênero, e, em torno das provas orais, asseverou que as testemunhas da empresa e da autora confirmaram que era de conhecimento de todos o processo de transição da reclamante e passaram “a nomeá-la” (sic) pelo nome social.

Ao final, observou que a extensão do dano à autora, entre o início da transição (momento em que o tratamento discriminatório se iniciou) e o término do contrato de trabalho (entre 2016 e 2018) merecia ser dado provimento ao recurso patronal e minorar a indenização em R\$ 40 mil para que fosse estabelecido à empresa “uma carga também pedagógica” (sic), em vista “do porte econômico e social” (sic), e, também, para que “imprima uma política de recursos humanos hábil a compreender e respeitar as diferenças de gênero”. (sic)

A Constituição Federal (art. 3º, inciso IV) e a legislação infraconstitucional pátria rechaçam atitudes discriminatórias, especialmente no âmbito trabalhista, onde se espera do empregador um tratamento igualitário com seus empregados, independentemente de raça, cor, sexo, religião, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, proporcionando-lhes plenas condições para o desenvolvimento de suas atividades laborais com vistas à consecução dos objetivos da empresa. É certo, ainda, que constitui dever do empregador garantir um meio ambiente laboral saudável e harmonioso; e para tanto dispõe do poder disciplinar cujo exercício deve estar voltado para inibir qualquer conduta de seus prepostos que representem aversão à liberdade de orientação sexual e religiosa, à identidade de gênero e racial em especial. Ato discriminatório praticados por empregadores, seja no momento da admissão, dispensa ou mesmo no curso do contrato de trabalho, devem ser repelidos com rigor, mediante aplicação das penalidades previstas na Lei nº 9.029/95. Nessa esteira, a ocorrência de qualquer postura discriminatória, no ambiente laboral, é causa obrigatória do dever de reparação por danos morais, em razão da ofensa a direitos de personalidade (art. 5º, V e X da CRFB c/c Convenção 111 da OIT). No que respeita à identidade de gênero, a questão ganha relevo, pois se trata de uma das facetas do exercício da dignidade humana, pois à pessoa deve ser garantido o direito de portar-se e ser tratada de acordo com o gênero que admite para si. E, no aspecto, o nome social representa quem é o cidadão, bem como reflete sua personalidade e, mais importante, sua identidade de gênero. Nesse sentido é o voto do Ministro Luís Roberto Barroso no RE 845.779 /SC (Tema 0778 com repercussão geral), que trata da possibilidade de uma pessoa ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente: (...) Delineadas tais premissas, passo à análise das provas coligidas aos autos. In casu, a despeito da alegação da reclamada de que a parte autora não comprovou a conduta discriminatória e que a prova oral encontra-se dividida, entendo, na verdade, que as declarações das testemunhas de ambas as partes vão ao encontro da narrativa descrita na exordial, especialmente diante do depoimento do testigo patronal. Assim entendo porque a depoente ouvida a convite da reclamada, Rose Pereira de Lima, foi firme ao declarar, em Juízo, que a "demandante informou que, quando terminasse a transição, teria seu nome alterado para Jamilly; que, a partir desta informação, já a chamavam de

Jamilly", mas, não obstante isso, "mesmo após a transição e a aplicação do megahair de tamanho médio, a Sra. Alexandra continuava chamando a reclamante de Djair Douglas" - o que encontra amparo no depoimento pessoal da acionante e da testemunha por esta trazida a juízo, não havendo que se falar em prova dividida, como pretende o ente patronal. Outrossim, infere-se dos relatos dessa testemunha que a transição da autora deu-se de forma paulatina e que tal processo "não era apenas de gênero, mas também uma transição de ordem social". Por sua vez, a testemunha autoral, Júlio César da Silva, relata que viu o comportamento da Sra. Alexandra, gerente da loja, mudar drasticamente após a ciência desta quanto à transição de gênero da reclamante e que isso foi notado por todos os empregados. Vê-se que era de conhecimento de todos os empregados da reclamada, dentre eles a senhora Alessandra (gerente), que a autora tinha iniciado o processo de transição, tanto é assim que todos passaram a nomeá-la pelo nome de Jamilly, com exceção da gerente, de modo que não sendo necessária a realização de qualquer solicitação formal para que fosse utilizado o nome social nas hostes da empresa. Além disso, ao contrário das alegações recursais, verifico ainda que inexistem incongruências no depoimento do Sr Júlio Cesar, pois respondeu às perguntas lhe que foram formuladas sem qualquer intenção de beneficiar a autora da mesma forma que a testemunha da ré – que afirmou não ter observado conduta discriminatória, apesar de ter afirmado categoricamente que a gerente, mesmo após a transição, chamava a autora pelo nome antigo. Ademais, o testigo apenas relatou situação que percebeu do cotidiano da empresa, como o fato de a gerente da ré ter deixado de convidar a autora para brincadeiras, sendo irrelevante que tal situação não seja citada na peça de ingresso. (...) Assim, a existência de prova oral que evidenciam os fatos narrados na inicial, inclusive indicando detalhes e informações acerca do tratamento que era destinado à reclamante, revela-se como prova suficiente do ilícito cometido. Diante do arcabouço probatório, não é razoável supor que a autora não tenha sofrido humilhação ou sentido ferida a sua respeitabilidade. Desta forma, entendo que agiu com acerto o Juízo de piso, ao reconhecer que a existência de conduta discriminatória por parte de prepostos da empresa ré, visto que não é possível que uma pessoa seja tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente, pois, como já explanado, a identidade de gênero encontra proteção nos direitos da personalidade e na dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição Federal. Em relação ao quantum indenizatório, cabe ao magistrado fixá-lo com base no princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, estabelecendo-se a equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário a ser ressarcido à lesão de natureza imaterial. Na hipótese dos autos, reputo que merece minoração o montante de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) arbitrado em primeiro grau. Diante de todo o contexto - e considerando-se os aspectos da natureza da lesão (esfera íntima), o salário e o tempo entre o início da transição (momento em que o tratamento discriminatório iniciou-se) e o término do contrato de trabalho - entre 2016 e 2018 -, e, ainda, que as lesões sofridas ocorreram de forma habitual, alcançando os critérios de moderação e cautela, sem causar enriquecimento ilícito à beneficiária, nem prejuízo demasiado à empresa, capaz de inviabilizar o exercício das suas atividades comerciais - o valor da indenização fica arbitrado em R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais). Acrescento que o valor ora estabelecido contém uma carga também pedagógica, pois é importante que uma empresa do porte econômico e social da reclamada (LOJAS RENNER) imprima uma política de recursos humanos hábil a compreender e respeitar as diferenças de gênero. (...) Ante o exposto, dou parcial provimento ao apelo patronal (...) para reduzir o valor da indenização por danos morais ao importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais). (sic)

Evidencia-se pelos julgados, além da sinalização para que a empresa esquematize “um novo perfil democrático e humano” (sic) no respeito e à diversidade de gênero, ative-se em praticar a inclusão social de pessoas trans.

Nota-se, também, a atenção às provas orais produzidas pelas partes, pois, embora não conste na narrativa inicial, as testemunhas evidenciaram a ausência de respeito ao nome social da obreira, ocorrência que originou assinalação das normas infraconstitucionais, constitucional e internacional que são suma importância para que se crie precedentes aptos a proporcionar aos jurisdicionados trans a segurança na valorização à autoidentidade de gênero.

Caso 3. Nome social. Identidade. Homem trans.

No decorrer do pacto laboral⁸⁵, o autor era tratado pelo nome civil e pronomes femininos pelos seus colegas de trabalho. Com essa situação, em decorrência de lhe incomodar, procurou a fiscal do estabelecimento e pediu que fosse tomada uma providência. Seu superior, então, lhe dissera que passaria a situação para o Recursos Humanos (RH), pois “a empresa não mantém pessoas como o reclamante por muito tempo porque começam a “dar em cima de outros funcionários.”” (sic).

Ao ser chamado para tratar sobre o assunto com o setor de RH da empresa, o responsável do setor apresentou um “comportamento extremamente estereotipado e transfóbico” (sic) ao afirmar que “em razão da futura troca de documentos pessoais, o reclamante teria que ser demitido e novamente contratado, pois seria outra pessoa” (sic). Dias após a conversa, seu fiscal lhe comunicou que não foi autorizado o tratamento pelo masculino, exigindo dos outros empregados que continuassem a tratá-lo pelo nome feminino, o que abalou intensamente seu psicológico.

Para confirmar suas alegações, e confirmar que fora despedido por conduta transfóbica, juntou áudios das conversas com os funcionários do setor do RH, e, para corroborar seu direito à indenização por transfobia, apresentou jurisprudência do TRT da 15ª Região exarada no PJe 00119964320155150093 e do PJe 01008465820195010017 da TRT da 1ª Região.

Na defesa, a reclamada arguiu que era uma fantasia do reclamante “a alegação de discriminação no ambiente de trabalho por terceiro” (sic), porque possui “uma média de cem funcionários” (sic) com “orientação sexual diversa” (sic), fato que “jamais contribuiu de forma negativa no desempenho das atividades de seus funcionários” (sic). Afirmou que a demissão do obreiro decorreu da “diminuição nos quadros da empresa, onde foram demitidos mais de vinte funcionários” (sic), de modo que não foi despedido por discriminação.

⁸⁵ De 15 de março de 2021 a 19 setembro de 2021, na função de embalador

Impugnou a juntada dos áudios com a inicial sob argumento de desconhecer os “interlocutores” (sic), pois “não consta depoimento de qualquer pessoa de gestão empresa, quais sejam, o proprietário ou qualquer um dos seus três filhos, os administradores da empresa” (sic) que detêm o poder de “mando, veto, direção, contratação, demissão” (sic) e outros atos de gestão.

Disse que os “interlocutores desconhecidos dos áudios, não possuem qualquer ingerência sobre a empresa” (sic), de modo que “os áudios são imprestáveis ao que pretende a reclamante” (sic), pois, ao serem ouvidos, além de terem sido produzidos de forma indevida e irregular “sem a permissão do possível interlocutor” (sic), o obreiro “forja” (sic) uma situação de “começar a puxar conversa, levando fatos sobre sua sexualidade, tentando fazer com que a pessoa que com ela conversa trate de forma indiferente sua opção sexual, ou mesmo oponha preconceito” (sic) para a “todo custo induzir o terceiro a confessar fatos inexistentes.” (sic).

Na audiência de instrução⁸⁶, o juízo dispensou os depoimentos das partes e não foram apresentadas testemunhas. Ato seguinte adveio a sentença que julgou improcedente⁸⁷ o pedido indenizatório. Nas razões de decidir, o juízo entendeu que, além do autor não ter produzido prova testemunhal para corroborar as alegações de ter sido vítima de ato discriminatório, os áudios apresentados com a inicial evidenciavam que a reclamada não possuía a intenção de demiti-lo, mas sim “dúvida de como proceder com relação ao seu nome social e as implicações ao contrato de trabalho.” (sic).

Não houve produção de prova testemunhal a corroborar as alegações do autor de que tenha sido vítima de ato discriminatório por parte do empregador. No que se refere aos áudios anexados pelo autor, não há como se identificar os interlocutores e seu vínculo com o reclamante para fins de comprovar que se tratavam de empregados ou prepostos da reclamada. Friso que, dentre os áudios apresentados, extrai-se de um dos diálogos que a empresa não possuía a intenção de demitir o reclamante, mas havia a dúvida de como proceder com relação ao seu nome social e demais implicações ao contrato de trabalho, a exemplo de ter que realizar a sua dispensa e imediata contratação, desta feita com o nome de Dylan Vinícius. Ainda, a empresa alegou que no período em que houve a demissão do reclamante foram realizadas mais de 20 (vinte) resilições contratuais, tendo anexado o rol de empregados desligados às fls. 43 a 52 dos autos. De sua análise, observo que efetivamente houve o desligamento de dezenas de empregados no período que margeia a segunda quinzena de agosto e primeira quinzena de setembro, de modo que a resilição contratual do reclamante não se mostrou algo pontual. Assim, tenho por não comprovadas as alegações autorais de que a dispensa teve como mote a discriminação em decorrência de sua condição de transexual tal como noticiado na peça arial. Por todo o exposto, julgo IMPROCEDENTE o pedido de reparação por danos extrapatrimoniais. (sic)

⁸⁶ Realizada em 16 de maio de 2022.

⁸⁷ Julgado em 15 de agosto de 2022.

No recurso, o obreiro aduziu que era possível identificar na “fala do áudio” (sic), juntado na inicial, a supervisora e uma funcionária do RH, pois se dirigiam no “diálogo” (sic) como “a gente” (sic) e se referia a empresa a qual representava e insinuavam “uma suposta promiscuidade apenas pelo fato do funcionário ser transexual.” (sic). Disse ser clara a “fala preconceituosa e irresponsável, além de causadora de um constrangimento descabido.” (sic).

Asseverou que “pouco tempo depois” (sic), houve a reunião com uma funcionária do RH na qual pediu para ser tratado pelo nome social “e respectivos pronomes” (sic), mas “a funcionária a todo instante repete o nome de registro do reclamado com o claro intuito de humilhá-lo.” (sic). Pediu, com os argumentos, a reforma da sentença para deferir o dano moral.

Na análise do recurso, o relator negou provimento ao recurso⁸⁸ obreiro por entender, conforme expostos pela sentença, que o autor não se desincumbiu de provar as alegações do dano suportado.

Para a configuração da responsabilidade civil é necessária a prova contundente da ocorrência do dano e da existência de nexo causal entre este e a conduta que o originou, decorrente de dolo ou culpa. O “ônus probandi”, no caso, é do autor, nos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC. No âmbito do Direito do Trabalho, para a caracterização do dano moral faz-se necessária a ocorrência de fato que cause humilhação, constrangimento, sofrimento ou tenha a intenção de desabonar a imagem do trabalhador. O reclamante não produziu prova testemunhal de forma a ratificar suas alegações. Ademais, como destacado pela magistrada, “No que se refere aos áudios anexados pelo autor, não há como se identificar os interlocutores e seu vínculo com o reclamante para fins de comprovar que se tratavam de empregados ou prepostos da reclamada. Friso que, dentre os áudios apresentados, extrai-se de um dos diálogos que a empresa não possuía a intenção de demitir o reclamante, mas havia a dúvida de como proceder com relação ao seu nome social e demais implicações ao contrato de trabalho, a exemplo de ter que realizar a sua dispensa e imediata contratação, desta feita com o nome de Dylan Vinícius. Ainda, a empresa alegou que no período em que houve a demissão do reclamante foram realizadas mais de 20 (vinte) resilições contratuais, tendo anexado o rol de empregados desligados às fls. 43 a 52 dos autos. De sua análise, observo que efetivamente houve o desligamento de dezenas de empregados no período que margeia a segunda quinzena de agosto e primeira quinzena de setembro, de modo que a resilição contratual do reclamante não se mostrou algo pontual.” A prova da existência do dano moral deve ser robusta não permitindo dúvida a respeito de sua ocorrência. No caso, o recorrente não se desincumbiu do ônus probatório que lhe incumbia. Nada a reformar. (sic)

Observa-se, aqui, uma cadeia de imprecisões solidificadas no decorrer da lide: 1) a ausência do depoimento da parte autora na audiência de instrução realizada em 16 de maio de 2022, a qual seria imprescindível.

⁸⁸ Julgado em 29 de novembro de 2022.

Isso pois, à vista das considerações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ de outubro de 2021, o depoimento da vítima ganha mais importância para “demonstrar que o ato discriminatório de fato ocorreu”, de modo que poderia ter sido comprovado os fatos de ter sido chamado pelo nome registral; 2) os julgados, sentença e acórdão que datam em 15 de agosto e 29 de novembro 2022, consecutivamente, embora não pudessem identificar os interlocutores dos áudios anexados pelo autor na inicial “para fins de comprovar que se tratavam de empregados ou prepostos da reclamada” (sic), confirmaram que, “dentre os áudios apresentados” (sic), existia um em que a empresa “não possuía a intenção de demitir o reclamante” (sic), mas “dúvida de como proceder com relação ao seu nome social e demais implicações ao contrato de trabalho” (sic), e, por isso, realizaram “a sua dispensa e imediata contratação” (sic), com o nome o social.

Contudo, ao buscar informações nos documentos constantes nos autos, foi possível identificar um único TRCT no qual consta a unicidade contratual de 1º de abril a 19 de setembro de 2021, expedido pelo nome civil do obreiro. Assim sendo, pela análise realizada, em razão de não se ter identificada a demissão e recontração do obreiro pelo nome social, assim como os documentos emitidos pela empresa (TRCT e recibos de pagamento) com o seu nome civil (feminino), aqui, evidencia-se a aproximação ou verossimilhança da alegação inicial com a resistência enfrentada em relação a sua identidade de gênero no seu ambiente de trabalho.

De modo que, em decorrência da ADI 4275/DF, todo cidadão tem direito de escolher a forma como deseja ser chamado, e, assim, pessoas trans podem alterar o nome em seus documentos, e basta, para tanto, simples manifestação de sua vontade, pedido. Isto é, deste modo, discriminação de identidade de gênero.

Seção 3.5.6. Tribunal da 7ª Região/CE.

Caso 1. Banheiro/sanitário e nome social. Identidade. Homem trans.

Durante o pacto laboral de 1º de julho de 2021 a 21 de janeiro de 2022, na função de serviços gerais, o autor era proibido de usar o banheiro masculino e obrigado a usar o crachá com seu nome de nascimento, sendo chamado pelo gênero feminino. Perante as restrições, fundamentou seu pedido indenizatório de R\$ 10 mil nos Princípios da Yogyakarta e RE 670422/RS por discriminação à sua identidade de gênero.

A reclamada, ainda que notificada, não ofereceu defesa. Na audiência, o juízo colheu o depoimento do autor.

Depoimento da parte reclamante. "que usava fardamento feminino e pediu para trocar para o fardamento masculino e a empresa enrolou até a data da demissão; que a farda feminina é azul com botões e a masculina é mais parecida com uma camisa polo; que cada pessoa de gênero cis ganhava duas camisas da mesma cor, sendo verde para os homens e azul para as mulheres; que a prestadora de serviço havia designado para o reclamante um armário no banheiro feminino; que o reclamante informou que o seu armário deveria ser no vestiário masculino e a empresa não deu resposta definitiva; que passou dois meses para a empresa dar uma resposta; que o depoente tem título de eleitor e bilhete único já com o nome social". (sic)

No mérito, o juízo observou que o autor assumiu seu nome social à empresa, mas, ainda assim, lhe fora proibido usar o banheiro correspondente ao gênero que se identificada. Ressaltou que os registros também estavam anotados com nome feminino, compreendendo que a empresa o discriminou em razão do gênero. Ao fundamentar e julgar procedente o pleito indenizatório, transcreveu os argumentos da inicial que debelava pelos Princípios de Yogyakarta a "lição atualizada e correta sobre a questão do direito de personalidade das pessoas transgênero" e diferenciava orientação sexual e transexualidade:

Neste documento pode-se visualizar as definições entre orientação sexual e identidade de gênero, assim disposto: "Orientação Sexual" como estando referida à capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas; "Identidade de Gênero" como estando referida à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos. (sic)

Em seguida, destacou que "no âmbito do direito do trabalho" (sic) não há disposição legal específica que trate sobre a proteção dada às pessoas transexuais, mas "o assunto tem relevância no seio da sociedade" (sic) e merecem atenção as normas que obrigam as "empresas a tomarem atitudes que propiciem a inclusão e combatam a discriminação." (sic). Por este motivo estendeu no julgado intensa legislação que trata da não discriminação de pessoas trans, assim como imensa consideração sobre a necessidade de serem aplicadas as normas que validam o direito delas e aplicar-se o princípio da igualdade com base no RE 670422/RS e RE 845779/RG. Transcreve-se na íntegra.

2. DANO MORAL – DEVIDO – DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO (...) A inicial traz lição atualizada e correta sobre a questão do direito de personalidade das pessoas transgênero, razão pela qual peço vênia para usá-la como fundamento da decisão (...). Assim, transexual é em suma uma pessoa que se reconhece, emocional e psicologicamente, com o gênero oposto ao qual nasceu independente de realização ou não de cirurgia de redesignação, ou seja, trazendo para a realidade ora debatida, é o empregado que nasceu com a designação do gênero feminino mas identifica-se com o gênero masculino. Cabe aqui enfatizar que as questões trazidas à lume pelo debate sobre o gênero são de suma importância ao bom desenvolvimento da sociedade visto que a coletividade é feita de pessoas dentro de suas pluralidades tendo a legislação o dever de atender às necessidades. Isto aclarado, surge outro questionamento: No âmbito do Direito do Trabalho, qual a proteção dada às pessoas transexuais? Infelizmente, não há qualquer disposição legal específica que trate sobre o tema, mas o assunto tem relevância no seio da sociedade e ganhando atenção, a norma geral obriga as empresas a tomarem atitudes que propiciem a inclusão e combatam a discriminação. A propósito do tema, o Ministério Público do Trabalho, através da Portaria nº 1.036/2015, regulamentou o uso no nome social em todas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. Nome social, de acordo com o art. 1º do Decreto 8727/2016, é a “designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida”. Ressalte-se, nesse ponto, que o Reclamante tem o nome social de Mikael Nascimento. Ainda, de acordo com o artigo 4º da referida Portaria 8727/16 é garantido ao empregado (a) o acesso a banheiros e vestiários de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada um. A política adotada pelo MPT representa um grande avanço e deve ser adotada por outras instituições e empresas, principalmente com relação as mulheres transexuais. O Princípio constitucional da Igualdade disposto no art. 5º, caput, pronuncia inclusive (...) Dessarte, por meio desse princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular. O princípio da igualdade pressupõe um verdadeiro corolário de que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual (...) Conclui-se, portanto, que o princípio constitucional da igualdade, exposto no artigo 5º, da Constituição Federal, traduz-se em norma de eficácia plena, cuja exigência de indefectível cumprimento independe de qualquer norma regulamentadora, assegurando a todos, indistintamente, independentemente de raça, cor, sexo, classe social, situação econômica, orientação sexual, convicções políticas e religiosas, igual tratamento perante à lei, mas, também e principalmente, igualdade material ou substancial. (...). Nesse sentido, o tratamento igualitário entre homens e mulheres, previsto no inciso I, do artigo 5º da Constituição Federal, portanto, pressupõe que o sexo não possa ser utilizado como discriminação com o propósito de desnivelar substancialmente homens e mulheres, mas pode e deve ser utilizado com a finalidade de atenuar os desníveis social, político, econômico, cultural e jurídico existentes entre eles, a exemplo das questões de gênero que demandam uma atenção especial especialmente no mundo do trabalho, de modo a permitir que o trabalho seja, efetivamente, um instrumento de realização da dignidade do ser humano trabalhador. Para tanto, é imprescindível que temas como o uso do nome social e a utilização de banheiros de acordo com a identidade de gênero do (a) trabalhador (a) sejam objeto de debates e reflexões. Tanto verdade que o Supremo Tribunal Federal tem abordado o tema, conforme se vê das seguintes ementas: (...) (RE 670422 / RS – (...). Órgão julgador: (...) Dje-051 Divulg 09-03-2020 Publicado 10/03/2020). (...) (RE 845779 RG; órgão julgador: Tribunal Pleno; (...) Publicação: 10/03/2015. Consoante se verifica, no âmbito do STF, a temática vem sendo enfrentada de forma a garantir aos transexuais a realização da dignidade humana, vetor axiológico do estado democrático de direito brasileiro (art. 1º, III, CRFB/88).” Com efeito - digo eu - é princípio fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem discriminação de sexo, conforme prevê o artigo 3º, IV da CF/88: (...). Entende-se hoje sem divergência que identidade de gênero compõe o conceito de direito de personalidade, este, por sua vez, protegido pelo direito civil e legislação infraconstitucional. (...) Observa-se, portanto, que o direito ao exercício livre e sem preconceitos de sua orientação sexual e sua identidade de gênero, integram-se ao patrimônio imaterial do reclamante. Esse exercício – inerente ao direito de

personalidade – não pode ser tolhido por questões contratuais em relação privada, de quilate inferior na hierarquia principiológica constitucional. Dessa forma, restando incontestado que o reclamante sofreu constrangimentos ilegais no exercício de seu contrato de emprego – configurados nas exigências de utilizar farda feminina, e que teve que se utilizar do vestiário masculino, mesmo pendente de autorização expressa da empresa, entendo configurada a violação aos seus direitos de personalidade. (...) Assim sendo, toma-se em conta para o arbitramento da indenização o fato de que o bem jurídico tutelado, a dignidade do empregado é da mais alta relevância constitucional e foi ofendido de forma moderada, por curto espaço de tempo, mas de forma implícita e explícita, por condutas e omissões da empregadora, da qual todos os demais empregados tinham conhecimento. Tenho como razoável estabelecer a condenação do réu pela indenização em danos morais no montante de R\$ 9.900,00(nove mil e novecentos reais), o que equivale ao pagamento da última remuneração do reclamante, devida durante 9 meses, tendo em vista a extensão dos danos e suas consequências. (sic)

Primeiro e único julgado que fora encontrado no âmbito do Tribunal da 7ª Região que tratou demanda de pessoa trans. Julgado no qual alastra perfeita consonância com os acervos de direitos internos e externos (aplicação da legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à Identidade de Gênero) que asseguram o direito da pessoa trans ao emprego do nome social e uso do banheiro de acordo com sua identidade de gênero.

Seção 3.5.7. Tribunal da 9ª Região/PR.

Caso 1. Humilhações. Nome social e banheiro. Identidade. Mulher trans.

Durante os seis primeiros meses de emprego⁸⁹, a autora trabalhou com intenso acolhimento e harmonia com seus colegas e com sua gerente que a contratou. Porém, após sua gerente ser substituída, com a nova supervisão passou a ser discriminada e tolhida de usar o nome social, sob a justificativa de sua chefe de estar “longe dos padrões de Deus.” (sic). A autora não havia compartilhado com todos seus colegas sobre “sua condição transgênera” (sic), e suportou enorme constrangimento quando a gerente anunciou seu nome de registro “pelo sistema de comunicação interna dos funcionários.” (sic) e impôs a todos os colegas que a tratassem “como homem” (sic), passando a ser alvo de piadas ofensivas, olhares discriminatórios.

Diante desse contexto, procurou o proprietário da empresa para expor diretamente a ele a situação, mas foi surpreendida, pois teria lhe dito que:

⁸⁹ Contratada em 1º de fevereiro de 2016, para a função de atendimento ao cliente, e demitida em 31 de agosto de 2016.

“precisaria de autorização para ser chamada pelo nome social, bem como só poderia usar roupas do gênero feminino e usar o sanitário feminino com sua expressa autorização, incluindo os demais sanitários das dependências do Shopping.” (sic)

O proprietário, apesar de não ter sido permitido o uso de qualquer sanitário feminino “do cinema ou do restaurante do shopping” (sic), lhe autorizava que “se vestisse de mulher” (sic) e que “já seria suficiente” (sic) porque “era homem e já era “um favor” deixá-la se vestir como mulher nas dependências do shopping”. (sic)

Apesar da situação ter se tornado “insuportável ao longo dos dias”, a autora se manteve silente quanto aos crimes de preconceito e homofobia porque precisava do emprego. Entretanto, no dia 31 de agosto de 2016, passado poucos dias da mudança de gerente, foi demitida. Ao questionar o motivo de sua dispensa “foi informada que seus serviços não eram mais necessários e que havia funcionários em excesso” (sic), mas teve conhecimento que “poucos dias depois já havia novos funcionários substituindo-a”. (sic)

Por se sentir humilhada pela situação, a qual desencadeou “grandes abalos psicológicos causados pelo evidente preconceito e discriminação da gerente” (sic), realizou um boletim de ocorrência.

Diante dos argumentos, expôs a dificuldade em ser inserida no mercado de trabalho por ser pessoa trans, pedindo, assim, que fosse reintegrada ao emprego, assim como fixado o dano moral em R\$ 46 mil por transfobia com fundamento na Convenção nº 111/OIT, na Lei nº 9.029, de 1995, e na jurisprudência.

Na contestação⁹⁰, a reclamada alegou a demissão da reclamante não decorreu de ato discriminatório, mas sim de seu poder potestativo e se apresentava inconcebível pretender a reintegração laboral ou “uma estabilidade” (sic) pelo simples fato de ser transgênero. Impugnou a alegação da autora por ter sido demitida por preconceito, porque na admissão a empresa “tinha conhecimento da sua opção sexual” (sic) e “sabia o que estava fazendo” (sic), de modo que não “houve preconceito” (sic) ou discriminação.

As provas orais.

Depoimento pessoal da autora: 1) a depoente foi dispensada no dia seguinte à dispensa da gerente Patrícia; 2) no dia em que a depoente foi dispensada não foram dispensadas outras pessoas, achando a depoente injusta a dispensa porque havia outras pessoas que iam ao médico e não apresentavam atestado, ou faltavam e não foram dispensadas. Nada mais.

Depoimento pessoal da preposta da reclamada: 1) a reclamante foi registrada como PAC, profissional de atendimento ao cliente, e como PAC a reclamante trabalhava na

⁹⁰ Em decorrência da contestação estar no masculino ao se referir à reclamante, referir-me-ei à parte autora no feminino, em respeito a verdadeira identidade de gênero dela.

bilheteria, na portaria; 2) a reclamante foi admitida pela gerente Patrícia Borges; 3) quando Patrícia saiu assumiu a gerência a supervisora Gerusa durante quinze dias e depois veio a outra supervisora Cristina; 4) a reclamante foi dispensada pelo diretor geral Costa e ele mesmo deu a notícia para a reclamante, sendo a dispensa porque a gente estava entrando em reforma e estava havendo corte de funcionários; 5) na mesma data foi dispensada somente a reclamante e nos dias seguintes foram dispensadas Joyce, Ruth, mais uma moça da bomboniere, no mês seguinte ocorreram essas dispensas porque a reforma começou no mês de setembro; 6) não existe norma de conduta dos empregados; 7) em agosto houve queda nas vendas da bilheteria, em agosto e setembro que é período de baixa temporada, sendo que as admissões começaram no final de outubro quando as férias começaram; 8) a empresa não tem sistema de comunicação de rádio interno; 9) os empregados lá embaixo na projeção tem sistema de rádio para falar com a portaria, mas a gerência não; 10) Costa vem na empresa somente quando começa esse tipo de reforma, uma ou duas vezes por ano, sendo que veio para demitir a Patrícia e veio no começo da reforma, isso recentemente, veio na inauguração das salas; 11) não havia restrição para a reclamante usar os banheiros do cinema, sendo que podia usar o banheiro feminino. Nada mais.

Primeira testemunha da autora: Contraditada ao fundamento de que é amiga íntima da reclamante e possui interesse na causa porque salvo engano foi a reclamante quem indicou a depoente para trabalhar, elaboraram o BO em conjunto contra a empresa. Não tem interesse na causa porque discriminação e preconceito não podem passar em branco, sendo a depoente transexual também. Tendo em vista as afirmações da depoente, acolho a contradita e passo a ouvi-la na condição de informante e ao seu depoimento será dado o valor que advier do conjunto probatório.

Às perguntas, respondeu: perguntada por essa Juíza Instrutora o que sabe sobre o problema da reclamante Sara com a reclamada respondeu que "o problema da Sara com a empresa foi que no dia que tava tendo reforma, na semana da reforma, que daí foi dono, trocaram de gerente, a gente começou a sofrer preconceito, eu e ela, falavam pra gente usar banheiro masculino, esse tipo de coisa, situação que constrangia a gente, chamando a gente pelo nome de registro, e depois de toda a humilhação despediram a gente, foi uma situação vexatória, humilharam a gente, constrangimento, para depois despedir, acho que a gente também tem direito de trabalhar, a gente era ótima funcionária", essas afirmações foram feitas sem que nenhuma pergunta fosse feita por essa Juíza Instrutora.

Perguntas do procurador da reclamante: "1) perguntado pela procuradora da reclamante se alguma vez foram chamadas pelo nome de registro no sistema de rádio a depoente respondeu "chamaram a Sara"; 2) perguntado pela procuradora da reclamante se alguma vez falaram que precisavam de autorização para usarem vestimenta feminina a depoente respondeu "o dono falou isso pra mim, que ele permitia a gente usar nossas roupas femininas e que a gente teria que usar o banheiro masculino do shopping e do cinema, como se ele fosse dono do shopping"; 3) perguntado pela procuradora da reclamante se foi dito pelo dono que a depoente e reclamante utilizar o banheiro feminino ia constranger outras mulheres ia constranger outras pessoas e a depoente respondeu "ele falou para mim que constrangeria outras mulheres, mas lógico que não porque eu e a Sara passa despercebido no banheiro e foi totalmente ridículo o que ele falou"; 4) o Sr. Costa somente apareceu naquela semana na empresa porque estava tendo reforma e antes nunca tinha ido na empresa; 5) a reclamante nunca faltou ao serviço, em oito meses que ficou lá nunca faltou, ela era uma ótima funcionária, tanto que ajudava em vários setores e cobria a folga dela para trabalhar aos domingos, às vezes, nunca eu quebra de caixa e era ótima funcionária; 6) Gerusa ela ficou de substituta do gerente por um tempo porque a gente que contratou a gente, que era uma pessoa super do bem, foi despedida; 7) quando Patrícia contratou depoente e reclamante falou que ligaram do RH pra ela e falaram "nossa Patrícia, outra?", referindo-se a outra trans porque já tinha uma, daí ela falou "sim, as mulheres biológicas não querem trabalhar", aí quando despediram ela, despediram a gente e acha que foi por isso, porque Patrícia era super do bem, não ligava para nada dessas coisas; 8) as únicas trans na empresa era depoente e reclamante; 9) a depoente foi demitida na semana da reforma quando os donos estavam lá, uns quatro dias depois da reclamante; 10) não sabe ao certo quanto tempo

Patrícia foi gerente, mas acredita que por mais ou menos dez anos; 11) na época da reclamante e depoente havia um homossexual homem; 12) rádio que você apertava botão e falava, tinha um em cada setor e ficavam na sala da gerente e quando ela falava saía em todos os rádios e todos os empregados que estavam com o rádio ouviam, estando com o rádio os representantes da seção e cada seção tinha um, ficando com o supervisor; 13) quando o supervisor recebia a comunicação os outros do setor ouviam porque era bem alto; 14) depoente trabalhava no mesmo setor da reclamante, sendo que lá ninguém ficava com o rádio, o rádio ficava num cantinho e quem estivesse desocupada no momento respondia; 15) presenciou Gerusa conversando com a reclamante Sara e ela entrou na seção e ela chegou e falou o nome de registro da Sara e ela estava atendendo no momento, aí a pessoa que estava sendo atendida ficou com uma cara, foi um constrangimento para a pessoa e para a reclamante Sara; 16) Costa conversou com a depoente quando ela foi dar o caixa e ele estava lá em cima, juntamente com Gerusa e não lembra da Kátia, sendo que Gerusa estava fechando o caixa e ele chamou para conversar e disse que viu que a depoente estava registrada como menino e falou para a depoente usar o banheiro masculino para não constranger outras mulheres que trabalhavam no local do cinema e do shopping inteiro, aí ele falou que iria permitir que a depoente usasse as vestimentas femininas no serviço e falou que ia avisar o outro menino, no caso a Sara reclamante, mas ela já havia sido despedida, na hora a depoente aceitou de boa porque precisava do emprego, depois dessa conversa a depoente trabalhou uns quatro ou cinco dias no máximo; 17) não faz ideia se Gerusa é homossexual e se ela era ou não não faz diferença, até porque tem muitas lésbicas que são transfóbicas; 18) na época da reforma foram dispensadas depoente, reclamante e mais um pessoa, mas não lembra quem, só que eles alegaram que era corte de funcionário e no outro dia em que foram pegar o papel do médico já havia outras pessoas trabalhando, alegaram uma coisa mentirosa; 19) a depoente trabalhava no mesmo horário da reclamante. Nada mais.

Primeira testemunha da reclamada: Advertida e compromissada. Depoimento: 1) ao ser compromissada disse estar aqui para dizer a verdade e perguntada qual era a verdade disse que "a gente conviveu com a Sara, trabalhamos juntas um período, não houve problema nenhum, não temos nada contra ela, o motivo dela ter sido demitida não, como se diz, não foi nada contra a pessoa dela como ela é hoje, se ela era um homem ou uma mulher, não foi contra isso que ela diz, assim todos lá no serviço tratam bem ela, tratam ela bem, inclusive eu vim para dizer a verdade mesmo, inclusive foi na época dela foram despedidas mais pessoas e não só ela, o Sr. Costa é o nosso gerente geral e a Dona Jerusa era supervisora, e o que tem a declarar é isso, não tem nada contra", as afirmações da depoente foram feitas sem que nenhuma pergunta tenha sido feita por essa Juíza Instrutora; 2) perguntado por essa Juíza Instrutora porque mencionou o Sr. Costa disse que "porque acha que foi ele que fez a demissão dela e a Dona Gerusa veio para fazer uma supervisão no cinema e fez a demissão de várias pessoas porque o cinema estava em reforma e até está terminando e foi uma eliminação de custo para eles mexerem essas demissões, foi mandado embora o Flávio, a Andreia, tudo na época delas"; 3) a reclamante foi mandada embora em agosto e sua testemunha Joyce foi em seguida, acha que dois ou três dias depois; 4) transexuais eram somente reclamante e Joyce, e homossexuais ainda tem Beto e Luciana, e na época da reclamante e Joyce ao que se recorda não havia homossexuais; 5) ao que sabe Gerusa não é homossexual; 6) não viu o Sr. Costa dispensando Joyce e reclamante, sabendo que foi ele que dispensou porque Sara reclamante desceu e comentou com a gente, não tendo comentado outras situações de, por exemplo, ser proibida de usar banheiro feminino; 7) comentaram alguma coisa a respeito de Joyce não poder usar banheiro feminino, que não eram para elas utilizarem o mesmo banheiro que a gente mulher, que era para elas usarem o banheiro masculino, tanto a Sara como a Joyce, sendo esse comentário um dia antes delas serem demitidas, comentários da própria reclamante e da Joyce que eles teriam falado para elas não utilizarem mais o banheiro feminino, a Gerusa tinha passado o recado, sendo que ao fazer esses comentários tanto reclamante como Joyce estavam chateadas, mas não viu chorando, não presenciou a depoente se elas continuaram usando o banheiro feminino ou se passaram a usar o masculino; 8) não ouviu comentários quanto à utilização de nome de batismo de Costa para se referir à reclamante e Joyce; 9) não ouviu

comentário de Geresa ou de nenhuma outra pessoa quanto às vestes femininas ou masculinas; (...); 13) conheceu Costa antes da reforma, perguntado com que frequência aparece no cinema respondeu que ele está vindo sempre por causa da reforma, mas antes ele demorava um tempo para vir, vindo três ou quatro vezes no ano; 14) a reclamante e Joyce foram contratadas por Patrícia, sendo que Patrícia saiu também em agosto e logo que Patrícia saiu a reclamante Sara e Joyce foram dispensadas; 15) não sabe se quando Patrícia contratou a reclamante Sara e Joyce se houve algum comentário do RH, sendo que Patrícia nada comentou; 16) o tratamento de Patrícia com a reclamante Sara e Joyce era normal, nunca desfez de ninguém, não fazendo qualquer comentário pelo fato delas serem transexuais; 17) perguntado quanto o tratamento da Geresa com a reclamante Sara e Joyce a depoente não sabe nada porque não tinham muito contato; 18) perguntado quanto ao Sr. Costa a depoente diz que é só trabalho, a gente não conversa nada, não comenta sobre nada; 19) perguntado se ouviu algum comentário sobre o Sr. Costa a respeito da Joyce e reclamante serem meninos a depoente balançou a cabeça afirmativamente e disse "não", disse que nunca ouviu comentário, porque ele não conversa com os funcionários, não ouviu comentário deles falarem que Costa falou; (...); 26) não aconteceu de a bilheteria ter baixa ou menor movimento no período da dispensa da reclamante; 27) durante o período de reforma o movimento do cinema continuou o mesmo, não houve menos fluxo de pessoas para assistir filmes, sendo que manteve o mesmo movimento porque não fecharam todas as salas ao mesmo tempo conforme já informado; (...). Nada mais. (sic)

O juízo, antes de adentrar ao mérito do caso, minutou o respeito à identidade de gênero da autora e de sua informante, de modo que utilizaria os nomes sociais delas para se manter preservada a divulgação de informações à sociedade. Ato contínuo, certificou que, em razão dos fatos se circundarem sobre a dispensa discriminatória pela identidade de gênero da parte reclamante, seria imperativo discorrer sobre orientação sexual e identidade de gênero, a partir dos princípios da Yogyakarta, pois são temas que ganham “relevância diante de contexto social que objetiva a eliminação de qualquer barreira indutiva à discriminação desmotivada.” (sic)

Citou a Convenção nº 111 da OIT, a Constituição e a lei infraconstitucional (Lei nº 9.029, de 1995) para fundamentar que todos, independentemente da orientação sexual e do gênero de identificação, têm direito ao trabalho sem qualquer forma de discriminação, pois são valores fundamentais do Estado para a igualdade.

Com essa introdução, assentou que a discriminação por orientação sexual e gênero atenta contra os Direitos Humanos, e, por isso, necessário ser relativizado o ônus da prova na demonstração de direitos humanos fundamentais violados, de modo que cabe ao empregador comprovar a inexistência de ofensas.

Prosseguindo, com base nos depoimentos colhidos em audiência, entendeu existir indícios de discriminação na dispensa imotivada da obreira, porque “a situação relatada pela trabalhadora é verossímil” (sic), enquanto a reclamada competia produzir “a melhor prova (e contraprova)” (sic), mas “trouxe testemunha contraditória” (sic). Deste modo, declarou ilegal a dispensa da reclamante por discriminação, e, por entender “desaconselhável a reintegração”

(sic) dela, em decorrência do grau de animosidade das partes (inicial e defesa) e depoimentos, converteu o pedido em pagamento indenizatório equivalente à remuneração devida até a prolação da sentença.

A importância do bem jurídico tutelado, a efetividade processual, o direito ao contraditório eficaz, o direito à coisa julgada constitucional, o direito a meios de execução efetivos e adequados justificam afastamento da lógica convencional do ônus de prova em busca da verdade, considerando inclusive quais das partes pode produzir de modo mais facilitado a prova ou a contraprova. Nesse diapasão, o ônus pode ser atribuído àquele que: - tenha maior aptidão (teoria da aptidão da prova); - àquele que deva desconstituir verossimilhança da situação alegada (teoria da verossimilhança - §1º do art. 373 do CPC c/c inciso VIII do art. 6º do CDC); - àquele que deva desconstituir situação indiciária, decorrente da ideia de que a coerência em conjunto de fatos basta para satisfazer o ônus de prova, cabendo a contraprova a quem interessar (teoria da constelação de indícios - art. 375 do CPC). Entendo que discriminação por conta de orientação sexual e gênero atenta contra Direitos Humanos e, portanto, basta apenas os conjuntos de indícios para configuração, cabendo ao empregador o ônus de prova. Por oportuno, destaco que o entendimento analógico do C. TST tende a inverter o ônus da prova em caso de dispensa discriminatória decorrente de motivo ligado ao tratamento desigual do trabalhador, conforme teor da Súmula 443: "[...] DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO- Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". Pois bem. Na situação, embora o depoimento pessoal confirme que após a dispensa de Patrícia o contrato laboral da reclamante não durou tanto, há indícios de discriminação, a situação relatada pela trabalhadora é verossímil, e a aptidão para a melhor prova (e contraprova) seria da reclamada, a qual, inclusive, trouxe testemunha contraditória. Isto porque, no mesmo momento em que Valdirene aponta que as dispensas decorreram por conta de reforma no cinema e de redução de custos (item 2 do depoimento), assevera que "[...] 26) não aconteceu de a bilheteria ter baixa ou menor movimento no período da dispensa da reclamante; 27) durante o período de reforma o movimento do cinema continuou o mesmo, não houve menos fluxo de pessoas para assistir filmes, sendo que manteve o mesmo movimento porque não fecharam todas as salas ao mesmo tempo conforme já informado"; que não houve redução de movimento do cinema por abertura de outro próximo (item 35 do depoimento); e que, depois da dispensa da reclamante, já após 20 dias foi contratada outra pessoa para a função da trabalhadora (destacando que a reclamante trabalhava "super bem" – itens 39 e 40 do depoimento-). Como não se bastasse, em que pese a testemunha Valdirene ter explicitado que foram as trabalhadoras transexuais que disseram não poder mais usar o banheiro feminino, também relatou que estas ficaram chateadas. Mostrou que percebeu alteração psicológica na reclamante (e informante) indicativa de ato discriminatório. Também, o fato de as únicas trabalhadoras transexuais serem dispensadas após mudança imediata de chefia não demonstra que as demissões foram aleatórias, mas injustamente motivadas. Em arremate, todo o contexto dá azo de veracidade às declarações da informante demonstrando tratamento desigual e diverso do que havia anteriormente. Sendo assim, declaro ilegal a dispensa da reclamante porque foi discriminatória. Quanto à aplicação da Lei 9.029/1995, entendo desaconselhável a reintegração por conta do grau de animosidade das partes. Nos termos do inciso II do art. 4º do texto legal em comento, defiro o pedido de pagamento indenizado em dobro à reclamante equivalente à remuneração devida até a prolação desta sentença, observadas a evolução salarial a que teria direito e os reflexos em aviso prévio proporcional, 13º, férias+1/3 e FGTS (8% +40%). Desnecessária é a anotação de CTPS porque o pleito fora convertido em indenização, sendo mantida a data da dispensa. Acolho em parte, nestes termos. (sic)

Quanto ao assédio moral, a julgadora entendia por inexistirem, diante da brevidade temporal em que ocorreram os fatos, entretanto, em decorrência da dispensa discriminatória reconhecida que atingiu os direitos personalíssimos da reclamante, e a pontualidade dos atos danosos, não poderia afastar a conclusão de que houve dano moral. Com esse entendimento, condenou a empresa ao pagamento indenizatório de R\$ 30 mil.

Analisando a prova oral dos autos, verifico que há elementos indicativos de que a reclamante foi tratada pelo seu nome oficial e que foi proibida de se utilizar do banheiro feminino. Da primeira situação, há dano porque houve abuso de direito, uma vez que notoriamente à pessoa transexual ser chamada pelo nome masculino é fato que enseja dor. Ao longo da contratualidade, já não mais havia trato dessa forma, representando verdadeiro ataque à dignidade da trabalhadora o reuso do nome originário. Sobre a proibição do banheiro, é fato que também atenta à dignidade da trabalhadora porque acirra conflito personalístico intrínseco, o qual também já havia sido superado pela permissão de uso do banheiro feminino. O abrupto reposicionamento do tema não se justifica por constrangimento de demais funcionárias, uma vez que eventual consenso discriminatório de trabalhadoras deve ser repellido pelo empregador - o qual, inclusive, tem obrigação nesse sentido por deter em mãos instituição que detém função social (a empresa). Por fim, a dispensa discriminatória já foi constatada, sendo conduta ilegal da empregadora. Os atos lesivos praticados pela reclamada estão devidamente comprovados e quanto aos danos sofridos, evidente a dor moral e a ofensa ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. O nexo de causalidade emerge da relação havia entre as partes, a parte reclamante cumprindo seus deveres e, do outro lado a parte empregadora, beneficiando-se da força de trabalho e deixando de cumprir as obrigações extracontratuais, causando-lhe prejuízo de ordem moral "*in re ipsa*" porque os danos recaem sobre outros aspectos da personalidade além da honra, como sexualidade e dignidade. Quem causou o dano, no caso a empregadora, deve indenizar a parte ofendida - reclamante, devendo o valor ser arbitrado pelo Juízo. Desta forma, considerando a gravidade extrema das lesões, as condições da parte autora, a capacidade econômica da reclamada, a natureza disciplinar que deve ter o valor a fim de evitar que o fato se repita com outros empregados, devendo haver cuidado para não inviabilizar o empreendimento e também para que seja valor possível de ser quitado, arbitro a indenização por dano moral em R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), com correção a partir desta data e juros de mora desde o ajuizamento da ação. (sic)

Por fim, a juíza considerou que “as discriminações ocorridas ultrapassam a necessidade de haver simples reparação e compensação do dano” (sic), de modo que, inaugurando a medida pedagógica-educativa, além do caráter punitivo-financeiro oriundo do dever de indenizar, impôs à reclamada a obrigação de:

(...) pelo prazo de trinta (trinta) dias, sob pena de multa diária destinada à reclamante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e limitada ao montante de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), a reclamada, no estabelecimento de Londrina (no Shopping Catuaí): - Afixe em cada guichê da bilheteria e ao lado de cada entrada de salas de cinema cópia desta decisão; - Elabore, confeccione e distribua aos clientes 2.000 (dois mil) folders cujo

conteúdo trate de discriminação de trabalhadores por conta de orientação sexual e identidade de gênero. (sic)

A reclamada interpôs recurso e declarou que a sentença estava equivocada ao utilizar a Súmula 443/TST como razões de decidir, porque “a homossexualidade não se trata de uma doença grave” (sic), sendo que o contido na referida súmula se volta ao “estigma ou o preconceito à doença e não a preconceitos referentes a ideologias, religião ou sexualidade” (sic). Argumentou que o caso não “trata de doença e sim de crenças e personalidade” (sic), por isso não se mostrava razoável “a Magistrada utilizar-se de palavras fora de contexto para condenar a Recorrente”. (sic)

Ponderou que a sentença ao condenar a empresa ao pagamento indenizatório por demissão discriminatória teve ato abusivo, porque se a autora foi “vítima de preconceito, com insuportável, abalo a sua moral” (sic), qual o motivo de ter aguardado “mais de 6 (seis) meses para distribuição da reclamatória em questão”. (sic)

Ao final, disse que o juízo primário, ao condená-la na obrigação de afixar em cada sala de cinema cópia da sentença e distribuir folders que trate da discriminação de orientação sexual e identidade de gênero, foi “no mínimo abuso de poder, vez que não há previsão legal para tal medida, além de expor a empresa perante os clientes de forma vexatória” (sic). Ao final, pediu a reforma da sentença por ser “incabível e absurda”. (sic)

Na análise recursal, a relatoria citou os termos do artigo 1º da Lei nº 9.029, de 1995, assim como o artigo 1º da Convenção nº 111 da OIT, a Súmula 443/TST e os princípios da Yogyakarta, sobre ser recriminada qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego em vista da identidade de gênero da autora que integra o seu direito de personalidade.

Em seguida, examinou as provas orais e entendeu que a demissão da obreira não foi por motivo discriminatório, em razão da “presença de homossexuais empregados” (sic) na empresa ser “corriqueira e presente no quadro pessoal” (sic), dando provimento ao recurso patronal para excluir a indenização substitutiva de reintegração.

Assim, ainda que se entenda pela ocorrência de condutas discriminatórias e ofensivas por parte do empregador (ou preposto) direcionadas à parte autora, não se pode concluir que a dispensa ocorreu por fatores ligados à identidade de gênero da parte autora. Isso porque não há pertinência direta entre eventuais ações/omissões violadoras dos direitos de personalidade da parte autora com os fundamentos e motivo da dispensa. O fato de haver, por hipótese, condutas patronais que mereçam repressão, não importa em afirmar que a ré extinguiu o contrato de trabalho da autora pelo simples e único fato de sua identidade de gênero. Nessa esteira, a parte autora declarou em seu depoimento pessoal "2) no dia em que a depoente foi dispensada não foram dispensadas outras pessoas, achando a depoente injusta a dispensa porque havia outras

peças que iam ao médico e não apresentavam atestado, ou faltavam e não foram dispensadas", ou seja, a própria parte reclamante entende por injusta a dispensa por motivos de ordem técnica e profissional, não reputando a motivação patronal oriunda de discriminação por sua identidade de gênero. Além disso, restou comprovado que outros empregados foram dispensados durante a reforma realizada nas dependências do empreendimento, inclusive uma gerente e a empregada Andreia (esta após a parte autora e a informante Joyce), tendo a ré recontratado alguns empregados durante a expansão do espaço, decorrente da reforma das salas de cinema. Observa-se que um empregado foi contratado e que sequer passou pelo período de experiência. Ante o exposto, não se reconhece que a conduta patronal de dispensa da parte autora decorreu de motivos discriminatórios ligados à identidade de gênero da parte autora. Reforma-se para afastar a declaração de ilegalidade na dispensa da parte autora, consequentemente, excluir a condenação ao pagamento de indenização prevista na Lei nº 9.029/95. (sic)

Sobre os danos morais, apreendeu que as provas orais não foram suficientes para corroborar a tese inicial de que a autora era tratada pelo nome civil na frente de colegas e clientes, mas somente que houve "limitação ao uso do banheiro feminino" (sic). Com essa leitura, deu provimento ao recurso patronal para minorar o dano em R\$ 5 mil.

Como acima fundamentado, não houve prova de que a dispensa ocorreu por razões de cunho discriminatório, bem como de que os prepostos tratavam a parte autora pelo nome civil, inclusive, na frente dos demais empregados e clientes. Além disso, a prova não corroborou com a tese inicial de que a parte autora foi impedida de usar o uniforme feminino. Contudo, cenário distinto é o relativo à limitação do uso do banheiro feminino. Isso porque, a peça defensiva não apresentou impugnação específica no tocante à restrição pela parte autora do uso dos banheiros femininos, aduzindo apenas que não houve tratamento discriminatório de forma genérica, ônus que lhe competia, presumindo-se a tese inicial, portanto, de que a parte autora sofreu restrições e constrangimentos relativamente ao uso do banheiro feminino. Assim, diante desse cenário em que é preocupação de âmbito mundial a erradicação de práticas discriminatórias, não há espaço para tolerar a prática vexatória a que foi submetido a parte autora em razão de sua identidade de gênero. Tal comportamento preconceituoso e discriminatório merece repúdio e compensação à vítima, com a aplicação de sanção ao empregador responsável. Nos termos do art. 931 do CC/2002, de aplicação subsidiária à seara trabalhista, o empregador responde pelos atos de seus empregados e prepostos no exercício do trabalho. (...) Assim, considerados os parâmetros acima e que o mais consta dos autos, fixo o valor da indenização em R\$ 5.000,00, valor compatível com precedente turmário a respeito de situações análogas (autos nº 00073-2011-242-09-00-1 (RO 22642/2011), publicado em 17/04/2012, de relatoria da Exma. Desembargadora do Trabalho Eneida Cornel). Pelo exposto, reforma-se para reduzir o valor da indenização por danos morais, fixando-o em R\$ 5.000,00. (sic)

Por fim, quanto às medidas inovadoras do juízo de 1º grau, ao impor à reclamada o dever de afixar cópia da sentença e distribuir para os "clientes 2.000 (dois mil) folders cujo conteúdo trate de discriminação de trabalhadores por conta de orientação sexual e identidade de gênero." (sic), o acórdão entendeu que, em razão da parcial procedência do recurso patronal, haveria de ser excluída a imposição de afixar a sentença, mantendo a obrigação na distribuição dos folders:

A medida judicial aplicada pela r. julgadora não ofende o princípio da legalidade (art. 5, II, da CF/88), tendo o Juízo o poder-dever de reparação os danos sofridos pela parte autora na modalidade e forma que melhor atinja a finalidade do instituto da responsabilidade civil, não estando adstrito ao deferimento de indenização por danos morais. Assim, não sendo a medida desproporcional e cumprindo a finalidade pedagógica proposta pela D. Magistrada de que as relações de trabalho devem ser regidas pelos princípios da isonomia e não discriminação (artigos 3º, IV, 5º, caput, e inciso I, XLI, 7º, XXX e XXXI, CF/88), mantém-se a determinação de distribuição de folders, nos termos da r. sentença. Contudo, no tocante à determinação de afixação da decisão judicial na entrada das salas dos cinemas, merece acolhimento a tese recursal. Isso porque a decisão de primeiro grau foi reformada e substituída por este Colegiado, de modo que não há como manter o provimento sentencial. Ademais, a afixação de decisão judicial sem o devido trânsito em julgado, pode gerar ofensa indevida ao patrimônio imaterial da pessoa jurídica (honra objetiva), levando a tratar a reclamada da idêntica forma àquela reprimida por esta E. Turma. Portanto, reforma-se para afastar a determinação de afixação em cada guichê da bilheteria e ao lado de cada entrada de salas de cinema de cópia da decisão de primeiro grau. (sic)

Confere-se, pela sentença, a estima que a juíza empregou aos depoimentos orais para aproximar-se da realidade existente no ambiente laboral que violaram os direitos da personalidade da autora “diretamente vinculados à sua honra, dignidade, privacidade, intimidade, imagem, autoestima, nome etc.” (sic). Observa-se, ainda, o zelo e consideração as normas e princípios que protegem a dignidade da pessoa trans contra todo e qualquer tratamento discriminatório e abusivo, assim como a percepção da identidade de gênero, a qual fora corroborada pelo acórdão.

Entretanto, em sede recursal, a estima aos depoimentos orais não teve o mesmo apreço, pois, ao entender que não havia provas sobre a proibição do nome social, divorcia-se à evidência apresentada pela informante da autora ao afirmar que “chamando a gente pelo nome de registro”. (sic)

Neste sentido, itera-se, que o preconceito nem sempre é explícito e, por ser muitas vezes ser camuflado, pode se manifestar por meios “mais discretos” (sic) como piadas, trocadilhos, risadas, chacotas, entre outros, mas despontam, há quem suporta, a mesma intensidade negativa e excludente que a discriminação, que também pode ser oculta, possui. Por esses motivos, há necessidade de uma mais atenção do órgão julgador ao analisar a causa quando envolve questões de discriminações ao gênero, pois exige-se permanente necessidade de atenção nas formas que o preconceito se manifesta, porque, por ser um fenômeno múltiplo e complexo (RIOS; SILVA, 2014), é de difícil comprovação e “não são redutíveis a um ou outro critério isolado” (MACÊDO, 2008, p. 12).

Sobre a destemida, inovadora e consagrada medida educativa estabelecida pelo juízo primário à empresa para que distribuísse folders com conteúdo que “trate de discriminação de trabalhadores por conta de orientação sexual e identidade de gênero.” (sic), averígua-se a

postura humana e ativa da magistrada de desconstruir os estereótipos heteronormativo para que seja elevado o progredir na percepção da igualdade de gênero.

A posição do Poder Judiciário Trabalhista, com tal visão de alcançar o tratamento condigno, evidencia o imperativo e essencial caráter pedagógico à empresa e à sociedade empregatícia para que reflita(m) sobre o necessário comprometimento de se adquirir uma cultura contra qualquer meio discriminatório em face de pessoa trans.

Caso. 2. Humilhações. Identidade. Homem trans.

No decorrer do pacto laboral⁹¹, o autor foi vítima de discriminação “pela sua opção sexual” (sic), pois, em decorrência de ter “mudado do sexo feminino para o masculino” (sic), habitualmente era assediado pelos seus superiores hierárquicos e por alguns colegas de trabalho com expressões de cunho discriminatório, degradante, entre outros, no intuito de fragilizá-lo, ridicularizá-lo e menosprezá-lo. Quando surgiam trabalhos mais pesados ouvia de superiores: “ué você não é homem” (sic); “Independentemente de qualquer coisa você nasceu mulher”; (sic) “você dá ou come” (sic); “Qual banheiro você usa” (sic); “diz que é homem mais não aguenta o tranco” (sic), entre outros que lhe causavam dor íntima pelas “chacotas, e piadinhas de cunho homofóbico” (sic). Tais tratamento infirmavam sua honra e imagem perante os colegas e clientes. Com os fatos, apresentou jurisprudência sobre homofobia e pediu indenização moral em R\$ 6.000,00.

Em contestação, a reclamada disse que inexistiu qualquer tratamento discriminatório ou homofóbico contra o reclamante, tampouco a ofensa à honra, à moral, ao físico ou psicológico dele foi ocasionada por ela. Ponderou que todos os funcionários tratam uns aos outros com respeito e dignidade, independentemente “da cor, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outro fator atribuído ao indivíduo” (sic), e, por isso, os fatos iniciais eram, “além de cinematográficas são de todo excessivas, num claro de ato de “atirar para todos os lados e ver onde acertamos””. (sic)

A prova oral, transcrita na sentença sem redução a termo na audiência, ante os termos da Resolução 105/2010 do CNJ, tem o seguinte teor:

Primeira testemunha do autor: “perguntado se teria havido alguma situação em relação ao fato do autor ser transexual, disse que presenciou terem sido feitas piadas machistas com o autor; que ele tinha uma mulher e que questionavam se ela aguentaria; que os meninos ficavam zoando, perguntando quem era o homem e a mulher da relação.

⁹¹ De 1º de outubro de 2015 a 12 de dezembro de 2019, iniciando nas funções de auxiliar de cozinha e promovido a chefe de cozinha.

PERGUNTAS DO RÉU: sobre quem faria as piadas, disse que eram os meninos que estavam lá, o pessoal da cozinha; que na época o gestor era Jairo; perguntado se teria presenciado Jairo fazer piada com o autor, respondeu que não conversava com o chefe; que não presenciou Jairo fazer piada, mas que o gerente sim; que não lembra o nome do gerente; que as piadas não eram feitas na “frente” do reclamante; que não sabe dizer se teria levado a questão ao gerente e que o autor nunca comentou sobre a situação com testemunha.”

Segunda testemunha do autor: “que o depoente tem conhecimento que o reclamante é transexual; que o reclamante teve bastante discriminação com relação a outros funcionários, equipe de liderança e equipe de inauguração, que participaram da loja; que presenciou a transição do reclamante, sendo que seu nome era Grazielle e que depois trocou o nome para Pedro; que sempre teve muita “chacotinha “você não é homem”; que o autor pedia ajuda para tirar a grelha porque era pesado ao que havia “chacotinha” do tipo “você não é homem, tem que fazer sozinho”; que isso acontecia direto; que chamava para conversar e pedia para parar mas nunca paravam, que sempre teria “tido esse preconceito”; que o depoente trabalhou com Marcelo Lemos supervisor de operações, Beatriz Bartel e Edi Carlos, uma vez que passavam na loja; que presenciou discriminação por parte dessas pessoas com relação ao reclamante; que a pessoa que assumiu a loja quando o depoente saiu, que ao que se recorda era Beatriz, teria feito muita chacota; (...). PERGUNTAS DO RÉU: perguntado sobre que providências teria adotado como autoridade máxima da loja, respondeu que chamava os funcionários e conversava com eles e que também passava para o supervisor, mas que os funcionários paravam um ou dois dias e voltavam; que quando chamava atenção dos funcionários acontecia do funcionário ficar 2/3 dias e pegar atestado para fingir e não ir trabalhar, que era uma operação bem difícil de trabalhar; que o reclamante chegou a procurar o depoente, passando essas coisas que estavam acontecendo na loja, ocorrendo de chorar na frente da testemunha; que dependia muito de Curitiba, que passava para o supervisor resolver e muitas vezes não resolvia; que enviava feedback dos funcionários que estavam dando problema ao supervisor, que o supervisor enviava para Curitiba, mas que muitas vezes não resolviam; que podia advertir e suspender mas que dependia de Curitiba para dispensar, havendo procedimento específico para isso; que as decisões mais drásticas vinham deles (Curitiba); que reportava as situações que acontecia, tendo ocorrido de ter funcionários drogados no alojamento, tiro na frente do alojamento, mas nunca tinha respaldo.”

Terceira testemunha do autor: “que o depoente tem conhecimento que o reclamante é transexual; que conheceu o reclamante na época em que ele não tinha feito os transplantes ainda; que nessa época como não tinha o transplante ainda o pessoal não respeitava muito; que principalmente o “pessoal acima”, quando tinha reuniões chamavam ele pelo nome Graziela/Graziel, dando para ver que ele ficava meio constrangido e não gostava; que até o pessoal de base respeitava mais; que falavam que chamavam pelo nome porque estava na carteira, no holerite, que eles tinham que seguir por essa linha e chamar por esse nome; que não respeitavam o reclamante nessa questão; que presenciou várias vezes o reclamante pedir para ser chamado de “Pedro”; que já viu o reclamante ficar estressado por isso porque sobrecarregava, era muito trabalho e ainda assim o pessoal não respeitava; que chamavam “Grazielle, tem que resolver isso”, “Grazielle, tem que resolver aquilo”, “por favor me chame de Pedro”; que certa vez o reclamante teria pedido para colocar o nome “Pedro” na camiseta, ao que falaram que não tinha como; que tinha que ser o nome de Grazielle, não podia ser o nome que ele queria; que o reclamante ficava bastante incomodado por não poder ser ele mesmo; que os comentários partiam do gestor Silvano e do supervisor Marcelo Lemos. PERGUNTAS DO RÉU: que o depoente via que o reclamante conversava, pedia para não chamarem de Grazielle, que passava sempre essa informação para o pessoal que chamavam ele por esse nome que ele não gostava; que o depoente observava o relatado, por ser um ambiente pequeno dentro da loja; que também, quando começou na empresa, teria chamado o reclamante de Grazielle, ao que ele teria falado “meu nome é Pedro, se puder me chamar”, sendo que a partir disso o depoente

começou a chamá-lo de Pedro; sobre se havia outro tipo de comentário além da questão do nome, disse que era mais a questão do nome.”

testemunha do réu: “que tem conhecimento sobre a cirurgia e mudança de nome do reclamante; sobre se já teria presenciado algum comentário/preconceito sobre o fato, respondeu que as pessoas sempre respeitavam muito o autor, independentemente de ter mudado de sexo; que existiam sim algumas piadas do pessoal da base, mas não que tenham falado diretamente ao autor; que falavam pelas costas do autor, mas que nunca presenciou ter ocorrido na presença dele; sobre o tratamento dos superiores e colegas de base, disse que o pessoal respeitava muito ele, tendo inclusive um pouco de medo, por ele ser um pouco rígido. (sic)

No mérito, o juízo aferiu que os depoimentos confirmaram o tratamento discriminatório dispensado ao autor por seus colegas e superiores hierárquicos. Deste modo, após discorrer que a empresa foi omissa no dever de ter resguardado a dignidade do autor, pois teve conhecimento do tratamento discriminatório direcionado a ele pelos demais funcionários e se manteve inerte, concedeu o dano moral pleiteado e a fixou em R\$ 5 mil.

A prova dos autos evidenciou que o autor foi alvo de comentários inapropriados no exercício da prestação de serviços, relativamente ao fato de ser transexual, bem como de medidas claramente discriminatórias, tudo com o respaldo da omissão da empresa, que não tomou atitudes concretas no sentido de inibir as condutas reprováveis no ambiente de trabalho. O autor estava sujeito não só a comentários desrespeitosos em relação ao relacionamento amoroso com sua parceira, como também era questionado sobre sua condição de homem/mulher, além de reiteradamente ser chamado por seu nome feminino ao invés daquele que reputava que melhor o identificava. Inclusive, mesmo Luciana, testemunha ouvida por convite do réu, admitiu a existência de “piadas”, ainda que tenha procurado minimizar o fato, aduzindo que não eram feitas na presença do reclamante, o que é de todo irrelevante; é de conhecimento ordinário que piadas e chacotas feitas no ambiente de trabalho, ainda que na ausência do ofendido, obviamente chegavam ao seu conhecimento. (...) A postura adotada seja pelos colegas de trabalho e, por mais forte razão, pelos superiores hierárquicos do autor, extrapola, à toda evidência, os limites do bom senso e do poder diretivo do empregador, ofendendo diretamente direitos da personalidade do indivíduo, que passa a se sentir humilhado e desmotivado no trabalho. O empregado, ao firmar o contrato de trabalho com o seu empregador, não se despoja dos direitos inerentes à sua condição de ser humano, que devem ser respeitados pelo tomador dos serviços, em face dos postulados da dignidade da pessoa humana e da boa-fé objetiva (artigos 1º, IV, da Carta Magna e 422 do Código Civil de 2002). A propósito, o artigo 932, do Código Civil de 2002, estabelece expressamente que o empregador é responsável pela reparação civil decorrente dos atos de seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir. Ou seja, é irrelevante que o dano a direito da personalidade tenha partido dos colegas de trabalho ou diretamente dos superiores hierárquicos; ainda que o assédio moral exija uma pressão desmedida e injustificada por parte do empregador ou seus prepostos, nitidamente percebida pela vítima, o dano moral, em si, depende apenas de prova do ato ilícito e da ofensa a direito da personalidade, bem como da culpa omissiva ou comissiva do empregador. Quanto ao quantum, considerada a extensão e a repercussão dos danos (CCB, art. 944), a culpa do agente (CCB, art. 945), bem como o fato de que o valor fixado não deve ser tão ínfimo que não seja sentido pela parte ré, considerada sua capacidade econômica, nem tão grande a ponto de gerar enriquecimento sem causa à parte autora, defiro o pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 5.000,00 (sic)

Ao recorrer, a empresa alegou que “nenhuma prova sustenta o dano moral reconhecido em virtude de ter o autor supostamente suportado tratamento desrespeitoso por parte de seus superiores hierárquicos”. (sic). Disse que a intenção do reclamante era distorcer os fatos e “omitir que o assédio moral, na verdade, vinha do próprio autor com os demais colegas de trabalho” (sic). Afirmou que o autor não sofreu “qualquer tipo de abuso, de trato, frustração, coação, constrangimento, perseguição por parte de seus superiores e colegas de trabalho” (sic), pedindo a exclusão do dano moral.

O reclamante, em seu recurso, pediu a majoração do dano para o valor requerido na inicial, sob argumento de que “a indenização deve servir não somente para compensar o abalo psicológico sofrido, mas também punir as Rés pela reiterada prática de assédio moral contra os seus funcionários”. (sic)

No mérito recursal, a turma julgadora indicou que os eventos “narrados na prova oral são muito graves” (sic) e comprovaram que o autor foi chamado pelo nome civil por seus colegas e superiores, a qual não refletia sua identidade de gênero, sofrendo preconceito e discriminação no ambiente de trabalho “em desrespeito à honra, à imagem e à dignidade” (sic). Asseverou que o respeito à dignidade humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e negou provimento ao recurso patronal.

Em seguida, ao analisar o recurso obreiro, esclareceu que devido ao tempo de duração do dano suportado e “o grande porte da empresa reclamada” (sic), assim como “a gravidade dos fatos narrados na prova oral e a omissão do réu em coibir as humilhações” (sic), entendia que “a majoração” (sic) suportaria valor “para muito além do fixado na origem” (sic). Assim, dentro dos limites da lide, reformou a sentença para o valor pretendido.

O ônus de demonstrar as alegações concernentes ao assédio e ao dano moral incumbe à parte autora, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, do qual se desincumbiu a contento. No caso em análise, a prova oral transcrita na sentença revelou que havia comentários e piadas dos colegas de trabalho e superiores hierárquicos em relação ao fato do autor ser transexual e que o réu não adotou as medidas necessárias para coibir tais humilhações, restando configurada a ocorrência de dano moral, passível de compensação pecuniária. O valor fixado na origem não merece redução, conforme será analisado em seguida, no recurso do autor. Nada a deferir. (...) O autor era motivo de deboches, sofria comentários ofensivos e constrangedores no local de trabalho, não apenas relacionados ao seu nome, mas também referindo-se à sua suposta falta de força física para realizar algumas tarefas, sua vida privada, sua intimidade e até mesmo com relação ao seu relacionamento afetivo. (...) A prova do autos revela o total descaso do réu com a situação vivenciada pelo reclamante, que não tomou qualquer atitude para evitar os constrangimentos e humilhações suportados pelo trabalhador, o que é inadmissível, ainda mais se considerarmos a época em que vivemos, de luta pela conscientização e combate a qualquer forma de preconceito ou discriminação. A dor moral não tem peso, odor, forma, valor ou tratamento eficaz. Só o tempo pode amenizá-la e seu transcurso é igualmente penoso. Antes de se configurar um simples lenitivo, a

reparação pecuniária responde mais ao civilizado desejo coletivo de justiça social do que ao inato sentimento individual de vingança. Não objetiva apenas ressarcir ao empregado o denominado "prejuízo", principalmente que este é incomensurável. Visa, sim, enquanto pena pecuniária e pedagógica que é, impor sanção ao agressor. Deve este, atingido no seu patrimônio, redimir-se do ato faltoso praticado, além de compensar o ofendido, em pecúnia, pelo prejuízo moralmente experimentado. Assim, considerando-se as particularidades do caso presente, como a duração do contrato de trabalho (de 01/10/2015 a 12/12/2019), o valor da remuneração do reclamante, o grande porte da empresa reclamada, bem como a gravidade dos fatos narrados na prova oral e a omissão do réu em coibir as humilhações sofridas pelo autor, entendo que seria devida a majoração do valor para muito além do que restou fixado na origem. Contudo, em seu recurso, o autor requereu expressamente que "Diante de todo exposto, requer-se a reforma da r. sentença para que o valor da indenização por assédio/dano moral (seis mil reais), conforme pedido inicial, acrescidos seja majorado para R\$ 6.000,00 de juros e correção monetária." (destaquei - fl. 1497). Assim, (...) reformo a r. sentença, para majorar o valor arbitrado a título de reparação por danos morais para R\$ 6.000,00 (seis mil reais). (sic)

O acórdão sinaliza para que seja observada, com apropriada vigília, o tempo (extensão) do dano e da ofensa, assim como o porte econômico do ofensor, pois, no caso, a reclamada é empresa de grande porte econômico, o que, de certo, a quantia arbitrada sequer terá o efeito pretendido: pedagógico-punitivo. Ambos julgados, embora não tenham abordado a discriminação transfóbica, pautaram-se na norma constitucional para a preservação da dignidade da pessoa humana, sendo que o acórdão estendeu seu entendimento para a identidade de gênero.

Seção 3.5.8. Tribunal da 10ª Região/BSB/TO.

Caso 1. Humilhações. Identidade. Mulher trans

A reclamante⁹² passou a ser tratada preconceituosamente após sua chefe descobrir que ela era mulher trans. Por mais de um mês e de forma diária, proferia-lhe insultos ao dizer: "Você está sendo reconhecida como macho" (sic); "Estão falando que você é macho" (sic). Diante disso, levou ao conhecimento do gerente geral as situações desdenhosas, mas nada foi resolvido. Sua chefe, após ter conhecimento das reclamações que foram apresentadas à gerência, intensificou o tratamento preconceituoso e "passou a dizer para todos os funcionários" (sic), e clientes da empregadora que ela era "um macho" (sic), o que motivou ser chamada, pelos clientes, de "traveco" (sic). Com esses tratamentos dispensados pela superiora e seus colegas solicitaram reunião com o gerente e relataram que "presenciavam constantemente os insultos

⁹² Admitida em 3 de outubro de 2018, para exercer a função de Frentista, e demitida em 3 de setembro de 2019.

proferidos pelos clientes” (sic), dado o comportamento da “chefe de pista” (sic), mas nada foi resolvido.

Com isso, buscou socorro com o supervisor da empresa e relatou todo o sofrimento que estava passando. Porém, embora tivesse se prontificado a resolver o problema, a obreira recebeu o comunicado de dispensa. Diante dos fatos, pediu indenização moral em R\$ 15 mil.

A empregadora, embora notificada⁹³, não apresentou defesa, no prazo estabelecido pelo juízo, sendo declarada revel. Entretanto, antes de ser exarada a sentença, apresentou manifestação e alegou que jamais houve injúria, calúnia ou difamação da Reclamante por seus prepostos, de modo que “jamais praticou qualquer ato que pudesse macular a honra ou a moral da autora” (sic), e sempre “prezou por um ambiente de trabalho saudável a todos os seus empregados” (sic), não sendo verdade que ela tenha recebido “tratamento diferenciado em razão de sua transexualidade”. (sic)

Adveio a sentença que, com base nos fatos apresentados na inicial, reconheceu as atitudes preconceituosas praticadas pela chefe da autora, julgando procedente o pleito indenizatório.

A reclamante pleiteou indenização por danos morais, no valor de R\$ 15.000,00, sob o fundamento, em síntese, de que em diversas situações foi alvo de insultos preconceituosos proferidos pela chefe de pista da reclamada, senhora Cristiane, em razão da sua condição de “Transexualismo”. (...) Ante a revelia operada, presume-se a veracidade dos fatos acima expostos, os quais evidenciam típico dano moral, representados pelas manifestas atitudes preconceituosas, ofensivas e constrangedoras praticadas pela chefe de pista. Também vale destacar a omissão da liderança da reclamada, tendo em visto a continuidade/intensificação dos insultos e constrangimentos após a comunicação dos fatos ao Gerente. Caracterizado o dano moral, a sua quantificação deve observar as características do caso concreto, levando-se em conta: (1) a gravidade objetiva do dano; (2) a personalidade da vítima (situação familiar, profissional e social, além de sua reputação); (3) a gravidade da ação do autor do ilícito; e (4) a condição econômica daquele que indeniza. A indenização, ao mesmo tempo que deve ter caráter pedagógico para inibir novas práticas, deve ser suficiente para reparar o dano. Isso posto, defiro indenização por danos morais, no valor pleiteado de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). (sic)

A parte reclamada, embora revel, interpôs recurso e asseverou que inexistia prova do dano ou assédio moral e que sempre tratou a obreira com respeito. Posto isso, pediu a reforma da sentença, em sua integralidade, ou redução da quantia fixada de dano moral.

O acórdão, antes de analisar as razões recursais, expôs que a dignidade e a honra da pessoa são tuteladas pelas normas constitucionais e não podem ser reduzidas pela empresa

⁹³ À época da demanda, em decorrência da pandemia da covid-19, a parte reclamada era intimada para apresentar defesa e a parte reclamante réplica. Após, era analisada a necessidade de audiência de instrução (Resoluções CNJ 313 e 314 e do Ato Conjunto CSJT.GP.VP e CGJT nº 006/2020).

empregadora. Destacou que a empresa por não ter feito nada para cessar a conduta lesiva da “chefe de pista” (sic), que persistia em ofender a reclamante com diversas palavras de inferiorização, permitiu que o ambiente de trabalho fosse desestabilizado por ato culposos. Com esse fundamento, manteve a sentença do juízo primário por ofensa à honra e à dignidade da reclamante.

(...) O reclamado ao aproveitar-se do reclamante e não fornecer as condições de trabalhos adequadas é humilhante, devendo tal conduta ser rechaçada e devidamente punida pela Justiça Trabalhista. O dano moral também tem o caráter pedagógico, devendo ser aplicado com o objetivo de punir e ensinar a reclamada que sua postura não deve ser repetida. O ato realizado pela reclamada caracteriza tirania patronal incompatível com a dignidade da pessoa humana e com a valorização do trabalho, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art.5º, XIII, art. 170, caput e III). Com efeito, a conduta do supervisor da Reclamante de constranger a Reclamante em razão da sua condição pessoal, com agressões psicológicas de índole manifestamente preconceituosa, ultrapassou todos os limites do poder diretivo e acarretou ofensa à honra e à dignidade da Reclamante. Restando demonstrada a conduta abusiva da Reclamada, reveladora de tratamento indigno e desrespeitoso a que foi submetido a Reclamante, é devida a reparação pretendida. Presentes, portanto, a culpa, o dano e o nexos de causalidade, restam configurados os danos morais ensejadores da indenização pleiteada, sendo devida a reparação civil pelos danos sofridos.” (...) Dessa feita, a fixação do "quantum" deve se pautar na razoabilidade, evitando-se valores ínfimos ou vultosos. Diante disso, considerando os termos do art. 5º, X, da Constituição Federal e tendo em vista as particularidades do caso, como a natureza da ofensa, gravidade do dano (art. 223-G, §1º, II, da CLT), o caráter pedagógico que deve ter a medida e a capacidade econômica da empregadora, tenho que o valor de R\$ 15.000,00 é razoável e proporcional como reparação pelo dano sofrido pela Autora, devendo r. sentença ser mantida também nesse aspecto. (sic)

A desconsideração da personalidade da autora à sua identidade de gênero pela conduta omissiva do empregador, desencadeia tristeza, desgosto, depressão, perda da alegria de viver, entre outros sentimentos negativos que, conforme os julgados, não podem ser toleradas pela Justiça do Trabalho, pois é incompatível com a filosofia de trabalho de qualquer empresa.

Seção 3.5.9. Tribunal da 12ª Região/SC.

Caso 1. Humilhações. Identidade: Homem trans.

No decorrer do pacto laboral⁹⁴, o autor sofria comentários depreciativos e constrangedores sobre sua vida pessoal por parte de seus colegas trabalho e gerência, pois lhe perguntavam “qual o remédio que tomaria para a sua genitália crescer, pois agora seria a

⁹⁴ Em respeito à identidade do autor, tendo em vista a narrativa inicial se referir a ele no feminino, os fatos serão descritos no masculino. Labor de 5 de fevereiro 2014 a 3 de outubro de 2016, na função de supervisor.

modinha da loja” (sic). Diante do tratamento discriminatório e transfóbico, pediu indenização moral de R\$ 20 mil.

A parte reclamada ao se defender, além de negar qualquer prática discriminatória e/ou ofensiva contra o autor, entendia que a pretensão autoral era de se locupletar. Em audiência de instrução foram colhidos os depoimentos das partes e de suas testemunhas. Em decorrência do autor e a preposta da empresa, por seus depoimentos, em nada terem dito sobre os danos suportados, não serão transcritos.

1ª testemunha do autor: advertido e compromissado. Inquirido respondeu que: “(...)”; 3. Indagado sobre se havia piadas relacionadas à pessoa do autor, respondeu que sim e que tal fato ocorreu no último ano de trabalho, em data próxima ao fim do contrato, tendo a Senhora SUZANE se dirigido tanto ao depoente e depois ao autor perguntando qual o remédio que usavam para que a genitália crescesse, o que foi dito na presença de outra colega, no caso, a supervisora MARIA”; 4. O fato ocorreu durante o expediente na parte da tarde; REPERGUNTAS DA PROCURADORA DO AUTOR: 5. indagado se se tratou de um fato isolado, disse que antes já tinha notado que abriam em tela de computador a ficha para checar os dados pessoais e ouviu comentários de que a loja tinha "mutantes"; 6. este último fato foi atitude de um fiscal de loja de nome ERIC; 7. chegou a falar com a gerente BRUNA por quatro vezes a respeito do fato, cobrando providências, a qual sugeriu ao depoente procurar um psicólogo e enfrentar um problema pois em outros empregos também passaria pelo mesmo problema; (...)”. Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

3ª testemunha do autor. Advertido e compromissado. Inquirido respondeu que: “(...)”; REPERGUNTAS DA PROCURADORA DO AUTOR (...); 6. indagado se presenciou algum comentário depreciativo na presença do autor ou sobre este, disse que uma vez, na fila para bater o ponto, dois outros colegas conversavam próximo ao depoente e ao autor e um deles fez um comentário sobre "estar em uma festa e beijar uma menina e, ao colocar a mão abaixo da cintura, encontrar algo maior do que o seu"; 7. indagado se a gerente foi comunicada, respondeu que sim, mas não presenciou o fato; (...). Nada mais disse nem lhe foi perguntado.

Testemunha da ré: Advertida e compromissada. Inquirida respondeu que: “(...)”; REPERGUNTAS DA PROCURADORA DO AUTOR: (...) 6. indagada se presenciou o autor ser indagado sobre qual remédio teria que usar para que sua genitália crescesse, respondeu que não; (...)”. Nada mais disse nem lhe foi perguntado. (sic)

Ao analisar o mérito, o juízo entendia inexistir prova satisfatória do tratamento ofensivo direcionado ao autor, pois os fatos alegados na inicial eram inverossímeis com as provas orais. Porém, ao se debruçar sobre os depoimentos, observou a existência de um ambiente laboral discriminatório, porquanto o autor fora exposto a comentários preconceitos e discriminatórios.

Com esse entendimento, registrou que a empresa foi omissa em não adotar práticas que cessassem tais atos, e identificou a violação aos direitos da personalidade do obreiro para lhe deferir indenização em R\$ 2 dois mil.

[...] Vindica o autor uma indenização por danos morais, que seriam consistentes em comentários depreciativos e constrangedores no ambiente de trabalho, com conteúdo transfóbico. Detalha que os colegas de trabalho faziam comentários sobre sua vida pessoal, além de piadas indiretas, sem que a gerente Bruna se dispusesse a enfrentar a situação, embora informada dos fatos. Acrescenta que a gerente e a Sra. Maria perguntaram-lhe certa vez "qual o remédio que tomaria para a sua genitália crescer, pois agora seria a modinha da loja". [...] A respeito, disse a testemunha Ivan: [...] Entretanto, o episódio relativo à pergunta ofensiva da gerente Suzane não condiz precisamente com a narrativa inicial (segundo a qual, a pergunta teria condiz precisamente com a narrativa da exordial partido também da supervisora Maria), além de ser negada pela gerente, ouvida em audiência: [...] A testemunha João Pedro reforçou, não obstante, que havia comentários depreciativos e piadas dos outros colegas de trabalho: [...] Ainda que não haja prova satisfatória de tratamento ofensivo dirigido diretamente contra a pessoa do autor, os comentários dos empregados da ré causaram sentimentos negativos, mágoa e constrangimentos aos trabalhadores transexuais, sem que as gerentes, quando abordadas, se prontificassem a garantir um ambiente de trabalho ausente de maledicências preconceituosas. Logo, mesmo que a empresa não adotasse práticas discriminatórias, houve omissão culposa dos prepostos da ré ao serem negligentes com os recorrentes comentários desrespeitosos acerca da forma de vida particular do autor e do outro empregado transexual. Dessa forma, a omissão da ré traz à tona a violação a direitos de personalidade do autor, razão por que defiro o pagamento de indenização por danos morais, fixados em R\$ 2.000,00 (dois mil reais). (sic)

A empresa interpôs seu recurso e suscitou que não houve omissão ou negligência de sua parte com a reclamante, porque a maioria de seus funcionários eram transexuais e homossexuais, de modo que se “se entre eles havia brincadeiras, o máximo que a gerente poderia intervir seria se faltassem com respeito um com o outro”. (sic)

Disse que não ficou “claro nenhum dano ou abuso por parte de ninguém” (sic) e se tratava de “mais um caso” (sic) que o empregado se valia da “ausência de sucumbência na Justiça do Trabalho” (sic) criará “fatos com o intuito de locupletar-se indevidamente, fazendo uma interpretação totalmente equivocada da realidade.” (sic). Ao final, afirmou inexistir provas e pediu a reforma da sentença.

O reclamante interpôs recurso adesivo sob argumento de que estar comprovada a culpa patronal de forma clara, e por ser a empresa detentora de grande porte econômico a indenização fixada pelo juízo cognitivo não atendia o caráter punitivo e pedagógico. Pediu, assim a majoração do dano para R\$ 20 mil.

O recurso patronal não foi conhecido, pois, embora a relatoria tivesse determinada a intimação da empresa para regularizar sua representação processual, manteve-se inerte em apresentar a procuração outorgada ao advogado subscritor da peça. Por consequência de o

recurso obreiro ser adesivo, suportou a mesma decisão ante os termos do art. 997, § 2º, III, do CPC⁹⁵.

Apesar do juízo ter se aproximado da realizada dos fatos perante o depoimento das testemunhas, entende-se, aqui, que a extensão do prejuízo reiterado por dois anos de labor não condiz com o *quantum* arbitrado, tampouco considerada a omissão da empresa.

Caso 2. Banheiro/vestiário. Identidade. Mulher trans.

A autora comunicou à empresa que era mulher trans ao ser entrevistada para o cargo de serviços gerais em 6 de maio de 2021, e pediu para que pudesse usar o banheiro/vestiário feminino para evitar qualquer constrangimento e/ou discriminação. Diante dessa informação, a empresa propôs que a autora utilizasse o banheiro masculino até que os outros empregados “se acostumassem” (sic) com sua presença.

Apesar de se sentir violada, a reclamante aceitou a proposta por estar “passando por muitas dificuldades e condições de sobrevivência, vez que não tinha dinheiro para necessidades básicas, até passou fome.” (sic). No decorrer do pacto laboral, a autora se sentia constrangida e desconfortável por se deparar com frequência com outros funcionários (homens) no mesmo ambiente, de modo que começou a utilizar o banheiro feminino, o que originou reclamações por parte das colegas de trabalho.

Diante disso, sua chefia lhe solicitou para que continuasse utilizando o banheiro masculino por mais um período. A reclamante, sentindo-se violada, não viu uma alternativa senão solicitar o desligamento da empresa em 21 de junho de 2021, pois, “além de não ser respeitada como pessoa” (sic), via o ambiente transfóbico que estava exposta. Pediu, com os fatos, indenização moral em R\$ 15 mil, tendo como fundamento o RE 845.779/SC e ADO 26, por discriminação transfóbica.

A empresa alegou, em defesa, que jamais proibiu ou orientou a obreira utilizar o banheiro no qual não identifica sua identidade de gênero. Na instrução, foram dispensados os depoimentos das partes, sendo ouvidas as suas testemunhas.⁹⁶

⁹⁵ Art. 997. [...] § 2º O recurso adesivo fica subordinado ao recurso independente, sendo-lhe aplicáveis as mesmas regras deste quanto aos requisitos de admissibilidade e julgamento no tribunal, salvo disposição legal diversa, observado, ainda, o seguinte: [...] III - não será conhecido, se houver desistência do recurso principal ou se for ele considerado inadmissível.

⁹⁶ O depoimento das testemunhas fora extraído da sentença e do acórdão, por não terem sido transcritas na instrução.

Transcrição na sentença:

“(...) a testemunha da Autora disse que o empregador não se dirigia diretamente à Autora, e sim falava com ela por meio da testemunha, o que não acontecia com os outros empregados. (...) que o dono da empresa pediu para que fosse dito à Autora para utilizar o banheiro masculino até a "turma se acostumar", mas que com o tempo as próprias colegas de trabalho fizeram amizade com a Autora e disseram para ela usar o banheiro feminino. A testemunha disse que o dono da empresa, depois de certo tempo, pediu para que a Autora voltasse a fazer uso do banheiro masculino alegando que havia reclamações, inclusive da encarregada.”

Transcrições no acordão:

A primeira testemunha, sra. Thais, disse que trabalhou na empresa demandada; já conhecia a autora, foram vizinhas por um período e foi quem a indicou para a vaga; o sr. Pedro conversou com a depoente antes da contratação para saber como a autora se portava e solicitou que ela (a autora) utilizasse o banheiro masculino até que o pessoal se acostumasse com a situação; as próprias colegas de trabalho incentivaram a demandante a utilizar o banheiro feminino; depois de um tempo foi chamada no escritório e soube pelo sr. Pedro que algumas pessoas haviam reclamado e questionado a razão pela qual a autora estava utilizando o banheiro feminino; soube naquele momento que a encarregada havia sido uma dessas pessoas; o sr. Pedro reforçou o pedido para que a demandante voltasse a utilizar o banheiro masculino por mais um tempo; a depoente então relatou os fatos à autora.

A segunda testemunha, sra. Roselene, disse que trabalhou com a autora; nunca presenciou ninguém sendo desrespeitoso com a demandante; não soube de reclamações ou comentários sobre a demandante; não viu a autora utilizando o banheiro masculino, somente o feminino; não soube de nenhuma orientação para a autora utilizar o banheiro masculino; no momento da contratação recebeu documento contendo as regras de conduta, que, entre outras, proíbe a utilização de apelidos ou discussão entre os empregados.

A terceira testemunha, sr. Amilton, mencionou que trabalhou com a autora; nunca presenciou ou fez qualquer tipo de reclamação da demandante para a gerência; a sra. Thaís era amiga da autora e elas conversavam bastante; o sr. Pedro nunca agiu de forma desrespeitosa. (sic)

O juízo, em torno da prova oral, pronunciou que estava confirmada a discriminação à identidade de gênero da obreira ao ter sido impedida de usar o banheiro feminino. Assim, condenou a empresa ao pagamento de indenização moral.

No caso, a testemunha da Autora disse que o empregador não se dirigia diretamente à Autora, e sim falava com ela por meio da testemunha, o que não acontecia com os outros empregados. Além disso, a testemunha comprovou que o dono da empresa pediu para que fosse dito à Autora para utilizar o banheiro masculino até a "turma se acostumar", mas que com o tempo as próprias colegas de trabalho fizeram amizade com a Autora e disseram para ela usar o banheiro feminino. A testemunha disse que o dono da empresa, depois de certo tempo, pediu para que a Autora voltasse a fazer uso do banheiro masculino alegando que havia reclamações, inclusive da encarregada. Isso, sem dúvida, causou discriminação por causa da identidade de gênero da Autora, gerando dano moral e, conseqüentemente, direito à indenização. Levando-se em consideração os incisos I a XII do art. 223-G, da – no que for pertinente, com fulcro no inciso I do parágrafo 1º do art. 223-G, CLT condena-se a Ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 3.740,43, correspondente a três remunerações da Autora. (sic)

A empresa, em seu recurso, argumentou que a autora propôs demanda trabalhista baseada em “informações fraudulentas a fim de tirar vantagem financeira e enriquecer ilícitamente” (sic), e que não havia indícios de discriminação contra a empregada. Com os argumentos pediu a reforma da sentença primária.

A relatoria perante as provas orais consignou que mesmo ausente de provas de que o ambiente de trabalho não era conturbado ou hostil, não significa necessariamente que não tenha ocorrido ato discriminatório em face da parte autora. Destacou que o tema sobre a identidade de gênero é sensível e complexo, e tem sido objeto de discussão nos tribunais.

Por este motivo, ainda que não fosse exatamente o mesmo objeto de discussão, citou a repercussão geral do Recurso Extraordinário nº 845779/SC sobre a proibição de uso de banheiro feminino em *shopping center* por mulher trans, pois constitui-se questão constitucional diretamente ligada à dignidade da pessoa humana e a direitos de personalidade. Prosseguindo, asseverou que as pessoas que não se enquadram nos padrões impostos pela sociedade vêm obtendo de forma lenta, e muitas vezes por árduos caminhos, o reconhecimento dos seus direitos. Com esses fundamentos, manteve a sentença cognitiva.

O ato discriminatório pode não ter sido praticado de forma ostensiva ou até mesmo deliberada, mas de fato existiu. É o que se depreende do relato feito pela testemunha ouvida a convite da autora. (...) A testemunha deixou claro que, em duas oportunidades, foi abordada pelo superior hierárquico e instada a conversar e orientar a autora a utilizar o banheiro masculino. No caso, o empregador falhou ao 'solicitar' à autora, que não somente se identifica, mas também se apresenta socialmente como mulher, que utilizasse o banheiro masculino. Obviamente a solicitação aqui, além de imprópria, assume feição de ordem, já que a trabalhadora, no momento das tratativas, tem reduzida a sua capacidade de se opor a qualquer ordem ou 'sugestão', em razão do receio de não obter a vaga de emprego. Também se equivocou ao dar vez e voz às reclamações e, por fim, ao não conversar diretamente com a autora, optando por mandar recado por uma colega de trabalho que, embora fosse conhecida da demandante, não era sua superiora hierárquica. (...) A questão posta sub judice nestes autos não é exatamente a mesma da que é objeto de análise no RE nº 845779SC. Conquanto a autora fosse recém contratada, era de conhecimento de todos que se tratava de mulher transexual e inclusive já estava com a documentação regularizada. Aqui, com maior razão, deveria ser tratada de acordo com o gênero com o qual se identifica. (...) Compete aos empregadores, sejam grandes corporações ou pequenos empreendimentos, como é o presente caso (microempresa da área de reciclagem), evitar esforços para combater toda e qualquer situação de discriminação, de modo não somente a manter o ambiente de trabalho equilibrado, hígido, saudável, mas assegurar o pleno exercício dos direitos fundamentais da pessoa humana, que não se restringem ao direito à vida e à integridade física, abrangendo também o direito à dignidade, ao nome, à integridade psíquica e moral. A conduta do réu certamente ocasionou constrangimento e transtornos à autora e implicou em ofensa à dignidade, o que justifica a condenação ao pagamento de compensação por danos morais. O valor arbitrado na origem mostra-se razoável e proporcional à natureza e extensão da ofensa perpetrada, assegurando uma compensação pecuniária à trabalhadora e imprimindo o necessário efeito punitivo e pedagógico à empresa, sem comprometer a manutenção

da atividade empresarial (microempresa da área de reciclagem). Nego provimento. (sic)

Os julgados demonstram-se atentos aos atos discriminatórios em face das pessoas trans e contra a resistência da identidade de gênero, assim como firmes em rechaçar os degradantes que decorrem de atitudes infundadas.

Apesar disso, observa-se que a extensão do prejuízo não se limita à restrição de sanitário, mas sim à órbita de outros direitos integrantes da dignidade humana: igualdade, personalidade e liberdade. A integridade física e psíquica da obreira também foram negados e violados pela empresa e equiparavam-na ao estereótipo masculino pelos documentos civis. Assim, aqui no estudo, entende-se que o *quantum* indenizatório, não desconhecendo o curto período laboral, não corresponde com os efeitos reflexos que advieram de ter que usar o banheiro diverso da sua identidade de gênero por trinta dias consecutivos.

Caso 3. Transfobia pré-contratual. Identidade Mulher trans.

A autora após ter conhecimento da vaga ofertada pela empresa enviou seu currículo, sendo selecionada e, após a entrevista e exame psicológico, devidamente aprovada. Com o contato da empresa, pelo qual lhe confirmaram que seria contratada, pediu demissão do emprego que estava vinculada. Porém, quando enviou sua documentação à empresa, na qual consta que é mulher trans, recebeu a informação que teriam desistido de contratá-la porque “não tinham sistema para lidar com aquela situação.”. (sic)

Diante do comunicado, a autora tentou retornar ao emprego anterior, mas foi avisada que já tinham contratado um substituto para a vaga que ela havia dispensado. Com os fatos, a autora asseverou ter sido vítima de tratamento discriminatório e transfóbico, fundamentando seu pedido indenizatório de R\$ 70 mil, na Lei 7.716, de 1989.

Na defesa, a empresa reconheceu que a autora participou do processo seletivo, mas ao ter o conhecimento de que “se tratava de transexual, ainda em processo de alteração das documentações” (sic), lhe foi sugerido aguardar a conclusão de retificação e esperasse um posicionamento da gerente que estava em viagem. Disse que não foi confirmada a contratação da reclamante em “em nenhum momento” (sic) ou informado a ela que “não seria contratada em razão de sua identidade de gênero.” (sic). Aduziu que não houve discriminação e não caberia o pagamento de indenização por danos morais.

Os depoimentos das partes e testemunhas não foram reduzidos a termo, em decorrência da audiência ter sido telepresencial. Adveio, em seguida, a sentença de mérito e destacou o depoimento da obreira e da testemunha da reclamada:

No presente caso, em depoimento pessoal, a reclamante disse que não foi admitida após ter informado que queria que seu nome social fosse respeitado. Disse ainda que informou a reclamada que estava buscando a alteração dos documentos para que fosse adotado o nome social, procedimento que duraria de dois a três meses, mas acabou não fazendo essa solicitação junto aos órgão competentes, pois pedira demissão do emprego anterior e não tinha recursos para providenciar tal alteração.

Nessa mesma audiência, a preposta da reclamada afirmou que, depois da análise do currículo, a reclamante foi selecionada para a entrevista, após o que ela foi informada que deveria encaminhar os documentos necessários à admissão. Nesse momento, ela informou que gostaria de ser chamada pelo nome social, ao que a empresa lhe disse que internamente ela poderia ser chamada dessa forma, mas no sistema deveria constar o nome registrado nos documentos vinculados ao seu CPF. A preposta justificou que após a realização da venda de um cartão, a empresa contacta o cliente para confirmar a transação, ocasião em que lhe é perguntado se, de fato, recebeu a ligação feita pelo vendedor e se autorizou a aquisição do cartão. Nesse momento é que, ainda segundo a preposta, surgiria o óbice de utilização do nome social da reclamante, visto que a ligação de confirmação é feita por um setor diferente da empresa, no qual consta apenas o nome do vendedor conforme registrado no sistema. (sic)

O juízo, a partir das provas orais, salientou que o nome social é um direito da pessoa transgênero e deve ser respeitado por todos nos ambientes públicos e privados, “em atenção às categorias jurídicas da identidade de gênero e dos direitos fundamentais à liberdade de expressão e dignidade da pessoa humana.”. (sic)

Ressaltou que os princípios da igualdade, da não discriminação e da liberdade em todas as suas dimensões e devem ser interpretados e aplicados pelas normas internacionais de direitos humanos que tratam sobre a orientação sexual e identidade de gênero. Citou o Decreto Federal nº 8.727, de 2016, e a Resolução nº 270/2018 do Conselho Nacional de Justiça, os quais dispõem, sucessivamente, sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero na administração pública em geral.

Em seguida, antes de fixar o dano em R\$ 10 mil, destacou que a obreira, por seu depoimento, revelou ser “uma pessoa que durante toda a vida teve que lutar para ter uma existência completa, que abranja todas as singularidades de sua personalidade” (sic), de modo que, tal esforço permanente “inclui até mesmo o direito à autoidentificação, aspecto que, via de regra, não constitui obstáculo para os demais integrantes da sociedade.”. (sic)

Os depoimentos citados revelam o seguinte quadro fático: a reclamante participou e foi aprovada em um processo seletivo para a vaga de vendedora, mas não foi contratada porque a empresa não estava preparada para a utilização do nome social em vez do nome do registro civil. Inicialmente, é necessário ressaltar que a efetivação

do direito ao uso do nome social por pessoas com identidade de gênero diversa do gênero constante no registro civil está intrinsecamente relacionada com a observância do princípio da dignidade humana, um dos fundamentos que regem a República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal. Nessa linha, nossa Constituição elenca entre os objetivos da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, tendo como pressuposto a erradicação da marginalização, redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos sem qualquer forma de discriminação (art. 3º, I, III e IV). Destarte, estão proibidas práticas que configurem distinção, exclusão, restrição ou preferência de direitos entre as pessoas de forma injustificada e baseadas nas características humanas. Em contrapartida, foram incentivadas as condutas que promovem ações, programas e políticas públicas que contribuam para a superação dessas desigualdades. Além do amparo constitucional, é certo que o instituto fundamenta-se em previsões cogentes do Direito Internacional dos Direitos Humanos, bem como de normas infraconstitucionais, que ressaltam a sua relevância para a construção da identidade da pessoa trans e para o reconhecimento dos seus direitos conforme a sua personalidade. Os mandamentos constitucionais acima mencionados, bem como os princípios da igualdade, da não discriminação e da liberdade, em todas as suas dimensões, devem ser interpretados em conjunto com a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), o Protocolo de São Salvador (1988), a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas correlatas de Intolerância, os Princípios de Yogyakarta, que dispõem sobre a aplicação da legislação internacional de Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, e demais documentos internacionais correlatos. Dessa forma, a aplicação das normas passa por um controle multinível para uma mais adequada tutela de direitos humanos. Quanto aos Princípios de Yogyakarta (Yogyakarta, 2006), vale destacar o princípio 19, que faz referência especificamente ao Direito à Liberdade de Opinião e de Expressão de identidade ou autonomia pessoal. Quanto à escolha de nome, determina-se que devem ser tomadas todas as medidas necessárias ao pleno gozo de tal direito. (...). Para as pessoas transgênero, justamente por ser este um dos principais aspectos de reconhecimento de suas identidades de gênero, que orientará, inclusive, a observância dos demais direitos, permitiu-se, juridicamente, a auto-apresentação por meio de nome social. (...) Nesse contexto, ao decidir não contratar a reclamante justamente por supostas impossibilidades técnicas de utilização do nome social, a reclamada causou-lhe dano moral e praticou ato ilícito por descumprimento do dever de respeitar o nome social das pessoas transgênero. Conquanto não seja possível estabelecer-se uma perfeita relação entre a dor moral e a soma em dinheiro capaz de atenuá-la, é viável o arbitramento de indenização, desde que se procure encontrar uma compensação, que por um lado se aproxima do grau de culpa do agente e por outro lado, aumente para a vítima a dose de consolação. Diante da extensão do dano, do grau de culpa e da capacidade econômica do ofensor, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrada em R\$ 10.000,00. (sic)

No recurso, a reclamada aduziu que o juízo não considerou a ausência de provas pela autora relativo ao suposto ato discriminatório. Disse que a preposta da empresa “se prontificou em tratá-la por seu nome social” (sic), informando, apenas, que nos “registros da empresa constaria seu nome de registro, dada a impossibilidade do uso de nome social, considerando o registro do CPF.”. (sic)

Narrou ter informado à autora que, após a realização das alterações no seu registro civil, a sua vaga permaneceria à disposição, e que “no trato social, a Reclamada não importava em chamar a Reclamante pelo nome social, contudo, as documentações e crachá precisam seguir o padrão dos documentos pessoais, assim como ocorre com todos os funcionários da Reclamada”

(sic). Diante dos argumentos, pediu que fosse afastada a condenação ao pagamento de indenização por danos morais ou, sucessivamente, que fosse reduzido.

No mérito recursal, o relator cotejou as provas documentais produzidas pela reclamante com seu depoimento pessoal e assegurou que “houve efetiva contratação da autora para o trabalho” (sic). Expôs que, “ainda que possa se considerar que a empresa não praticou ato transfóbico, até porque, segundo relatos, ela possui outros empregados transgênero” (sic), a não contratação da parte autora “sob a alegação de que não possui sistema que permita a indicação do nome social do empregado nos documentos, especialmente no crachá” (sic), o qual é a identificação da empregada perante seus colegas e afirmação social de si perante a todos, “constitui ato ilícito”. (sic)

Em seguida, após reiterar a legislação constante na sentença primária, citou a jurisprudência daquele Tribunal (PJe 0000796-54.2021.5.12.0047) e reconheceu que a empresa desrespeitou o direito da autora de “ser reconhecida pelo seu nome social, ferindo frontalmente o princípio da dignidade humana”. (sic)

A prova produzida nos autos confirma a tese da autora. As conversas via WhatsApp trocadas entre a autora e a representante da reclamada deixam claro que a contratação da autora chegou a ser confirmada. (...) Das tratativas de contratação acima transcritas denota-se que houve efetiva contratação da autora para o trabalho e que a empresa resolveu não perfectibilizar a contratação porque, segundo ela, não possuía sistema operacional capaz de incluir o nome social da autora sem as devidas alterações no registro civil. Ora, ainda que possa se considerar que a empresa não praticou ato transfóbico, até porque, segundo relatos, ela possui outros empregados transgênero, certo é que a suspensão da contratação da autora sob a alegação de que não possui sistema que permita a indicação do nome social do empregado nos documentos, especialmente no crachá - que é o documento que identifica o empregado -, constitui ato ilícito. Como bem salientou o julgador primeiro, "(...)". Não divirjo do juízo quando afirma que a observância ao direito ao uso do nome social de empregados transgênero está intrinsecamente relacionada ao respeito ao princípio da dignidade humana, na medida em impedir que o empregado transgênero seja reconhecido por seu nome social fere diretamente o referido princípio. Note-se que no âmbito dos órgãos da administração pública federal é obrigatória a observância do nome social do servidor transexual ou transgênero, tanto que o Decreto 8.727/2016 dispôs, em seu art. 6º, que "(...)". Conforme consignou o juízo, a Resolução 270/2018, do Conselho Nacional de Justiça, igualmente assegurou a utilização do nome social de servidores e trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário. O art. 1º da referida Resolução dispôs que "(...)". Mesmo que o legislador ainda não tenha tratado do tema específico no âmbito privado, certo é que permitir que empregados transgênero sejam registrados com os seus nomes sociais, e assim sejam reconhecidos na empresa, decorre da própria evolução social, do respeito aos direitos fundamentais do indivíduo e da aplicação de uma política de não preconceito, que indubitavelmente deve nortear as contratações dos empregados. (...) No caso sub judice, de acordo com a conversa mantida via WhatsApp, resta claro que a autora teve tolhida a possibilidade de contratação porque solicitou que a empresa a registrasse com o nome social. (...) Resta claro, pois, que a empresa praticou ato ilícito que feriu a honra e a dignidade da autora, estando, pois, correta a sentença que deferiu o pagamento de indenização por danos morais. Nada a reparar, ainda, no que se refere ao valor da indenização, arbitrado em R\$ 10.000,00. O ato praticado pela empregadora foi grave, na medida em que impediu

a contratação da autora, após processo seletivo em que ela foi aprovada, por afirmar não ser possível o registro da autora com o seu nome social, atitude que fere a dignidade e a honra da trabalhadora transgênero. O dano experimentado igualmente é grave, sendo evidente a dor e o sofrimento causados em razão do preconceito e discriminação sofridos pela autora. (sic)

Além da intensa cautela que os julgados tiveram em estender ao caso as normas internas e externas de resguardo à identidade de gênero, contra o tratamento discriminatório, ilustram a aplicabilidade do art. 1º da Lei nº 9.029, 1995, que refuta todo e qualquer ato limitativo de acesso ao direito social ao emprego. Identifica-se, ainda, que, além da indenização ter sido construída objetivando a inserção de outras pessoas trans ao emprego, o efeito impeditivo perpetrado pela empresa por não ‘ter sistema’, teve duplo dano à reclamante: 1 - lesão à oportunidade de um emprego; 2 – perda do emprego que possuía à época.

Seção 3.5.10. Tribunal da 13ª Região/PB.

Caso 1. Nome civil. Identidade. Homem trans.

O obreiro, desde o ingresso na empresa,⁹⁷ informou seu nome social e pediu que fosse tratado no masculino, pois já possuía o CPF retificado, assim como suas características físicas masculinas eram visíveis. Entretanto, o seu coordenador lhe chamava pelo nome civil na frente de seus colegas, ignorando sua fisionomia e seu reiterado pedido de ser chamado pelo nome social. Ao utilizar o transporte da empresa, o autor precisava assinar a lista de entrada que constava seu nome civil, “de modo que diariamente era colocado em situação constrangedora” (sic) ao ter que expor “sua intimidade diante de todos” (sic), lhe fazendo “sofrer olhares de chacota, sentir-se diminuído e sofrer grande dano psicológico”. (sic)

Com os fatos, apresentou o TRCT e demais documentos que constavam no seu nome civil, assim como artigos sobre transexualidade e o direito de ser respeitado seu nome social. Ao final, pediu indenização por “desrespeito na adoção de seu nome social nos documentos da empresa, bem como no tratamento realizado por seu superior”. (sic)

⁹⁷ Em 1º de junho de 2018, na função de atendente júnior de televendas – telemarketing, demitido por justa causa em 25 de julho de 2019, por improbidade. Informação complementar: demissão revertida para sem justa causa, por falta de provas, no acórdão.

Na defesa, a reclamada protestou serem descabidas as alegações iniciais, porque sempre proporcionou e incentivou um ambiente de trabalho respeitoso e descontraído, buscando coibir qualquer comportamento que prejudicasse o clima amigável e a boa relação entre os empregados. Aduziu que, em decorrência do autor só ter conseguido modificar seu CPF para constar o nome social, seus documentos cadastrais e “a ata do transporte da empresa” (sic) foram expedidos de acordo com a identidade e CTPS que constam com o nome civil.

Afirmou que “mesmo sabendo do nome que o colaborador preferia ser chamado não poderia alterar documentação por se tratar de cumprimento de normas legais, cuja alteração sem a devida documentação acarreta fraude” (sic). Com os argumentos, articulou que inexistiram situações discriminatórias e a empresa não podia “ser punida, por motivos que fogem do seu controle”. (sic)

Em audiência de instrução, foram colhidas as provas orais.

Depoimento pessoal do reclamante: PERGUNTAS PELO ADVOGADO DO RÉU: (...); no seu crachá o nome contido era Pietro Santos; há um canal disponível na empresa para que o funcionário faça reclamações quanto ao serviço; não utilizou este canal, embora já tenha se comunicando com o RH e com o seu coordenador, reclamando que o sistema não utilizava o seu nome social e sim o nome da certidão de nascimento e era por este nome de nascimento que o coordenador se dirigia ao depoente; o coordenador era Galdino; (...). Encerrado.

Depoimento pessoal da preposta: PERGUNTAS PELA ADVOGADA DO AUTOR: a ficha de registro do empregado é eletrônica; no sistema é disponibilizada a informação sobre cada funcionário, e é essa informação que é de acesso aos coordenadores; na existência de uma reunião, e no treinamento, segue uma lista com o nome dos participantes de cada reunião; para utilização do ônibus também é emitida uma lista com o nome dos empregados que vão utilizar o serviço; (...). Encerrado.

Primeira testemunha do reclamante: Advertida e compromissada. Depoimento: “(...) PERGUNTAS PELA ADVOGADA DO AUTOR: tinha conhecimento da condição de transexual do reclamante, através de boatos, alguns colegas comentavam, mas veio ter certeza quando estava na segunda linha quando estava pegando as assinaturas dos colegas, em uma reunião, na ata, quando perguntou "no meio do pessoal" quem era a pessoa de Ana Karoline que ela não conhecia e algumas também não sabiam dizer quem era, outras disseram que era o reclamante, foi quando ela descobriu; o coordenador Galdino uma vez falou bem alto na célula "quem era Ana Karoline que estava de pausa há muito tempo?"; o Galdino coordena a operação inteira, são mais de 50 pessoas; sabe dizer que o Galdino já conhecia o Pietro; o reclamante comentava com a depoente que o seu nome já era para ter sido mudado nas atas de assinatura, ele não gostava de falar muito sobre isso porque ele ficava constrangido; (...); PERGUNTAS PELO ADVOGADO DO RÉU: não sabe informar se o reclamante já havia entregue todos os documentos necessários para alteração de seu nome; (...). Encerrado.

Dispensada a segunda testemunha do reclamante, sob protestos da advogada do reclamante.

Primeira testemunha do reclamado: Advertida e compromissada. Depoimento: PERGUNTAS PELO ADVOGADO DO RÉU: foi supervisor do reclamante uns 5 meses; (...); o depoente chamava o reclamante como Pietro e não presenciou ele ser

chamado por outro nome por ninguém; a reclamada é pioneira no ramo de contratação de transexuais, o que se chama de transcidadania; diz que no mesmo horário do reclamante havia outras pessoas participantes do mesmo programa; PERGUNTAS PELA ADVOGADA DO AUTOR: trabalhou um ano com Galdino, que era o seu superior imediato, coordenador; Galdino coordenava 12 supervisores, que por sua vez possuíam de 22 a 25 atendentes em cada equipe; Galdino conhecia o reclamante. Encerrado. (sic)

O juízo, ao analisar o mérito, concebeu que evidenciava nos autos “a inércia da reclamada em promover a efetiva integração e respeito ao trabalhador” (sic), porque o ente patronal é “uma empresa pioneira no Estado em recrutar trabalhadores que externam esta condição”. (sic)

Prosseguindo, analisou as provas orais e entendia que, pelo depoimento do autor, fora confirmado que seu nome social constava no crachá e era conhecido na empresa por sua “alcunha”. Disse que a sua testemunha do reclamante havia admitido “que não sabia da condição de transexual do autor” (sic). Em seguida, ponderou que “esta ressocialização se trata de algo muito recente e singular, e a sociedade necessita de um certo tempo para se adequar à novidade”. (sic)

Destacou que o contrato de honorários, acostado nos autos pelos advogados do autor, identificavam “o outorgante primeiramente por seu nome de nascimento, assina-o preferencialmente ao final, somente inserindo seu nome social entre parênteses” (sic). Ao final, entendeu que “ocorreu mero aborrecimento e fato isolado em relação ao nome do obreiro” (sic), julgando improcedente o pleito indenizatório.

O autor expõe na exordial possuir condição de transexual, conhecido pelo nome social de PIETRO, com o CPF já alterado e o RG e a CTPS em processo de alteração em trâmite. (...) Em seu depoimento, o autor relatou suas impressões acerca do ocorrido: (...) A testemunha do autor, sobre o tema em questão, disse: (...) A testemunha apresentada pelo reclamado, acrescentou em seu depoimento que: (...) Pois bem. Com efeito, a identificação por meio de nome social se insere na esfera de garantias à pessoa transexual, de modo a adequar seu meio de identificação burocrática interna à realidade fática. Tem o escopo de entregar dignidade ao trabalhador, respaldando assim não apenas sua orientação mas, e principalmente, sua identidade sexual, qual seja, o gênero ao qual entende pertencer. Nesse sentido, entendo que não restou evidenciada nos autos a inércia da reclamada em promover a efetiva integração e respeito ao trabalhador, motivo pelo qual não se justifica a condenação postulada na inicial de reparação moral. Ao revés do indicado na exordial, trata-se de uma empresa pioneira no Estado em recrutar trabalhadores que externam esta condição, justamente na contramão dos atos a ela imputados pelo autor. O fato de eventualmente ter havido alguma confusão ou equívoco quanto ao nome do reclamante, sem que isso representasse alguma conduta culposa da empresa, não é suficiente para que configure a conduta ensejadora de reparação moral. O próprio autor admite, em seu depoimento, que o seu crachá constava o seu nome social (PIETRO), alcunha pela qual era conhecido na empresa. O fato narrado no depoimento da testemunha apresentada pelo autor mas me pareceu ter se tratado de um evento isolado do que uma constante durante a execução do contrato de trabalho. Tanto o foi, que a própria testemunha

admite que não sabia da condição de transexual do autor, tendo tomado ciência naquele episódio, em particular, o que corrobora o argumento de que não era praxe da empresa expor o autor a procedimentos vexatórios. Inegável que a sociedade atual passa por transformações e que essas mudanças implicam em adaptações por parte das relações de trabalho, contudo, meros atos de desconforto ou equívocos não podem descambar para a esfera de indenização moral posto que lhes faltam o elemento intrínseco e caracterizador do dano moral, qual seja: o dolo ou culpa. Convém ressaltar, que esta ressocialização se trata de algo muito recente e singular, e a sociedade necessita de um certo tempo para se adequar à novidade. Observe-se, por exemplo, que no próprio contrato de honorários postado pelos advogados do autor, o outorgante é identificado primeiramente por seu nome de nascimento, assina-o preferencialmente ao final, somente inserindo seu nome social entre parênteses. Portanto, qualquer matéria envolvendo eventuais embaraços com estas questões deve ser enfrentada com a cautela e a moderação que o momento exige. Ademais, o mero constrangimento ou desconforto são insuficientes à indenização de natureza moral. O dano moral exige mais. Exige que a ofensa, que deve restar devidamente caracterizada e provada, extrapole os níveis de normalidade a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Desta feita, não havendo demonstração cabal de qualquer ofensa à honra e dignidade do reclamante, dor íntima contundente, vergonha social, abalo psicológico e comprometimento da imagem ou da vida privada do mesmo, tampouco que tenha sofrido discriminação, indefiro o pedido de indenização por danos morais ou qualquer outro pedido a este tema relacionado, lançado na petição inicial. (sic)

No recurso ordinário, o autor asseverou que houve por ser negado o exercício de seus direitos civis no seu local de trabalho, assim como se constituíram atos segregacionistas, violentos e depreciativos de sua pessoa, enquanto transexual. Reafirmou que sofreu “lesão em sua esfera moral” (sic) por ter tido exposta sua condição de transexual, de forma proposital e vexatória, a todos os demais empregados, ainda que a empresa soubesse “do fato e conhecendo tanto o nome social quanto o de nascimento do autor” (sic), fez questão de referi-lo pelo seu nome antigo.

Sustentou que, “ainda que se alegue que tal ato pode decorrer de esquecimento, pelo fato de o coordenador ter muitos subordinados, como reconheceu a sentença” (sic), era necessário ponderar que “as testemunhas também confirmaram que o mesmo conhecia o reclamante e já sabia de sua condição” (sic). Ressaltou, em seguida, o constrangimento que suportava ao ter que ingressar “no meio de transporte” da empresa e ter que assinar “a lista diante de todos os colegas, que ficava em posse do motorista, sendo que nesta continha seu nome feminino” (sic), embora tivesse solicitado, por diversas vezes, a retificação. Pediu, assim, o provimento do recurso e a reforma da sentença.

Ao ser analisado o recurso obreiro, a relatoria entendeu que as provas orais não se apresentavam contundentes e aptas para confirmarem a discriminação de gênero no ambiente laboral, porque a testemunha autoral presenciou somente um “episódio em que o supervisor

tenha se referido ao autor” (sic) pelo nome civil “não relatando que isso se repetia constantemente” (sic), e precisaria ter sido mais convincente.

Ponderou, em seguida, que não constituía intolerância com a identidade de gênero o fato de ter ocorrido o anúncio do nome civil à operação inteira, porque, além de ocorrido em “uma ocasião” (sic) e não ter sido dirigido “diretamente ao demandante” (sic), a empresa demonstrou possuir outros empregados transgêneros e “se preocupada com a inclusão social, adotando política de combate ao preconceito” (sic) com o código de ética.

Considerou, através do depoimento da testemunha da reclamada, que o nome social do obreiro era respeitado. Ao final, adotou os termos da sentença de que a “tal situação de descontentamento do empregado não é capaz de gerar a indenização pretendida” (sic), negando provimento ao recurso do reclamante.

No âmbito do Direito do Trabalho, para a caracterização do dano moral, faz-se necessária a verificação de abuso de direito por parte do empregador em face do seu empregado, que cause humilhação, constrangimento, sofrimento ou tenha a intenção de desabonar a imagem do trabalhador, em face da exorbitância do poder diretivo que lhe é conferido. A prova do dano moral está mais relacionada à comprovação do fato, havendo casos em que o dano se presume. Em poucas hipóteses exigir-se-á a prova do dano como requisito para o percebimento da indenização correspondente. Uma vez constatada a conduta danosa do réu, fica afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88). Entretanto, essa não é a hipótese dos autos. No caso em análise, cumpria ao reclamante demonstrar a ocorrência dos fatos narrados na inicial (arts. 818 da CLT e 373, I do CPC), ônus do qual não se desvencilhou, pois não apresentou provas que confirmassem a discriminação no ambiente laboral. A testemunha indicada pelo autor disse que: (...) Por sua vez, a testemunha indicada pelo réu informou que: (...) Apesar de a testemunha do reclamante ter relatado um episódio em que o supervisor tenha se referido ao autor como "Ana Karoline", informou que o fato ocorreu em uma ocasião, não relatando que isso se repetia constantemente. Por sua vez, o anúncio do nome civil do autor pelo seu superior, por si só, não significa intolerância com a identidade de gênero do obreiro, pois além de não confirmado o caráter proposital ou de má-fé de tal chamada, ficou demonstrado que ele sequer se dirigiu diretamente ao demandante, mas apenas perguntou pela empregada que se demorava em sua pausa. Entendo, pois, que tal situação de descontentamento do empregado não é capaz de gerar a indenização pretendida, pois não constatada uma política institucional e deliberada de resistência do réu à identidade de gênero do reclamante, bem pelo contrário, pois, como demonstrado, a empresa reclamada possui outros empregados transgêneros e se preocupa com a inclusão social, adotando política de combate ao preconceito (...). Como bem ressaltou o Juízo de origem, "O fato de eventualmente ter havido alguma confusão ou equívoco quanto ao nome do reclamante, sem que isso representasse alguma conduta culposa da empresa, não é suficiente para que configure a conduta ensejadora de reparação moral. (...). O próprio autor admite em seu depoimento que usa seu nome social no crachá da empresa (...), e que à época do ajuizamento da presente ação, o processo de alteração do nome em seus documentos estava em trâmite (...). De qualquer maneira, entendo ser razoável o proceder da reclamada em não efetuar a modificação integral da identificação do autor antes que ele apresentasse seus documentos definitivamente alterados, até a fim de se resguardar quanto à comprovação de pagamento de suas verbas, recolhimento de contribuições previdenciárias, FGTS, dentre outros. A prova para o acolhimento do pedido de indenização pela discriminação de gênero a que o autor teria sido submetido, precisaria ser especialmente convincente, isenta de qualquer dúvida razoável, o que não é o caso dos autos. Ante o exposto, conclui-se que os elementos

dos autos não são suficientes para corroborar as alegações que fundamentaram o pedido de dano moral, uma vez que não restou comprovada a ocorrência dos fatos alegados na inicial, sendo que os únicos fatos comprovados nos autos não revelam a efetiva discriminação no ambiente de trabalho, motivo pelo qual se mantém a decisão de origem. (sic)

A reclamatória fora proposta em agosto de 2019, acompanhada do TRCT, comunicado de demissão, entre outros documentos com o nome civil do reclamante, isto é, feminino. A defesa, reapresentou tais documentos em setembro de 2019, advindo a sentença em novembro daquele ano e o acórdão em março de 2020.

Observa-se que o entrosamento dado nos julgados de que não foi “constatada uma política institucional e deliberada de resistência do réu à identidade de gênero do reclamante” (sic), conflita, ignora e desconsidera a posição do STF perante os julgamentos da ADI 4275⁹⁸ e do RE 670.422, nos quais asseguram à pessoa transgênero o direito constitucional de alterar o nome, prenome e o sexo no registro civil, sendo bastante suficiente a manifestação da vontade, para ser reconhecido o direito da personalidade, liberdade, honra e dignidade.

A seguir, quanto à visão de que o fato de o obreiro ter sido chamado pelo nome civil (feminino) em meio da “operação inteira” (sic) com mais de 50 pessoas, ainda que presenciado e comprovado por sua testemunha, constituía-se em eventual embaraço ou mero constrangimento ou desconforto, pois único episódio e não “diretamente ao demandante” (sic), não se afeiçoa ao critério da responsabilidade por culpa (negligência, imprudência ou imperícia). Isso porque, a partir da confirmação da empresa em contestação de ter o pleno conhecimento da identidade de gênero do obreiro, competia a ela se adequar em seu poder diretivo, a fim de preservar e resguardar a imagem, a honra, a identidade de gênero do reclamante para que não fosse exposto à situação humilhantes e vexatórias que afrontaram sua personalidade diante dos demais empregados.

Por efeito, evidenciada a ação ilícita capaz de causar sofrimento psicológico o dano moral está demonstrado, eis os artigos 186 e 187 do Código Civil, e, também, praticado o ato ilícito por ação (expedição de lista de entrada no ônibus e de manutenção dos sistemas com o nome civil do empregado) e omissão (inércia em alterá-los), se desvenda a ocorrência de dano (ofensa à dignidade plena do autor) e nexos causal.

Ademais, a identidade de gênero é a percepção que a pessoa trans tem de si, de maneira livre e sem qualquer embaraço na mais plena expressão da autonomia da vontade e exterioriza à sociedade como quer e deve ser tratada. Portanto, o entrosamento de que “a própria

⁹⁸ ADI 4275, DJe em 6 de março de 2019. RE 670.422, DJe 15 de agosto de 2018.

testemunha admite que não sabia da condição de transexual do autor” (sic), submerge seu sentido, porque a pessoa trans, ao se identificar com o gênero oposto, no caso com o gênero masculino, não necessita e nem deve, por ser uma identidade, ter que demonstrar por atitudes ou comportamentos seu sexo biológico, pois não é sua identidade.

A seguir, entende-se que a visão do julgado cognitivo, exarado em novembro de 2019, de que “a sociedade atual passa por transformações e que essas mudanças implicam em adaptações por parte das relações de trabalho” (sic) e que “está ressocialização se trata de algo muito recente e singular, e a sociedade necessita de um certo tempo para se adequar à novidade” (sic), é contrária a todo o acervo de normas internas e externas existente que busca aplicar a não discriminação à identidade de gênero. Ou seja, não é nada contemporâneo a ‘existência’ de pessoas trans na sociedade.

O que não é recente é o preconceito e a discriminação velada e acobertada por paradoxos e resistências da cisnormatividade que impera com ideais discriminatórios. Entende-se, que as posições sociais — homem trans *versus* um homem cis — apresentem-se diferentes nas expectativas da vida e do sistema ‘social’: a desigualdade frente às posições; embora “o escopo do modelo de igualdade de posições é o de reduzir as disparidades entre as posições sociais” (HACHEM, 2014, p. 112).

Indaga-se: será que a cisnormatividade e/ou heteronormatividade, além de estar presente no campo do trabalho — na figura do(a) empregador(a) —, se desponha no órgão Judiciário na figura do julgador, o qual deve ser imparcial e aplicar a legislação?

Talvez, por esses entendimentos jurisdicionais que motivaram o CNJ elaborar o protocolo para julgamento das causas que envolvam as questões de gênero para orientar o(a) julgador(a) que o direito do trabalho deve por necessidade social à vista de supostas regras neutras, em razão da suposta perspectiva igualitária “do homem branco, heterossexual, de determinada classe social” (sic), combater a discriminação — seja direta ou indireta — e incluir o direito à igualdade substancial para o reconhecimento da autodeterminação de identidade de gênero.

Caso 2. Nome social. Identidade. Homem trans.

O reclamante foi admitido em 29 de setembro de 2020, para a função de operador de telemarketing e teve seu horário de trabalho alterado em agosto de 2021, ficando a partir de então sob nova supervisão. No primeiro dia do novo horário, após perceber que seu nome civil aparecia na tela do computador de trabalho, solicitou ao supervisor que fosse realizada a

alteração no sistema, mas foi tratado “com indiferença, risadinhas e olhares, o que o deixou extremamente constrangido” (sic). No decorrer do período laboral seus superiores insistiam em manter na plataforma digital da empresa, à vista de mais de mais de 60 funcionários ao vivo, seu nome de nascimento, causando-lhe grande constrangimento, abalo psicológico e moral pela exposição vexatória a que era injustamente submetido cotidianamente.

Os piores momentos de constrangimento e humilhação eram os treinamentos, pois “tinha uma lista para os presentes” (sic) e os treinadores liam em voz alta “o seu nome civil antigo” (sic). Cansado de ser constrangido e humilhado por seus supervisores perante todos os colegas de trabalho, assim como ignorado e tratado pelo “antigo nome” (sic), pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho em 16 de fevereiro de 2022, bem como pedido indenizatório de R\$ 20 mil na ADI nº 4.275, sob o amparo do princípio da dignidade da pessoa humana.

A empresa argumentou, na contestação, que jamais cometeu qualquer ato ilícito que pudesse ensejar reparação, tampouco os fatos declinados na exordial, porque sempre prezou por um ambiente de trabalho “leve” (sic), nos termos de seu código de ética.

Na produção de provas orais, o juízo colheu o depoimento das testemunhas das partes e dispensou a transcrição na ata de audiência com base na Resolução CSJT nº 313/2021. O juízo, ao analisar o demonstrativo de pagamento mensal do obreiro e comparar com os depoimentos, considerou que o conjunto probatório “socorria a tese inicial” (sic) de que houve omissão e desídia da empresa em não retificar os “dados cadastrais do reclamante” (sic).

Em seguida, com esteio na prova testemunhal do autor, afirmou estar comprovado o sofrimento por preconceito, discriminação e humilhações em virtude de condição inerente a sua própria personalidade e respectiva expressão de gênero. Registrou, ainda, que os mandamentos constitucionais consagram a imperiosidade observância à dignidade humana sob o prisma da diversidade individual de cada ser humano, sendo que a empresa não adotou “as medidas cabíveis e necessárias à concretização de tais valores em seu âmbito interno.” (sic). Perante os fundamentos, deferiu a rescisão indireta e o dano moral em R\$ 7 mil.

Quanto à prova oral veiculada no feito, a testemunha do autor, Joicean Ferreira Silva Júnior afirmou, dentre outros aspectos e de modo não literal, ter trabalhado com o autor na mesma equipe, que presenciava e via muito e “ele se queixava muito” era sobre o nome dele, sendo que presenciava alguns diálogos, mas não parava para ouvir e sempre que o autor ia conversar com o supervisor via que o reclamante ficava sem graça, pois ficavam de “falatório”, de “risadinha”, lembrando que o autor ficava constrangido; que passava e escutava alguns diálogos, mas não parava pra ficar lá escutando diretamente, a conversa era diferente do que aquela com outro colaborador, que a tela (plataforma de atendimento ao público) não era compartilhada entre os colegas, mas sempre visualizava o nome de origem do reclamante que ainda não tinha sido trocado; que o nome era Magdala Silva e que fazia parte do grupo de Whatsapp dos funcionários e que havia treinamentos periódicos, com chamada oral de presença

dos presentes aos mesmos e que presenciou o Sr. João ser chamado pelo nome de batismo, no caso, Magdala, não se recordando especificamente a data na qual quando algum funcionário da Liq chamou o reclamante de Magdala e que o supervisor Clovis Pires chamava o reclamante pelo nome de origem; que o reclamante era da manhã e trocou para o turno da noite então o supervisor chamava pelo nome que aparecia e era o nome de origem, por não tinha sido trocado; que não tinha acesso ao ponto e ao contracheque do reclamante e não soube informar a data na qual o reclamante solicitou a alteração do "nome de batismo para o nome social" (...) Por outro lado, a testemunha da reclamada, Maciel Junio Leite da Silva asseverou, em termos não literais, que não chegou a presenciar o reclamante sendo destrutado ou alguém olhando estranho para ele, não tendo feito pedido de alteração do sistema para o reclamante; que a empresa não se negou a modificar o nome do reclamante em folha de ponto, contracheque, não sabendo informar quais os documentos que o reclamante entregou à empresa por ocasião da sua contratação, não sabendo informar quando o reclamante modificou o seu nome; que no registro de ponto aparece quando vai bater o ponto, aparece o nome que foi colocado "quando eu entrei na empresa, aí é com o RH"; que não sabe dizer quando o reclamante modificou o nome; que a empresa em si costuma muito levantar essa bandeira sobre questão da integração social e que havia treinamentos periódicos para os operadores, não tendo presenciado o nome antigo do reclamante nos relatórios dos treinamentos, pois não aparecia o nome; que trabalhou com o reclamante, "ele estando em home office", por cerca de dois a três meses. (...) Embora, no caso em análise, a empresa negue haver incorrido em culpa pelo constrangimento causado ao reclamante decorrente da não alteração do seu nome civil para o seu nome social, considera-se que o teor conjunto da prova testemunhal não socorreu a sua tese. Além disso e como fato determinante da sua omissão, a própria prova documental que trouxe aos autos indicou a sua desídia e omissão quanto à devida retificação dos dados cadastrais do autor, haja vista que no próprio Contrato de Trabalho a Título de Experiência, datado de 29/09/2020 já constava o nome social do autor, JOÃO BERNARDO DA SILVA NASCIMENTO, embora os Espelhos de Ponto Eletrônico por ela mesma anexados aos autos eletrônicos indiquem que a empresa, de modo injustificável, manteve o antigo nome do autor até o dia 30/09/2021, apenas alterando para o seu nome atual a partir de 01/10/2021, sem qualquer justificativa técnica plausível para tal inércia em fato tão relevante e constitutivo do próprio direito de personalidade do reclamante. Tal condição inclusive ensejou a reiteração de condutas abusivas no âmbito interno, a partir de comentários nefastos sobre o autor, que poderiam ter sido abortados e evitados caso houvesse a empresa tido diligência e agilidade na alteração dos dados da vida civil do promovente, a tempo e modo devidos, ou seja, a subsistência do nome anterior no acervo documental foi uma fonte geradora de comentários e comportamentos inaceitáveis no ambiente de trabalho do reclamante. A sociedade em geral e as empresas, em particular, devem garantir plena dignidade humana às pessoas e aos trabalhadores (as), referindo-se aos mesmos formal e informalmente da maneira como se identificam, ou seja, através do seu nome social, sem margem ou espaço para retardamentos ou atrasos na alteração imediata do nome da pessoa trabalhadora, tão logo tenha ciência do respectivo fato ensejador da mudança. (...) Sobre o tema inclusive, faz-se mister trazer à tona os princípios já adotados no próprio âmbito da administração pública federal, ao se reconhecer o direito ao tratamento e identificação do indivíduo pelo nome social, em observância aos primados da dignidade humana, da efetividade dos direitos fundamentais e sobretudo aos valores constitucionais da solidariedade e da ausência de preconceitos por motivos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação ancorados no artigo 3º da Constituição Federal. Em linha com a Constituição Federal de 1988, o Decreto Presidencial Nº 8.727, de 28 de abril de 2016, que "Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional", determina, em seu art. 1º, parágrafo único, incisos I e II respectivamente, que: Em idêntica direção normativa, a Exposição de Motivos da Resolução nº 270 do Conselho Nacional de Justiça, de 11.12.2018, destaca a dignidade humana como fundamento da república - inc. III do art. 1º da CF/88, a necessidade dar-se máxima eficácia aos direitos fundamentais, a promoção de valores de uma sociedade livre e igualitária como objetivo fundamental da república e de

respeito a todos os indivíduos que a integram como forma de garantir uma sociedade justa e isonômica. O art. 1º da referida Resolução Nº 270 do Conselho Nacional de Justiça expressa: E, o próprio Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região igualmente tomou a iniciativa de editar a Recomendação TRT13 SCR Nº 006/2022, de 17/05/2022, através da qual “Recomenda a observância pelos magistrados de procedimentos atinentes à utilização de nome social nos registros do sistema PJE”. (...) Logo e considerando tais premissas, torna-se cabível o acolhimento da pretensão do reclamante de indenização por dano moral decorrente da situação fática relatada. Quanto ao valor objeto do título indenizatório, deve-se considerar a extensão do dano, as condições econômicas do autor do dano e o princípio da razoabilidade, de modo a reparar, ainda que parcialmente, o dano sofrido e de atuar pedagogicamente, a fim de inibir a repetição da conduta culposa, de modo que se fixa o valor da indenização por dano moral em R\$ 7.000,00 (sete mil reais). (sic)

As partes não recorreram.

O julgado, apesar de franquear o apanhado de legislação que afirmam a construção do dano à personalidade do autor, a observação é o tempo que o obreiro sofreu imensa tortura psicológica, discriminatória e desumana, dois anos, entre a transferência para o novo horário — agosto de 2021, até o pedido rescisório indireto em fevereiro de 2022. A extensão do dano, aqui, adaptava compensação acima, pois, ainda que não tenha sido descrito na inicial, compreende-se que suportou colossais ofensas à sua personalidade.

Seção 3.5.11. Tribunal da 15ª Região/Campinas/SP.

Caso 1. Nome social, banheiro/vestiário, discriminações. Identidade. Mulher trans.

Este caso foi protocolado em 2013⁹⁹, época que a ação era física e não foi integralmente digitalizado para o PJe. Assim, o contexto fático relatado na exordial e na defesa foram extraídos da consulta pública à sentença e ao acórdão.

Conforme exposto na sentença, a autora trabalhou para a reclamada de 23 abril de 2012 a 27 fevereiro de 2013. Informou os gerentes da empresa, na entrevista de emprego, que “era pessoa transexual e que adotava “o nome ou pseudônimo” (sic) social, sendo-lhe exigida, naquela ocasião, que seus cabelos fossem “bem curtos” (sic), o qual foi aceito, pois necessitava trabalhar.

De acordo com o julgado, a autora disse que, poucos meses após a admissão, comunicou a gerência que havia dado início às sessões de psicanálise e outros tratamentos indicados para

⁹⁹ Em decorrência de existir, em partes do processo, a referência à reclamante no masculino, em respeito à sua identidade de gênero me referirei a ela, ao descrever os fatos, no feminino.

a transição de gênero e pretendia usar uniforme feminino idêntico aos usados pelas funcionárias, assim como utilizar banheiros e vestiários femininos e ver anotado no crachá de identificação seu nome social.

Porém, foi proibida de utilizar o banheiro e vestiário feminino, assim como tolhida de ter seu crachá com o nome social, além de acontecerem uma “série de discriminações relacionadas ao uso de maquiagem e ao comprimento do cabelo” (sic). Informou que “teve que fazer a troca de roupas e necessidades fisiológicas no sanitário destinado às pessoas portadoras de deficiência” (sic), e que “em várias oportunidades foi alertada por colegas de trabalho que o gerente pretendia rescindir o seu contrato” (sic), porque não estava se adequando “às normas da empresa e se comportava como uma pessoa do sexo feminino” (sic). Entendeu-se, assim, vítima de homofobia.

Em contestação, conforme a sentença, a reclamada argumentou que a demissão da reclamante não foi motivada por sua orientação sexual, e que o “prenome colocado no crachá era o mesmo identificado nos documentos fornecidos pelo obreiro à empregadora na data de sua admissão”. Aduziu que “não existe regulamento sobre a utilização de banheiros femininos por transexual” (sic) e a gerência informou à reclamante que ela poderia frequentar o banheiro feminino “após a cirurgia de transexualização”. (sic)

Na audiência de instrução foram colhidos os depoimentos.

Depoimento pessoal da reclamante: 1. Inquirida sobre se havia diferença entre o uniforme masculino e o feminino, disse que: a camisa e o boné são iguais; a única diferença é um detalhe sutil na calça: na masculina existe um botão do lado, e na feminina é atrás - essa é a única diferença; 2. a depoente usou maquiagem básica, para que não chamasse muito a atenção; as outras meninas utilizavam maquiagem normalmente; entre novembro e outubro mais ou menos o gerente de plantão do dia, informou a proibição do uso de maquiagem para "meninos e meninas", dizendo que isso acontecia em razão de determinação da vigilância sanitária; a proibição ocorreu por causa da depoente, porque no dia anterior havia conversado com ele sobre ele assunto e, além disso, a vigilância sanitária, em tantos anos nunca havia determinado nada em relação a maquiagem; algumas pessoas observaram a proibição de uso de maquiagem, e outras não; a depoente prosseguiu utilizando uma maquiagem básica, pois se chegasse com a maquiagem como a que está usando agora, nem poderia entrar; atualmente as funcionárias usam maquiagem, e acha que foi dispensada porque eles (a empresa) queriam livrar-se de um "empecilho"; 3. Nas normas da loja há proibição do uso de maquiagem: existem umas normas básicas expostas para os funcionários, e entre elas a proibição do uso da maquiagem; essa informação fica disponível para os funcionários; apesar disso, a loja de Catanduva (franquia) sempre permitiu o uso de maquiagem, até que em outubro ou novembro a loja passou a proibir; 4. Não presenciou alguma outra pessoa ser advertida em razão do uso da maquiagem; isso aconteceu, entretanto, com a depoente; 5. Existem muitos gays trabalhando lá, mas ele está satisfeito com a condição biológica dele, e não se confunde com a condição do transexual. 6. a depoente ficava ofendida com o nome Maike no crachá, pela reação dos clientes em razão da sua aparência feminina; 7. A depoente prefere não ser chamada de Maike; se disser que não se irrita quando é chamada por esse nome, estaria mentindo; 8. Quando se trata de assinar um documento em que é necessário o nome

de batismo, a depoente o utiliza; quando se comunica com alguém utiliza o nome Alexia; no documento de fls 23-25, que redigiu para seus advogados, não sabia que nome colocar e por isso colocou o de batismo, já que os advogados pediram os documentos dos quais constava o nome de batismo; 9. Não se sentiu ofendida ao verificar que na procuração que assinou para o advogado constava o nome Maike, até porque ele a chama de Alexia. Dispensado o depoimento pessoal da reclamada.

1ª Testemunha da reclamante: Advertida, compromissada e inquirida, respondeu: 2. na empresa chamava a reclamante de Maike, porque era o nome utilizado na empresa; percebia que a reclamante sentia-se incomodada por ser chamada de Maike; 3. a depoente quase sempre usava maquiagem e as meninas que trabalhavam na empresa também usavam; a reclamada permitiu o uso de maquiagem; houve uma época em que a reclamada proibiu o uso de maquiagem, não se lembrando quando isso aconteceu, mas durou pouco tempo; isso ocorreu nesse ano; 4. a depoente se desligou da empresa no dia 30/05/2013; 5. não se lembra se a proibição referida na resposta numero 3 aconteceu antes ou depois de fevereiro deste ano; (perguntada sobre se sabe dizer se a proibição teve algo a ver diretamente com a reclamante, disse que:) só ouviu boatos pelo fato de a maquiagem ser liberada eles não liberavam a reclamante de usar e para não causar tumulto a reclamada proibiu geral; voltaram a permitir o uso da maquiagem posteriormente, mas a depoente não se recorda se a reclamante já havia deixado ou não a empresa; 6. quando a deponente saiu, em maio deste ano, já era permitido o uso de maquiagem; ninguém avisou da permissão, as meninas foram voltando a usar; não houve nenhum aviso e autorização para voltarem a usar maquiagem; 7. a reclamante nunca pediu á depoente que a chamasse de Alexia; 8. existe pouca diferença entre o uniforme masculino e feminino: a calça tem um modelo diferente.

2ª Testemunha da reclamante: Advertida, compromissada e inquirida, respondeu: 2. as meninas que trabalhavam na reclamada poderiam usar maquiagem; houve uma época em que foram proibidas de usar maquiagem, o que aconteceu por muito tempo; como havia o funcionário Maike proibiram a maquiagem para atingi-lo; sabe disso porque o depoente ocupava cargo de coordenador de equipe e através do gerente soube que teria havido problema com cliente, que estranhava ver o Maike com aparência feminina; 3. quando o depoente se desligou da empresa já havia sido liberado o uso de maquiagem; essa permissão foi dada por um gerente depois que a Alexia saiu; 4. a reclamante nenhum momento pediu ao depoente que não a chamasse de Maike.

1ª Testemunha da reclamada: Advertida, compromissada e inquirida, respondeu: 2. as meninas que trabalham na reclamada usavam normalmente maquiagem, exceto na cozinha; a reclamante usava maquiagem; não se lembra se houve algum período de proibição; 3. o uniforme masculino e feminino eram iguais; se tivesse diferença era um botãozinho na calça; 4. não aconteceu de a reclamante pedir ao depoente que a chamasse de Alexia; o depoente a chamava de Maike e ela não se incomodava com isso; no ambiente de trabalho a reclamante era conhecida e chamada apenas por Maike; o depoente respondeu quando o juiz referiu-se à reclamante por Alexia, porque ele (Maike) havia comentado que quando mudasse de sexo mudaria o nome para Alexia.

2ª Testemunha da reclamada: Advertida, compromissada e inquirida, respondeu: 2. não sabe dizer se é proibido ou permitido o uso de maquiagem na loja, mas ouviu dizer que não é permitido; as meninas usam maquiagem, mas é bem discreto; 3. não sabe se houve proibição ou não, mas ouviu entre os funcionários que não é permitido o uso de maquiagem; 4. o depoente toma conta dos equipamentos e cuida da conservação do restaurante; 5. o depoente não tinha contato com a reclamante, vendo-a apenas de vez em quando; já viu o Maike atendendo clientes; para o depoente a figura da reclamante era masculina e não feminina. (sic)

No mérito, o juízo esclareceu que, embora tenha evidenciado em audiência e pelo documento constante nos autos a identidade feminina da autora e expresse “profundo respeito

pela opção e pela identidade sexual da autora (e de todas as pessoas)” (sic), entendia que não havia “nada nos autos” (sic) que revelasse “a prática, pela reclamada, de ato discriminatório ou preconceituoso” (sic) e tenha resultado em humilhação ou ofensa à obreira.

Em relação ao impedimento do banheiro feminino, disse que não podia “negar que alguma funcionária possa subjetivamente também sentir-se constrangida de compartilhar sua intimidade com pessoa morfológicamente identificada com o sexo masculino.” (sic). Em relação à vedação do nome social no crachá, entendeu que não era preconceituoso ou discriminatório, porque, na petição inicial, seus advogados tratavam-na no masculino e assinou seu nome civil, de modo que “convive relativamente bem com o nome de batismo” (sic) e a atitude da empresa pareceu “razoável condicionar a alteração do nome no crachá à alteração da identidade civil”. (sic)

Em seguida, esclareceu que “apenas dois atos podem configurar não exatamente intolerância, mas um certo grau de insensibilidade em relação à opção sexual da obreira” (sic), quais eram a exigência da empresa para que a autora mantivesse os cabelos curtos e que utilizasse uniforme masculino, ainda que fosse “mínima (a posição de um botão na calça) no íntimo de um ser que busca afirmar e confirmar sua feminilidade, tem um grande significado”. (sic). Diante desses atos insensíveis, pois entendia inexistir homofobia ou discriminação, condenou a empresa ao pagamento de danos morais em R\$ 5 mil.

Relendo detalhadamente a petição inicial, são esses os atos e fatos específica e objetivamente referidos que, no entender da reclamante, haveriam gerado o prejuízo indenizável: 1) foi exigido que a reclamante cortasse os seus cabelos bem curtos, quando da admissão (fl. 05); 2) não houve autorização para uso dos banheiros e vestiários femininos pela autora (fl. 06); 3) não houve autorização de uso do nome Alexia, no seu crachá (fl. 06); 4) houve proibição de maquiagem facial principalmente para atingi-la (fl. 06); 5) segundo as colegas de trabalho o gerente tinha intenção de rescindir seu contrato de trabalho, “dado a sua insistência em não querer as normas da empresa e se comportar no trabalho como uma pessoa do sexo feminino” (fl. 07); 6) foi obrigada a usar o uniforme idêntico ao utilizado pelos funcionários do sexo masculino (fl. 07); 7) o ato demissório expressou notório preconceito e discriminação em relação à orientação sexual do trabalhador (fl. 13). Não é razoável entender-se que a reclamada tenha atitude homofóbica, discriminatória ou preconceituosa. E em primeiro lugar por uma razão singela e evidente: desde a primeira entrevista para contratação a empresa tinha conhecimento da transexualidade da autora (conforme revelado na própria inicial, fl. 05, segundo parágrafo). Ora, se a reclamada estivesse contaminada pela “histeria homofóbica” (expressão utilizada pela reclamante à fl. 08), evidentemente ela não se daria ao trabalho de contratar a reclamante, já que antes da admissão tinha conhecimento da sua condição de transexual. Ademais, a própria autora declarou, na resposta nº. 5 de seu depoimento, que “existem muitos gays trabalhando lá”, circunstância que, evidentemente, é de conhecimento – e plena aceitação – da reclamada, o que demonstra sua tranquila convivência com a diversidade das expressões da sexualidade. Por outro lado, algumas atitudes da empregadora revelam exercício de racionalidade e razoabilidade, ainda que não tenham implicado em atendimento aos anseios da obreira. O uso de banheiros, por exemplo. Muito embora eu compreenda perfeitamente o constrangimento da autora,

dada a sua identidade feminina, de usar o banheiro masculino, não se pode negar que alguma funcionária possa subjetivamente também sentir-se constrangida de compartilhar sua intimidade com pessoa morfológicamente identificada com o sexo masculino. E, nesse sentido, o empregador deve dar atenção a todos os seus funcionários. Em outras palavras: a reclamada não poderia exigir de suas demais empregadas que dividissem o banheiro com pessoa identificada civilmente como do sexo masculino. Nesse sentido, e até que se completasse o processo de transexualização (que implica cirurgia e alteração da documentação), a alternativa de utilização de outro banheiro parece razoável. Também a utilização do nome de batismo da parte autora, em seu crachá, não me parece atitude preconceituosa ou discriminatória. Afinal, é o nome legal, pelo qual, observe-se, a reclamante não nutre aversão tão absoluta, pois assim ela se qualificou na petição inicial (fl. 03). Vale observar que as pessoas que mantém o maior grau de confiança com a reclamante nestes autos – os seus advogados – trataram-na durante toda a petição inicial (as 17 folhas) por sua identidade masculina. Mais ainda: ao relatar ao seu advogado todos os fatos pertinentes à causa (fls. 23/25), a demandante assinou Maíke Jonas Lear (fl. 25), o que revela que, ainda que ela prefira ser chamada Alexia, ainda convive relativamente bem com o nome de batismo. Nesse contexto, e por observância da literalidade da documentação que identifica a empregada, a reclamada preferiu constar do crachá o nome Maíke, procedimento que, do ponto de vista legal, não revela qualquer ilegalidade ou abuso de direito. Parece razoável condicionar a alteração do nome no crachá à alteração da identidade civil. Não houve proibição do uso de maquiagem apenas pela reclamante, e não há prova inequívoca de que a proibição geral teve como finalidade atingi-la especialmente (a testemunha Nathalia apenas ouviu boatos, e o depoimento da testemunha Luis Felipe não me parece, isoladamente, suficiente para fazer prevalecer a tese da prefacial). Nada nos autos evidencia que houve intenção de dispensar ou efetivação da dispensa em razão da identidade sexual da obreira. Nesse contexto, apenas dois atos podem configurar não exatamente intolerância, mas um certo grau de insensibilidade em relação à opção sexual da obreira, na medida em que significam imposições indevidas de um padrão masculino a uma pessoa com inequívoca identidade feminina: a exigência de que a autora cortasse os cabelos bem curtos, quando de sua admissão (alegação no segundo parágrafo de fl. 05, sobre a qual a reclamada nada falou na tese defensiva), e imposição de uso de uniforme masculino. Não desconheço que especificamente quanto à questão do uniforme a diferença entre o masculino e o feminino é mínima (a posição de um botão na calça...), mas simbolicamente, no íntimo de um ser que busca afirmar e confirmar a sua feminilidade, um pequeno detalhe certamente tem um grande significado. Entendo que a autora tinha o direito de manter seus cabelos longos, na contratação, e que deveria ter-lhe sido permitido o uso da vestimenta feminina, em respeito a sua inequívoca identidade de mulher. Ao agir em desacordo com aquele direito e esse dever, a reclamada, embora não tenha praticado ato de homofobia e discriminação, mas de – como já referido – alguma insensibilidade, deve indenizar a obreira. E, tendo em vista tantas circunstâncias, mas a reduzido grau de gravidade da atitude patronal, mormente em se considerando que não foi confirmada a maioria das acusações formuladas na petição inicial, e finalmente vislumbrando também nesta sentença a necessária finalidade orientadora e pedagógica, condeno a reclamada a pagar à reclamante indenização ora arbitrada em R\$ 5.000,00. (sic)

De acordo com o relatório do acórdão, a empresa argumentou em seu recurso que nada nos autos revelava a prática de ato discriminatório ou preconceituoso que tenha resultado em humilhação e ofensa à parte autora. Entendia que não houve conduta ilícita, nem danos e nexo causal. Explicou que a reclamante não teria cortado seu cabelo, mas teria mantido seus cabelos compridos durante a vigência de seu contrato laboral.

Alegou que a exigência de utilização do uniforme masculino fornecido a parte autora não configura um certo grau de insensibilidade, pelo fato de que a diferença entre o uniforme feminino e masculino é apenas a localização de um botão. Afirmou que não houve dor, vexame e humilhação que interferiu no bem-estar do indivíduo, ensejador de indenização. Sustentou que não houve conduta homofóbica e defendeu que ocorreu mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade que devem permanecer fora da órbita do dano moral, para não desvirtuar o instituto.

A reclamante, por seu recurso (de acordo com o relatório do acórdão), argumentou de que diante da proibição do uso do sanitário feminino, sentiu-se constrangida. Sustentou que na razão inversa da necessidade da identificação documental para a comprovação do sexo de quem queira utilizar o sanitário feminino, basta que a pessoa apresente características externas que a identifique como pertencente ao sexo feminino. Quanto à proibição da inserção do nome social no crachá, cartão que se usa no peito, preso na roupa, afirmou que não se exige a inserção do “nome de batismo” (sic) ou o nome grafado na certidão de nascimento de quem está usando, podendo, inclusive inserir alcunha ou apelido pelo qual a pessoa é conhecida.

Alegou que se sentia humilhada pelo fato de ter que usar o nome masculino no seu crachá de identificação, que contrastava com os seus traços fisionômicos, com delineamento do rosto que revelava ser pessoa do sexo feminino. Asseverou que foi vítima de discriminação velada, requerendo a reparação civil pelo dano moral sofrido, pedindo a reforma da sentença.

A relatoria iniciou o julgamento¹⁰⁰ ressaltando, com esteio no Princípio da Yogyakarta, que “os transexuais possuem a identidade de gênero oposta ao sexo biológico e buscam harmonizar a identidade, o sexo e o corpo à sua identidade de gênero” (sic), e sendo a “autora transexual, tem um conflito entre o sexo biológico e a sua identidade sexual”. (sic)

Consignou, com fulcro na Constituição e no artigo I da Declaração Universal de Direitos Humanos, que a reclamada deveria adequar-se a identidade de gênero e preservar a dignidade “e a orientação sexual da empregada” (sic), pois vedam todas as formas de preconceito e estabelecem a igualdade de direitos. Em seguida, mencionou os julgados do STF, ADPF 132/RJ e ADI nº 4277/DF, que tratam sobre a igualdade de tratamento dado aos casais homoafetivos aos casais heteroafetivos, no sentido da proteção constitucional que faz da livre disposição da sexualidade do indivíduo um autonomizado instituto jurídico.

Ao analisar o mérito, em relação à proibição da autora em utilizar o banheiro feminino, elucidou que “é possível conciliar a utilização do banheiro feminino por mulheres e transexuais

¹⁰⁰ DJ em 20 de agosto de 2014.

ou travestis, tendo em vista que as travestis e transexuais sentem-se como mulheres e agem socialmente” (sic), citando o material de orientação sobre o “atendimento a travestis e transexuais” (sic) da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, no qual recomenda que a utilização de banheiros seja em espaços sociais ou institucionais, deve respeitar a identidade de gênero da pessoa, a fim de evitar a discriminação.

Quanto à imposição da obreira ter que usar o uniforme masculino mesmo que tivesse uma mínima diferença em relação ao uniforme feminino, registrou que houve nítida ordem de seguimento de um padrão masculino, pois à reclamante “possui efeito negativo a pessoa que possui o permanente desejo de viver e ser aceita como um indivíduo do sexo oposto.”. (sic)

No que se referia à proibição do uso do nome social no crachá, a relatoria rechaçou o argumento da reclamada de que “somente poderia alterar o seu prenome depois da cirurgia de transgenitalização e modificação de seus documentos de registro civil” (sic), porque, em razão de ser escolha íntima da pessoa, “não se pode aceitar a imposição de tais obstáculos para a simples identificação social da reclamante perante clientes e colegas de trabalho” (sic), e deve ser respeitada. Transcreveu a nota técnica sobre uso do nome social em escolas e universidades da Comissão Especial da Diversidade Sexual do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, disponível no site da Defensoria Pública do Estado de São Paulo como material de orientação do Núcleo de Combate à Discriminação, Racismo e Preconceito.

Sobre a exigência de a parte autora ter o cabelo curto, asseverou que, de forma mais evidente, houve “a imposição de um padrão masculino” (sic) à empregada, o que ia de “encontro ao respeito à dignidade humana, à igualdade, à não discriminação e à liberdade de identidade de gênero” (sic) dela.

Após a lição aplicada no julgado com a legislação constitucional, infraconstitucional, internacional e jurisprudencial, esclareceu que o arbitramento da indenização por danos morais “deve ser feito com a devida prudência, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário” (sic), sendo de suma importância “analisar-se a situação econômica das partes, sobretudo para que a sanção surta algum efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa responsável” (sic). Ao final, deu provimento ao recurso da obreira com indenização mora em R\$ 40 mil. Em sua íntegra, pois indispensável.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 3º, IV, aduz que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, estabelecendo em seu art. 5º, caput, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)”. A Declaração Universal de Direitos

Humanos, de 10 de dezembro de 1948, estabelece em seu artigo I, que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Os transexuais possuem a identidade de gênero oposta ao sexo biológico e buscam harmonizar a identidade, o sexo e o corpo à sua identidade de gênero. Sendo a parte autora transexual, tem um conflito entre o sexo biológico e a sua identidade sexual. Observa-se que antes da admissão da reclamante a empresa já tinha conhecimento de sua condição transexual, bem como a própria autora em seu depoimento pessoal, à fl. 56, afirmou que “existem muitos gays trabalhando lá”. No entanto, ao deter o conhecimento da condição de transexual, inclusive com tratamento psicológico e medicamentosos orientado por profissionais, em plena transformação e afirmação de sua sexualidade, cabia a reclamada adequar-se em seu poder diretivo, a fim de preservar a dignidade, a identidade de gênero e a orientação sexual da empregada. Noto que, pela atitude e comportamento da autora ao longo da audiência, o juízo a quo, durante a direção da solenidade, percebeu a identidade feminina da reclamante, em oposição a sua condição biológica e de seu registro civil (fl. 113-v). Ademais, o documento do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP, à fl. 39, comprova que a autora foi matriculada no Serviço de Psicoterapia em 9/1/2012, tendo participado de acompanhamento psiquiátrico e psicológico no AMTIGOS (Ambulatório de Transtorno de Identidade de Gênero e Orientação Sexual). A própria reclamada, à fl. 60, declarou que a reclamante precisava tirar suas folgas todas as terças-feiras, dias em que viajava para a capital do Estado de São Paulo, para realizar acompanhamento de processo transexualizador pelo AMTIGOS/HC, confirmando o seu conhecimento a respeito da transexualidade. A orientação sexual e a identidade de gênero são essenciais para a dignidade humana de cada pessoa. Ressalta-se que a liberdade de identificação sexual é garantia constitucional, que conduz ao reconhecimento do direito dos indivíduos decidirem, de maneira livre e sem qualquer embaraço, sobre as questões relacionadas a sua sexualidade, na mais plena expressão da autonomia da vontade. A identidade de gênero trata-se de atitude individual, pois nada mais é que a percepção que a pessoa tem de si própria, independentemente do sexo biológico ou registro civil. Tal identidade, quando declarada, deve ser respeitada por toda a sociedade em razão do direito à diversidade, evitando-se, assim, qualquer espécie de discriminação. Neste momento, oportuno mencionar que na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal sobre a igualdade de tratamento dos casais homoafetivos aos casais heteroafetivos, ADPF 132/RJ e ADIn 4277/DF (...) Quanto ao uso do banheiro feminino, de fato, a norma do Ministério do Trabalho prevê a separação de banheiros apenas por sexo. Todavia, tal norma deve ser interpretada em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana, da vedação à discriminação, da igualdade e da liberdade, previstos nos artigos 1º, III, 3º, IV, e 5º, caput, da Constituição Federal. A autora possui inequívoca identidade feminina. Ainda que essa identidade esteja em oposição ao seu registro civil, não é razoável entender que pessoa com aparência feminina, que se sente e quer ser reconhecida como do sexo feminino, deva ser obrigada a frequentar banheiro masculino. A Defensoria Pública do Estado de São Paulo, em material de orientação sobre o “atendimento a travestis e transexuais” recomenda, no trato cotidiano, seja em espaços sociais ou institucionais, que a utilização de banheiros deve respeitar a identidade de gênero da pessoa, a fim de evitar a discriminação. Ademais, impende citar trecho de material de apoio referente à “utilização de banheiros por travestis e transexuais”, obtido no site da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (...) Nessa linha, em virtude de sua condição de transexual, com evidente e declarada identidade feminina, a proibição do uso do banheiro feminino, impondo-lhe o uso do banheiro masculino, demonstrou-se constrangedor, feriu a dignidade da empregada e sua identidade sexual, gerando dano extrapatrimonial que deve ser reparado. Ademais, a determinação de uso de uniforme masculino à reclamante, mesmo que este tenha mínima diferença em relação ao uniforme feminino, possui efeito negativo a pessoa que possui o permanente desejo de viver e ser aceita como um indivíduo do sexo oposto e que, constantemente, procura afirmar sua feminilidade perante a sociedade em que convive, ferindo a sua dignidade humana e a sua liberdade de identidade de gênero. Nota-se que houve nítida imposição de seguimento de um padrão masculino à reclamante, pessoa com

inequívoca identidade feminina, conforme frisou o juízo a quo, à fl. 114-v; atitude incompatível com o que se almeja como sociedade plural e diversa, que respeita a diferença. Aliás, se havia tão pouca diferença entre um uniforme e outro, clara está a atitude discriminatória da reclamada ao obrigar o uso do uniforme masculino pela reclamante, para quem isto fazia sim total diferença. No que se refere à proibição do uso do nome social em seu crachá, a reclamada argumentou que somente poderia alterar o seu prenome depois da cirurgia de transgenitalização e modificação de seus documentos de registro civil. No entanto, não se pode aceitar a imposição de tais obstáculos para a simples identificação social da reclamante perante clientes e colegas de trabalho. A referida cirurgia e alteração dos registros de documentos são eventos que muitas vezes dependem de demasiado tempo para a sua concretização, seja pela escolha íntima do indivíduo, seja pelos procedimentos necessários para tanto, e que, até mesmo podem nem vir a ocorrer, por escolha da própria pessoa; escolha esta que deve ser respeitada. Nem se diga que poderia causar “confusão de dados em caso de fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho”, como alegado em contestação, tendo em vista que, se necessário, a autora poderia facilmente se identificar por meio de seu documento de registro civil ou Carteira de Trabalho. Vale transcrever trecho de declaração de próprio punho, às fls. 23/25, na qual a reclamante informou que o constrangimento era diário em decorrência da utilização de crachá contendo nome masculino. À fl. 24, explicou: (...) porque se a minha aparência já não coincidia mais com o nome no crachá, ficava constrangedor para mim e para o cliente que chagava ali pensando que eu era uma coisa e depois vendo o nome no crachá descobria que era outra coisa, e aí ele se desculpava, (...) (e eu passava por isso todos os dias lá). Diante do constrangimento diário perante clientes da reclamada, a reclamante afirmou na declaração, à fl. 25, que parou de usar o crachá por conta própria em alguns momentos, e que quando a reclamada percebia, pedia para que voltasse a usar. Posteriormente, resolveu pedir para que a assistente social do Hospital das Clínicas conversasse com a reclamada. A empresa confirmou, em contestação, à fl. 64, que foi procurada por assistente social, funcionária do AMTIGOS/HC para mediar a questão da substituição do nome da autora pelo seu nome social feminino no crachá de identificação. No entanto, restou claro que, mesmo tendo conhecimento de toda a transformação pela qual passava a reclamante, a reclamada ficou-se inerte à situação, apenas esperou resposta da assistente social, deixando de buscar por si própria informações sobre a melhor maneira de proceder perante a situação, proibindo que a reclamante usasse o nome social no crachá. Conforme nota técnica sobre uso do nome social em escolas e universidades da Comissão Especial da Diversidade Sexual do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, disponível no site da Defensoria Pública do Estado de São Paulo como material de orientação do Núcleo de Combate à Discriminação, Racismo e Preconceito: Engessar uma pessoa em condição não equivalente a sua identidade de gênero é deslocar-se na contramão da genuína ideia de justiça, deixando de oferecer a todos o que é seu por direito, limitando suas realizações e a busca da felicidade. (...) Apenas a título exemplificativo de como o tema tem avançado em diversos âmbitos, a Prefeitura do Município de São Paulo, por meio do Decreto nº 51.180, de 14 de janeiro de 2010, tem permitido o inclusão e uso de nome social por travestis e transexuais nos registros municipais relativos a serviços públicos prestados no âmbito da Administração Direta e Indireta, inclusive em Bilhete Único da SPTrans. Nota-se, pois, que não é recente a preocupação em oferecer aos transexuais um tratamento mais igualitário e digno. Compreendo que a utilização do nome social em crachá de identificação perante a clientela da empresa e os colegas de trabalho permite uma correspondência harmônica com a identidade de gênero da pessoa empregada, no mais pleno respeito à dignidade da pessoa humana, ao direito à identidade de gênero e à busca da felicidade. Assim, a proibição do uso do nome social em crachá de identificação feriu a dignidade da reclamante, bem como a sua identidade de gênero, configurando dano moral passível de indenização. Da mesma forma, não se pode aceitar, sem qualquer justificativa razoável, a determinação para que a parte autora cortasse seus cabelos bem curtos, quando de sua admissão, fato este que confirma de forma mais evidente a imposição de um padrão masculino à reclamante, indo de encontro ao respeito à dignidade humana, à igualdade, à não discriminação e à liberdade de identidade de gênero da reclamante. Observe-se que tal fato sequer teve impugnação específica em contestação. (...) A proibição do uso do banheiro feminino,

bem como do uso de crachá de identificação com nome social feminino, a determinação de uso de uniforme masculino e a obrigatoriedade de cortar o cabelo curto, representam atitudes ilícitas, que causaram lesões de ordem extrapatrimonial à reclamante, que devem ser reparadas. O arbitramento da indenização por danos morais deve ser feito com a devida prudência, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário, sendo de suma importância analisar-se a situação econômica das partes, sobretudo para que a sanção surta algum efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa responsável. Assim, diante do reconhecimento dos danos morais advindos da proibição do uso de banheiro feminino e do uso de nome social no crachá, observando-se a finalidade compensatória, punitiva e pedagógica da indenização, reformo a condenação para majorar a indenização por danos morais para o importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), valor que considero razoável e condizente com a extensão do dano suportado pela autora. (sic)

Identifica-se, pelo julgado de segundo grau, que a relatora, intensamente comprometida com o exame da causa, não permitiu qualquer interferência, da normatividade de gênero (estruturada por meio de uma binarização (feminino/masculino, homem/mulher), para o claro discernimento quanto à identidade de gênero. Isso porque, tendo em vista que o acórdão data agosto de 2014, quando a discussão sobre questão de gênero era incipiente no Poder Judiciário Trabalhista, não houve qualquer obstáculo em reconhecer a discriminação dada à parte autora pela empresa, visivelmente não reconhecido pelo julgador cognitivo.

A relatora não só se aproximou da versão dos fatos, pois, efetivamente, posicionou-se e compreendeu a natural distinção que se estabelece na existência da pessoa trans, isto é, buscou o verdadeiro sentimento do que a parte autora experimentou à época do labor como dor, desprezo, agonias, e, a partir disso, aplicou a essência legal das normas na defesa dos direitos da personalidade e atributos da pessoa trans.

A relatora, esclarece, impecavelmente, que “é possível conciliar a utilização do banheiro feminino por mulheres e transexuais ou travestis” (sic), porquanto a essência delas é mulher, é feminina e agem socialmente como mulheres, “assim como as mulheres que assim o são por determinação biológica.”. (sic)

O acórdão reforça a necessidade de ser visto que a criação de um terceiro banheiro(s)/vestiário(s) exclusivo a pessoas trans (mulheres ou homens) constitui medida de segregação, incompatível com o respeito aos direitos humanos, pois, além de submetê-las ao constrangimento de terem que utilizar um “banheiro exclusivo” (sic), traz em si o tratamento discriminatório e diferente (desigual) e é uma flagrante violação da honra, da isonomia e da dignidade humana, pois enfraquece o próprio senso de inclusão que se pretende proteger (PEDRA, 2020, p. 82-83).

Conforme assentado no sublime acórdão:

“engessar uma pessoa em condição não equivalente a sua identidade de gênero é deslocar-se na contramão da genuína ideia de justiça, deixando de oferecer a todos o que é seu por direito, limitando suas realizações e a busca da felicidade.” (sic)

Por fim, observa-se a sinalização afirmada no acórdão como medida de ciência à empresa e a sociedade empregatícia de que “não é recente a preocupação em oferecer aos transexuais um tratamento mais igualitário e digno” (sic) pelo Poder Judiciário Trabalhista.

Caso 2. Humilhações. Identidade: Mulher Trans.

Este caso foi protocolado em 2013, época que a ação era física e não foi digitalizado integralmente para o PJe. Assim, o contexto fático relatados na exordial e na defesa, ora proporcionados, foram extraídos da consulta pública à sentença e ao acórdão.

Segundo a sentença, a reclamante levou ao conhecimento do Poder Judiciário Trabalhista que “trabalhou para o reclamado de 04/03/2009 a 01/11/2012 como confeitiro” (sic), e era moralmente assediado em razão de sua opção sexual. Com o acórdão, foram acrescentados os seguintes fatos da inicial:

[...] Após cerca de um ano e meio da admissão do obreiro, este começou a sofrer danos morais. O autor é transexual, optando por caracterizar-se de mulher, embora seja do sexo masculino, sendo certo que, inclusive, que se apresenta para a sociedade com o nome da “CAROLINA”. Ocorre que, em diversas ocasiões, o reclamante foi ofendido pelos proprietários da reclamada, sendo que era costume ser chamado de travesti dos infernos. O reclamante era ordinariamente ridicularizado por conta de sua opção sexual. Não obstante, era comum os proprietários gritarem com o reclamante e denegrirem sua imagem junto a pessoas ligadas aos proprietários da empresa e clientes [...] (fls. 21/22).

Na defesa, a reclamada sustentou que “o reclamante foi seu empregado em duas oportunidades, não havendo qualquer tipo de preconceito ou agressão”. (sic). Na produção de provas, foram colhidos os depoimentos das partes e suas testemunhas.

DEPOIMENTO PESSOAL DA RECLAMANTE. Declarou que: (...) no primeiro contrato de trabalho fui tratada condignamente, porém nesse último contrato passaram a se intrometer na minha vida particular e moralmente; nas ocasiões em que eu ia solicitar o vale transporte a Mauro, marido da titular da empresa, ele usava a seguinte expressão "você tá pior do que puta" pedindo dinheiro todos os dias"; ele me dava R\$ 4,00 todos os dias para a condução, embora eu utilizasse meu carro para ir ao trabalho; que Marcelo, filho de Mauro, fazia comentários sobre minha pessoa do tipo "travesti dos infernos", "trava", de forma que os clientes ouviam esses comentários em alto e

bom som; indagada sobre outros constrangimentos morais, é o que tinha a relatar e também que era chamada a atenção na frente dos clientes. Nada mais

DEPOIMENTO DO SOCIO DA RECLAMADA. Declarou que: que nossa empresa é familiar no ramo de confeitaria, Confeitaria Requite & Falconi, fica na Vila Virgínia; (...); que eventuais comentários sobre gestos da reclamante eram levados por ela própria na brincadeira; às vezes ela engrossava a voz, vindo por trás de nós para assustar; que a reclamante tinha afinidade com todos no ambiente de trabalho e o ambiente era descontraído, inclusive ela frequentava a nossa casa para almoços e festas familiares e também reciprocamente na residência dela; (...). Nada mais

DEPOIMENTO DA PRIMEIRA TESTEMUNHA DA RECLAMANTE: Advertido e compromissado na forma da lei, declarou que: sou cliente na reclamada; fazemos compras no local em família desde 2008; costumava ser atendido pela reclamante e eventualmente por outras pessoas no local; (...); quando eu chegava e ela saía para me cumprimentar, várias vezes percebi ela sendo chamada a retornar a seu posto de trabalho; utilizando expressão "volta pra lá travesti dos infernos"; a reação da reclamante era baixar a cabeça e voltar ao trabalho; isso ocorreu várias vezes. Nada mais

DEPOIMENTO DA SEGUNDA TESTEMUNHA DA RECLAMANTE: Advertida e compromissada na forma da lei, declarou que: que já comprei bolo na reclamada; do balcão é possível visualizar a parte interna através de um vidro; (...); certa vez ela chegou chorando ao meu buffet dizendo que a patroa tinha batido nela; (...). Nada mais

DEPOIMENTO DA UNICA TESTEMUNHA DA RECLAMADA: Testemunha contraditada sob alegação de ser filha do titular. Inquirida, confirma o parentesco e que trabalhava no local. Contradita deferida por motivo de impedimento. Testemunha dispensada. (sic)

Na sentença, o juízo entendeu inexistir “indene de dúvidas a conduta ilícita” (sic) da reclamada que tenha violado ou abusado os direitos e obrigações relacionados com o contrato de trabalho, tampouco as testemunhas da reclamante confirmaram ofensa a um bem jurídico dela capaz de lhe ter provocado um dano íntimo. Ao final, antes de julgar improcedente o pleito, entendeu que, em razão do conteúdo do laudo pericial, a autora era inclinada a problemas de ordem psiquiátrica acerca do “transtorno de identidade de gênero.”. (sic)

Alegou o reclamante, ainda, que sofria assédio moral, face sua opção sexual. Em sua defesa, a reclamada negou, sustentando que o reclamante foi seu empregado em duas oportunidades, não havendo qualquer tipo de preconceito ou agressão. Pois bem. O assédio moral no trabalho caracteriza-se pela conduta que expõe a vítima (o trabalhador) a situações humilhantes, incômodas e constrangedoras. Seu reconhecimento baseia-se no direito à dignidade da pessoa humana, nos termos do art. 1º, inciso III da Constituição Federal, e nos direitos fundamentais do cidadão à saúde, à honra e a um ambiente de trabalho saudável. Para sua caracterização, devem ser demonstradas de forma indene de dúvidas a conduta ilícita, com violação ou abuso dos direitos e obrigações relacionados com o contrato de trabalho; ofensa a um bem jurídico que provoque dano íntimo ao ofendido; nexos de causalidade entre a conduta e o dano. Alguns pontos chamaram atenção do Juízo: 1) o reclamante já havia sido empregado da reclamada (fls. 125 e seguintes). Presume-se que o trabalhador queira distância de um empregador assediador; 2) Neste segundo contrato de trabalho (objeto da presente demanda) o autor permaneceu quase 04 anos; 3) o reclamado adiantou

uma importância ao reclamante para que pudesse adquirir uma moto, conforme relataram ao Perito; 4) o reclamado permitia que o reclamante fizesse bolos para terceiros (2ª testemunha da autora); 5) na petição inicial foi alegado que o reclamante sofreu agressão física, o que foi confirmado pela 2ª testemunha do reclamante e acabou sendo negado por ele próprio ao Perito, o que põe em cheque a credibilidade das declarações da mencionada testemunha, que nada presenciou, apenas ouvindo falar; 6) a primeira testemunha do reclamante, que “às vezes” comparecia na reclamada, foi muito precisa na expressão “volta pra lá travesti dos infernos” (termo utilizado na petição inicial), mesmo considerando ser esporádico o seu comparecimento na empresa como cliente e os quase três anos decorridos entre o último mês de trabalho do autor (outubro/2012) e a data de sua oitiva (maio/2015). Ressalte-se, ainda, a explanação do Perito a respeito acerca do transtorno de identidade de gênero, que predispõe o indivíduo a problemas de ordem psiquiátrica. O pedido da letra “p” é improcedente. (sic)

A parte reclamante, irresignada com a sentença, interpôs recurso para que fosse dado provimento e reformado o julgado primário para conceder o pedido indenizatório. Ao analisar o mérito recursal¹⁰¹, o relator descreveu os fatos da inicial e destacou que os depoimentos das testemunhas da obreira não podiam ser desconsiderados ou que “não mereçam crédito, a propósito dos fundamentos da sentença” (sic), porque a prova do assédio moral “é, em geral, difícil para o trabalhador, que quase sempre se encontra em posição de vulnerabilidade”. (sic)

Afirmou, em seguida, que a reclamada é quem não se desincumbiu do seu ônus da prova, enquanto a obreira revelou, perante suas testemunhas, o tratamento de “desprezo em razão de sua opção sexual” (sic) que recebia do empregador. Ao valorizar as provas orais e invalidar os fundamentos da sentença cognitiva, o relator entendeu comprovado o ato desprezível perpetrados contra a reclamante, à luz dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho que veda quaisquer formas de discriminação (artigos 1º, III e IV, 3º, IV e 170 da Constituição Federal). Com esse fundamento, deu provimento ao seu recurso e concedeu o dano moral.

(...) Vale destacar que o depoimento da primeira testemunha está em sintonia com declaração datada de 9/4/2012, na qual psicólogo que atendeu o reclamante declara que este passou por uma entrevista com aquele profissional apresentando queixas relacionadas ao estresse no trabalho, com geração de desânimo, insônia e ansiedade de vômito, tendo sido orientado para iniciar segmento psicológico (fls. 60 e 81). Logo, não considero que as informações da primeira testemunha não mereçam crédito, a propósito dos fundamentos da sentença (fls. 171/verso/172). Aliás, a prova do assédio moral é, em geral, difícil para o trabalhador, que quase sempre encontra-se em posição de vulnerabilidade. É verdade que a perícia médica realizada nestes autos indica que a condição sexual do reclamante o predispõe a distúrbios de natureza psiquiátrica (fls. 133/142 e 158). Não se pode com isso, porém, justificar o tratamento dispensado ao reclamante pela reclamada. (...) A prova testemunhal revela, inclusive, que o reclamante foi tratado com desprezo em razão de sua opção sexual, o que é inadmissível. (...) Com relação aos danos morais, é verdade que reversão da justa causa em regra não conduz, isoladamente, à obrigação de reparação por ofensa moral.

¹⁰¹ DJ 20 de abril de 2016.

Acontece que o reclamante foi assediado moralmente, como visto acima. Provada a ação ilícita capaz de causar sofrimento psicológico, como no caso, o dano moral está demonstrado, eis que este não exige manifestação externa, destacando-se o disposto nos artigos 186 e 187 do Código Civil. O direito fundamental à livre iniciativa há que ser exercido à luz dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, bem como da vedação de quaisquer formas de discriminação (artigos 1º, III e IV, 3º, IV e 170 da Constituição Federal). É assegurada a indenização por dano moral (artigos 5º, V e X da Constituição Federal, 186, 187 e 927 do Código Civil). O valor arbitrado pelo Poder Judiciário deve atender a dois objetivos: indenizar o ofendido e ser relevante ao causador do dano, de forma a coibir conduta semelhante no futuro. Vale dizer, a indenização deve procurar recolocar o ofendido na situação anterior ao dano e onerar o causador do dano na medida da sua natureza e observando sua capacidade de pagamento. Assim como o valor não pode servir de prêmio ao ofendido, não pode ser irrisório ao causador do dano. Ou seja, o mesmo tipo de dano pode e deve ser valorado de forma diferente, pela atenta observação da natureza do dano, do ofendido e do causador do dano. Dessa forma, considerando-se as provas produzidas, diante das circunstâncias da causa, fixo R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), a título de indenização por danos morais (...), o que reputo suficiente para atender sua dupla função, de reparar o dano buscando minimizar a dor da vítima e de punir o ofensor para que não reincida. (sic)

Observa-se que, além da similaridade com o caso 1 ao ano (2013) e o motivo da ação — tratamento humilhante em razão da identidade de gênero —, identifica-se que foi no julgamento de segundo grau, este datado em abril de 2016, o comprometimento com o exame da causa em relação à questão de gênero. Isso porque, diversamente do juízo primário, o relator afastou toda e qualquer interferência na predominância da heteronormatividade social e justapôs a vedação constitucional de qualquer forma de discriminação. Ou seja, a relatoria identificou, ainda que não fosse o termo dado à época, a violência à identidade de gênero trans, e, à luz dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e na não discriminação, resguardou o direito da personalidade da autora.

Caso 3. Nome social, humilhações. Identidade. Mulher trans.

Após o chefe da autora¹⁰² ser substituído, no último ano de trabalho¹⁰³, foi perseguida e desprezada diariamente. Seu superior hierárquico, certa vez, “viu em seu monitor que não estava logada, e na intenção” (sic) de constrangê-la “começou a gritar seu nome” (sic) civil na presença de todos os colegas de trabalho, sendo que não era de conhecimento de “muitos no local” (sic) ser mulher trans, o que lhe proporcionou constrangimento e humilhações, em razão

¹⁰² Em respeito à identidade da parte autora, tendo em vista que no relatório inicial era reportada no masculino, referir-me-ei a ela no feminino.

¹⁰³ Admissão em 5 de julho de 2012, e demissão em 4 de março de 2015, na função de teleatendimento.

de ter sido vítima de “intolerância e perseguição do supervisor” (sic) por “homofobia” (sic). Pediu, assim, indenização moral em R\$ 15 mil.

Na defesa, a reclamada argumentou que não foram demonstradas as continuidades da “suposta conduta ofensiva” (sic), de modo que a obreira nunca foi submetida a qualquer “tratamento ofensivo ou humilhante” (sic) que tenha afetado a honra subjetiva ou objetiva dela, tampouco foi vítima dos desgostos narrados na inicial, pois sempre a tratou com dignidade e respeito. Disse que “não pratica qualquer ato discriminatório e prega a diversidade cultural” (sic) e proporcionou à obreira “um ambiente de trabalho sadio e equilibrado e garantiu à proteção a integridade física, psíquica e moral.” (sic)

Produzidas as provas orais:

Depoimento pessoal do(a) autor(es): Perguntas da reclamada: (...) 05. que, apesar do registro no sistema da reclamada constar o nome de registro da depoente, todos os colegas de trabalho a tratavam pelo nome social e, inclusive, o atendimento aos clientes era feito dessa forma; 06. que, em razão das perseguições sofridas pelo supervisor Isaac, muitos colegas de trabalho, que sequer sabiam o nome de registro da depoente, passaram a saber, e isso gerou constrangimento; 07. que esse supervisor nunca chegou a perguntar para a depoente como gostaria de ser tratada e chamava a depoente alto pelo nome de registro, e isso era feito, pelo que a depoente percebia, de propósito, justamente para causar constrangimento; Nada mais.

Depoimento pessoal do preposto da 1ª reclamada: Perguntas do Juiz: 01. que a reclamante era tratada pelos colegas pelo nome social, e também atendia os clientes dessa forma, utilizando o nome social; 02. que os supervisores também tratavam a depoente pelo nome social, e não pelo nome de registro, e não havia constrangimento;

Primeira testemunha do autor(es): Advertida e compromissada. Depoimento: "Perguntas do Juiz: (...) 03. que conheceu a reclamante pelo nome social, ela gostava de ser chamada assim, e todos a tratavam dessa forma; 04. que o supervisor Isaac perseguia a reclamante, a tratava pelo nome de registro, sabendo que ela não gostava, e ela ficava chateada com o fato; 05. que esse supervisor perseguia outros funcionários, falava alto no setor, para intimidar a todos, e se pegasse implicância, tratava dessa forma; (...) 07. que, quando ocorriam os fatos narrados no item 4, a reclamante ficava chateada e chegava a faltar; Perguntas do(a) reclamante: (...) 11. que o tratamento do supervisor Isaac para com a reclamante era diferente, talvez por preconceito; Perguntas da reclamada: 12. que presenciou a reclamante falar para o supervisor, assim como para todo mundo, que não gostava de ser tratada pelo nome de registro; Nada mais. (sic)

A sentença, pelos depoimentos, considerou comprovado que a autora suportou constrangimento pelos atos de seu supervisor, de modo que houve ofensa à sua dignidade e julgou procedente o pleito indenizatório em R\$ 15 mil.

Por se tratar de fato constitutivo de seu direito, cabia à reclamante a comprovação de suas alegações, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. E de tal ônus se desincumbiu. A testemunha da reclamante, única ouvida nos autos, e que trabalhou diretamente com a reclamante afirmou [...] No presente caso, é possível reconhecer a existência de danos morais indenizáveis, pois pela prova produzida restou demonstrada que a conduta do supervisor visava constranger a reclamante, ferindo

sua dignidade. [...] Reconhecido o dano, cabe fixar a indenização, utilizando como parâmetro o artigo 944, e parágrafo único do Código Civil, ou seja, deve ser levado em caput conta a extensão do dano e a proporcionalidade entre a gravidade da culpa e o dano. Dentro desta análise há que se considerar ainda que o valor arbitrado deve ser suficiente para compensar o dano e inibir a repetição da conduta ilícita do agressor. [...] Amparado em tais elementos, considerando o dano reconhecido e o tempo do contrato de trabalho, fixo a indenização por dano moral em R\$15.000,00. [...]. (sic)

A empresa interpôs recurso e argumentou que o juízo primário deixou de considerar que a reclamante, apesar de ter “preferência em ser chamado por seu nome social” (sic), apresentou seus documentos com o nome civil, os quais “inclusive constante do presente processo.” (sic)

Disse que a “declaração da testemunha sobre possível preconceito do supervisor em relação” (sic) à autora “sequer merece apreciação, haja vista tratar-se de acusação grave e não comprovada” (sic), e não poderia ser base para condenação da “Recorrente ao pagamento de indenização por dano moral” (sic). Sustentou que “os danos morais têm que ser provados, essa misteriosa "dor" que se oculta no íntimo das pessoas deve vir à luz com um mínimo de força de convencimento” (sic) e não havia a “presença dos requisitos indispensáveis à constituição do título indenizatório pretendido” (sic). Pediu, assim a extinção da condenação ou minoração da indenização.

O acórdão destacou que as provas orais comprovaram a “conduta ilícita e preconceituosa” (sic) do supervisor da reclamante ao chamá-la pelo nome civil, de modo que se configurou lesão à sua moral e “violação a sua liberdade de orientação sexual e a sua dignidade” (sic). Delineou, com fundamento na introdução dos Princípios da Yogyakarta, que “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na orientação sexual ou identidade de gênero” (sic) é contrário ao direito à igualdade e não discriminação.

Adotou, como razões decidir, o fundamento estendido no julgado do PJe 0001620-67.2013.5.15.0028, daquele Tribunal, concluindo que a atitude da empresa, na pessoa do supervisor, contra a autora se apresentava como ato discriminatório com lesão e violação “aos seus direitos de personalidade” (sic), assim como afronta aos princípios da igualdade, dignidade e não discriminação. Ao final, negou provimento ao recurso patronal e manteve a sentença primária.

[...] Ora, os fatos narrados pela testemunha comprovam, de maneira inequívoca, a conduta ilícita e preconceituosa do supervisor Isaque, que deliberadamente chamava a reclamante pelo seu nome de registro, mesmo sabendo que ela preferia ser chamada pelo nome social, em virtude de sua orientação sexual. A situação verificada no presente feito configura evidente lesão à moral da reclamante, já que houve violação a sua liberdade de orientação sexual e a sua dignidade (art. 1º, III da CF/88). Importante lembrar, neste ponto, que um dos objetivos fundamentais da República

Federativa do Brasil é promover o bem de todos "sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". [...]. Ainda, vale consignar que a introdução aos "Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero", [...] estabelece que "A orientação sexual e a identidade de gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação ou abuso", sendo importante transcrever o princípio de nº 2, que versa sobre o "Direito à igualdade e a não-discriminação". [...] Sobre o tema, também peço vênha para transcrever e adotar, como acréscimo de fundamentação, trechos do brilhante voto de lavra da Desembargadora Relatora Suzana Graciela Santiso, no processo 0001620-67.2013.5.15.0028 (publicação: 29/08/2014), julgado pela 1ª Turma, 2ª Câmara deste E. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: [...] Diante de todo o exposto, forçoso concluir que a patente discriminação contra a autora autoriza a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais (art. 5º, V e X da CF; arts. 186 e 927 do CCB), uma vez que houve lesão ao patrimônio imaterial da reclamante, com violação aos seus direitos de personalidade (liberdade de orientação sexual, autodeterminação, dignidade) e afronta aos princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não-discriminação. No que concerne à fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais, deve o julgador pautar-se por critérios objetivos, tais como: extensão do dano, grau de culpa do ofensor, concorrência da vítima, reversibilidade da lesão, condição econômica e social dos envolvidos, circunstâncias do local e tempo do evento, além do caráter sancionatório, inibitório e educativo em relação ao ofensor. No caso em tela, considerando a gravidade da conduta da reclamada e o seu grau de culpa, deve ser mantido o valor de R\$15.000,00, fixado pelo julgador de origem para a indenização por danos morais. Nada a modificar. (sic)

O acórdão, apesar de não ter destacado o crime praticado pela empresa, transfobia, trouxe o ajuste correto para a ofensa praticada contra a parte autora: discriminação à identidade de gênero. A decisão, ao ser fundamentada com o correspondente crime e ter como lastro o precedente estabelecido pelo caso 1, sugere a importância de se formar jurisprudência na distinção de uma discriminação homofóbica e transfóbica, assim como lavrar a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à identidade de gênero.

Tendo em vista a narrativa inicial, reitera-se a necessidade daqueles(as) que defendem pessoas trans, e aos que defenderão, na seara trabalhista, de fundamentarem¹⁰⁴ suas peças exordiais com a correta distinção entre homofobia e transfobia.

Caso 4. Humilhações, chacotas, apelidos. Identidade: Mulher trans.

A autora foi contratada em 20 de outubro de 2008, para exercer a função de operadora de produção, e, posteriormente, passou a auxiliar de almoxarife. No final de 2011, iniciou sua

¹⁰⁴ Código de Ética e disciplina da OAB: Art. 2º (...) Parágrafo único. São deveres do advogado: (...) IV – empenhar-se, permanentemente, em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional (...). Disponível em: <https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaooab/codigodeetica.pdf>.

transição de gênero e procurou seu superior hierárquico para explicar e comunicar sua “condição de mulher transexual” (sic), assim como questioná-lo se “sofreria prejuízos no contrato de trabalho” (sic); sendo assegurado que “não”. (sic)

Por causa das “transformações em seu corpo e em sua aparência, como o crescimento de mamas, o uso de cabelos compridos, de roupas e de acessórios femininos” (sic), passou a ser hostilizada no ambiente de trabalho, principalmente no banheiro masculino com “piadas e assédios” (sic), assim como rejeitado seu pedido de ser chamado pelo nome social. Diante disso, solicitou autorização à supervisão para usar o banheiro feminino e nome social no crachá, assim como fosse chamada por ele, mas a empresa negou seus pedidos sob argumento de que “os documentos civis ainda não haviam sido alterados.” (sic)

A autora, então, por “estar sofrendo psicoemocional” (sic) pela hostilização, procurou o advogado da empresa e solicitou a alteração de seu crachá para conter “seu prenome social” (sic), e que pudesse usar o banheiro feminino. Em resposta, o advogado lhe dissera que “desconhecia o assunto, pesquisaria e verificaria o que poderia ser feito”. (sic)

Transcorrido o prazo de aproximadamente um mês da conversa, a reclamante procurou novamente o advogado e lhe foi dito que “seria feito vista grossa” (sic) para que pudesse utilizar o banheiro feminino, “mas tão somente no turno noturno, sendo que no diurno, deveria continuar utilizando o banheiro masculino” (sic). Informou, naquele momento, que seu nome social no crachá “somente seria autorizado após a realização da cirurgia de redesignação sexual e ação judicial para alteração do registro civil”. (sic)

A psicóloga da empresa procurou a autora, “em sequência” (sic), e lhe afirmou não ser permitida a alteração do crachá, uma vez que “se fosse autorizada a ela, outros funcionários poderiam requerer o mesmo tratamento” (sic) e reafirmou a proibição do uso do banheiro feminino. Contudo, tendo como autorização “precária do advogado para uso do banheiro feminino, passou a frequentá-lo” (sic), mas foi informada pelo chefe de segurança, “que devido a reclamações de uma funcionária de que um homem estaria usando o banheiro feminino” (sic), deveria voltar a frequentar somente o banheiro masculino; local onde, além de piadas e ridicularizações, seus colegas de trabalho mostravam os órgãos genitais de forma proposital.

A reclamante por se sentir discriminada e, principalmente, não ser tomada nenhuma atitude pela empresa, procurou aconselhamento do Centro de Referência de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais de Campinas (CR-LGBT), sendo iniciado o atendimento pelo setor jurídico e pelo setor de psicologia. Após o CR-LGBT entrar em contato com a empresa e orientá-la sobre o “dever de respeito aos direitos humanos e a um ambiente de

trabalho sadio” (sic), o ambiente de trabalho passou a ser um ambiente de tortura e hostil, no qual somente tinha vontade de chorar.

Apesar de toda a discriminação sofrida, aquele era o seu trabalho de onde “tirava o sustento seu e de sua família” (sic), e, por não desejar “ser demitida ou mesmo solicitar a rescisão do contrato de trabalho” (sic), continuou suportando a violência psicológica que lhe era dispensada pela empresa. Mas, em razão das exigências que fazia por sua identidade de gênero, foi demitida em 2 de agosto de 2013. Após sua demissão registrou uma denúncia à Prefeitura Municipal de Campinas/SP dos fatos relatados na inicial, com base na Lei Municipal nº 9.809, de 21 de julho de 1998¹⁰⁵, que proíbe em seu art. 1º práticas discriminatórias por orientação sexual e outros, culminando na aplicação de pena de advertência à empresa após confirmar, por depoimento de testemunhas, os constrangimentos da autora em ter sido impedida de usar o banheiro feminino e usar o nome social.

Diante dos fatos, que negaram à obreira alterar o crachá para conter seu nome social e utilizar o banheiro feminino, assim como a negativa da empresa em garantir um meio ambiente de trabalho sadio e colocar fim a toda e qualquer discriminação, hostilização e assédio em face de pessoas trans, pediu a condenação da parte reclamada ao pagamento de danos morais por ter sido vítima de discriminação e violência psicológica, assim como fosse imposto à reclamada implementar políticas de informação e de sensibilização aos direitos LGBT junto aos demais empregados.

Na contestação, a empresa alegou ter sido esclarecido à reclamante que era “defeso à empregadora, utilizar nome e gênero distinto do registro civil, inclusive nos crachás, por servirem ao controle eletrônico de jornada” (sic), e que havia orientados os “gerentes, supervisores e encarregados” (sic), que tratassem a reclamante pelo nome social. Disse que os banheiros eram separados por sexo, em decorrência de normas que tratam das condições sanitárias, e “não poderia valer-se do poder de gerência para recepcionar e autorizar” (sic) a reclamante utilizar os sanitários “reservados as pessoas do sexo feminino” (sic). Afirmou que a obreira foi cientificada de que poderia utilizar o local feminino, assim como o nome do nome social, após o “processo transexualizador” (sic), para manter o “equilíbrio entre o legal e o social”. (sic)

¹⁰⁵ Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/c/campinas/lei-ordinaria/1998/981/9809/lei-ordinaria-n-9809-1998-regulamenta-a-atuacao-da-municipalidade-dentro-de-sua-competencia-nos-termos-do-inciso-xviii-do-artigo-5-da-lei-organica-do-municipio-de-campinas-para-coibir-qualquer-discriminacao-seja-por-origem-raca-etnia-sexo-orientacao-sexual-cor-idade-estado-civil-condicao-economica-filosofia-ou-conviccao-politica-religiao-deficiencia-fisica-imunologica-sensorial-ou-mental-cumprimento-de-pena-ou-em-razao-de-qualquer-outra-particularidade-ou-condicao>

Ato contínuo, foi designada audiência de instrução¹⁰⁶ com o depoimento das partes e testemunhas.

Depoimento pessoal do(a) autor(es): "que não fez alteração de gênero, mas ia trabalhar vestida de mulher (o autor tem aparência masculina); que atualmente está com aparência masculina porque precisa procurar emprego e estava tendo muita dificuldade com o visual anterior (exibe ao Juízo seu RG que tem foto de uma mulher); que estava passando por um trabalho psiquiátrico e psicológico e se sentiu segura para se assumir perante a sociedade, razão pela qual passou a se vestir de mulher no final de 2011; que está providenciando alteração de seu gênero em sua documentação, mas o processo demora; que ia trabalhar de calça jeans feminina e usava uma camiseta da reclamada; que pediu para a empresa para usar o banheiro feminino porque usar o masculino já estava insustentável, tendo obtido a autorização dela para isso, mas provisoriamente, porque estava atuando no período da noite e seu turno normal era de dia, no qual não poderia usar o banheiro feminino; que mesmo o banheiro feminino sendo todo fechado com portas houve colega que reclamasse de sua presença lá; que o uso do banheiro masculino durante o dia tornou-se um problema, tanto porque os colegas estranharam a presença de uma mulher lá, quanto porque alguns passaram inclusive a lhe exhibir a genitália masculina; que reclamou com o advogado da empresa e este lhe disse que não havia o que fazer, perguntando se queria que fosse construído um banheiro exclusivo seu; que procurou um advogado externo para lhe orientar e a reclamada não fez nada; que sua questão com a reclamada era só o banheiro".

Depoimento pessoal do preposto do(s) réu(ré)(s): "que o reclamante reclamou para o depoente sobre alguns problemas relativos a sua alteração de gênero, mas foi feita investigação e nada foi confirmado; que o processo de investigação foi feito pela psicóloga e assistente social e feita a oitiva de algumas pessoas; que houve um acompanhamento da situação do reclamante em conjunto com um grupo LGBT da cidade; que a proposta de capacitação para sensibilização dos empregados sobre a questão da transexualidade feita pela LGBT envolvia a parada da fábrica, portanto não foi possível; que foi feita uma orientação aos gestores para que orientassem seus subordinados a fim de que passassem a chamar o reclamante de Nicole, bem como uma conscientização deles acerca da situação; que houve fiscalização do cumprimento dessa orientação, mediante apuração das eventuais reclamações". Nada mais.

Primeira testemunha do autor(es): Advertida e compromissada. Depoimento: "(...); que trabalhou junto com o reclamante, cujo nome é Nicole para a depoente; que na reclamada alguns chamavam o reclamante de Nicole e outros de Ricardo, sendo que esses diziam que o conheceram como Ricardo e para eles seria Ricardo; que essa dupla denominação do reclamante ocorreu durante o período de transformação de gênero dele e durante todo o período que a depoente trabalhou lá; que alguns encarregados chamavam o reclamante de Nicole e outros de Ricardo; que alguns colegas chamavam o reclamante de travesti; que nunca participou de reunião para tratar da situação do reclamante; que houve situação de fazerem reunião esperarem a chegada de todos, menos do reclamante; que outras pessoas na reclamada sofreram preconceito, inclusive a depoente, que tem outra orientação sexual; que na época que a depoente trabalhava na reclamada havia várias outras pessoas homossexuais; que com a depoente o encarregado costumava fazer brincadeiras do tipo cantar musiquinhas com intuito de provocar; que nunca presenciou nenhuma brincadeira do encarregado com relação à orientação sexual do reclamante; que o reclamante pediu para alterar seu crachá para constar o nome social e não deixaram; que o reclamante usava o banheiro masculino e a depoente o feminino". Nada mais. Indeferidas as seguintes perguntas do(a) patrono(a) do(a) reclamante, com os seus protestos: "se a depoente via o reclamante chorando no horário de trabalho e se o comportamento dele mudou; se no banheiro masculino havia brincadeiras com o reclamante".

¹⁰⁶ Audiência realizada em fevereiro de 2016.

Segunda testemunha do autor(es): Advertida e compromissada. Depoimento: "que trabalha na Prefeitura de Campinas e foi assessor jurídico do Centro de referência LGBT, (...); que no Centro recebeu o reclamante que dizia estar sofrendo discriminação pela impossibilidade do uso do banheiro feminino e não alteração de seu crachá para constar o seu nome social "Nicole"; que tentou contato com a empresa e foi inicialmente muito bem recebido, mas depois de 5 meses sem ações efetivas, a empresa lhe disse que teria sido vendida para outra de capital estrangeiro e que a capacitação inicialmente pretendida não seria mais possível; que não tomou conhecimento de nenhuma ação da reclamada em relação à situação do reclamante, sendo que sua impressão foi do contrário, ou seja, diante da negativa de atendimento de seus telefonemas e da ausência de resposta a seus ofícios, acredita que ela não queria adotar nenhuma providência; (...)". Nada mais. Indeferidas as seguintes perguntas do(a) patrono(a) do(a) reclamante, com os seus protestos: "se o reclamante afirmou que as discriminações sofridas teriam cessado; se em outras empresas o processo de sensibilização teve sucesso".

Primeira testemunha do réu(ré): Advertida e compromissada. Depoimento: "(...); que quando iniciou na reclamada o reclamante era conhecido como Ricardo e depois passou a ser chamado de Nicole pela depoente; que quem era mais próximo do reclamante o chamava de Nicole, sendo que os menos próximos o chamavam de Ricardo; que o reclamante pediu para usar o banheiro feminino, mas como não havia um documento que o autorizasse a isso, a empresa entendeu por não permitir, até em razão do grande número de mulheres que tem como empregadas e que poderiam se sentir constrangidas; que como assistente social a depoente prestava assistência a todos que tinham essa condição na reclamada, sendo que o reclamante sempre lhe trazia os problemas e esses eram tratados pela depoente; que o reclamante relatava desconforto com comentários alheios, que acreditava se referirem a sua alteração visual, mas nunca relatou assédio ou cantada; que para autorizar o uso do banheiro o reclamante teria que obter a alteração oficial de seu gênero; que o reclamante apresentou um laudo psicológico informando sobre seu período emocional; que o relatório não trazia informação de transexualidade; que participou da reunião com o Centro de referência e a reclamada disse aos representantes dele que naquele momento não havia como atender ao pedido de conscientização feito; que depois com a reunião com o Centro de referência o reclamante procurou a depoente menos vezes; que as queixas do reclamante não alteraram depois da reunião; que foi feita a reunião com os encarregados para orientar que o reclamante deveria ser tratado como Nicole e essa orientação foi acompanhada para saber se outros problemas estavam surgindo nesse aspecto; (...)". Nada mais. Indeferidas as seguintes perguntas do(a) patrono(a) do(a) reclamante, com os seus protestos: "se depois da reunião e com a continuidade das reclamações foi adotada outra atitude pela reclamada". (sic)

Antes de ser analisada o mérito do pleito indenizatório, o juízo declarou que a autora não possuía legitimidade ativa para que a empresa implementasse políticas de informação e sensibilização aos direitos LGBT, extinguindo o feito. Em seguida, examinou o depoimento da reclamante e entendeu que ela não havia concretizado seu processo de “transformação”, à época que ocorreram os fatos, presumindo que ainda era muito embrionário.

Avalizou que a atitude da reclamada em aguardar que a reclamante concluísse sua “transformação” (sic), não era repreensível, porque, embora fosse “presumível o sofrimento experimentado” (sic) pela autora, sua presença seria percebida “em todos os ambientes” (sic) que frequentasse e causaria “estranhamento daqueles que a conheciam” (sic) antes.

Quanto ao uso do banheiro masculino, entendeu que a autora utilizou “durante toda a sua existência precedente ao início de sua transformação de gênero” (sic), de modo que não havia motivo para cessar a continuidade do uso “até que seu intento fosse totalmente alcançado”. (sic)

Sobre o nome social no crachá, o juízo apreendeu que seria “irrelevante para a imagem da autora na reclamada” (sic) porque é um documento “fixado em cordão preso ao pescoço” (sic) e “raro alguém atentar para o que nele está escrito” (sic). Com esse contexto, não vislumbrou ato discriminatório por parte da reclamada, julgando improcedente a ação da parte autora.

[...] a parte autora não detém legitimidade ativa, mormente considerando que já não pertence mais a esse quadro de empregados. [...] a postulação de direitos coletivos não é admitida individualmente, de maneira que a via eleita também não é a adequada. [...] Em seu depoimento pessoal, a parte autora declarou que o processo de transformação ainda não se concretizou até os dias atuais, o que leva a presumir que durante o tempo em que os fatos ocorreram, ele ainda era muito incipiente. E isto é natural, afinal trata-se de questão excessivamente delicada, que exige maturação e muita força de propósito para se aperfeiçoar. Nesse contexto, entendo que a postura adotada pela reclamada, de aguardar até que a situação fosse efetivamente concretizada e formalizada, não é passível de repreensão. Por outro lado, é presumível o sofrimento experimentado pela parte autora durante todo o processo, porém, não se trata de situação imputável à empregadora. Isto porque em todos os ambientes frequentados por ela, sua transformação seria percebida, e não só na reclamada, sendo presumível o estranhamento daqueles que a conheciam anteriormente. Esse estranhamento, desde que não ultrapasse certos limites, não é causa de ofensa moral, pois decorrente da natureza humana, que é imperfeita, e também não pode ser causa de enfraquecimento do propósito a que a parte autora se dispôs, sob pena de colocar em cheque a real necessidade da sua transformação. Por outro lado, é presumível que o uso do banheiro masculino foi feito pela parte autora durante toda a sua existência precedente ao início de sua transformação de gênero, de maneira que não há motivo para cessar a continuidade desse uso até que seu intento fosse totalmente alcançado.

No mesmo sentido, a visualização dos genitais masculinos dentro do banheiro masculino também não é ofensiva, mormente considerando que a parte autora não esclareceu o que julgava ser a exibição proposital deles, especialmente num ambiente no qual há mictórios expostos. Isto sem contar que há no banheiro masculino boxes fechados com sanitários, assim como há no feminino, cujo uso não impediria o estranhamento das mulheres que o utilizam, o que inclusive ocorreu na reclamada, como relatado já na petição inicial. Quanto ao nome no crachá, também não verifico prejuízo moral, pois trata-se de documento geralmente fixado em cordão preso ao pescoço, sendo raro alguém do ambiente de trabalho atentar para o que nele está escrito, exceto quando há atendimento ao público, o que não foi verificado que a parte autora fazia. Sendo assim, a alteração desse nome seria irrelevante para a imagem da parte autora na reclamada. De um modo geral, o uso do banheiro feminino ou masculino e o nome que consta no crachá são detalhes muito pouco importantes diante da gravidade da transformação pela qual a parte autora passa, cujo sucesso dependerá muito mais da manutenção do foco e do verdadeiro propósito interior dela do que dos atos de terceiros. Por fim, em relação à dispensa, prevalece o entendimento de que a demissão do trabalhador sem justa causa é ato potestativo do empregador, sendo que, no contexto acima delineado, não há que se falar em ato discriminatório. (sic)

No recurso, a reclamante asseverou que a “primeira e mais importante necessidade humana emotiva-afetiva consiste na necessidade de ser aceito e reconhecido no processo de surgimento da identidade” (sic). Expôs que os direitos das pessoas trans ao uso de banheiro e do nome social alçou o status de repercussão geral pelo STF perante os Recursos Extraordinários 845.779/SC e 670.422/RS, e destacou o artigo 1º do Decreto Estadual/SP nº 55.588, de 17 de março de 2010¹⁰⁷, que assegura as pessoas transexuais e travestis o direito à escolha de tratamento nominal nos atos e procedimentos promovidos no âmbito da Administração direta e indireta daquele estado.

Com os fundamentos, pediu o provimento do recurso e a reforma da sentença para a procedência dos pedidos iniciais, incluindo a condenação da empresa na implementação de políticas internas para a promoção da população LGTB.

O julgado, em segunda instância¹⁰⁸, entendeu, após examinar “o teor dos autos” (sic), que o “caso” (sic) não versava “sobre matéria” (sic) a que estavam acostumados “a lidar no dia a dia” (sic) e tratava-se “de situação delicada” (sic), porque “de um lado” (sic) havia uma “pessoa que possui identidade de gênero diversa da biológica” (sic), e do outro lado “o empregador” (sic) que havia admitido um “funcionário que possuía na aparência similaridade com o gênero e nome constante no registro civil” (sic) e teve que lidar com o “processo de transexualidade desse mesmo trabalhador”. (sic)

Avaliou inexistir normas definidas quanto ao tema em debate, de modo que o Poder Judiciário deve observar as normas constitucionais e disposições normativas para aplicar a forma “mais próxima do ideal”. (sic)

No mérito da causa, a relatoria examinou o depoimento da autora e considerou que ela havia experimentado dissabores e lhe causaram “a impressão” (sic) que a empresa foi negligente em “não atender seus anseios” (sic), o que gerou “em seu íntimo sentimento de discriminação”. (sic)

Prosseguindo, entendeu que a empresa foi prudente em aguardar o amadurecimento do processo de aceitação da identidade pela parte autora, assim como a postura de aguardar “o deslinde da alteração física e documental” (sic) pelos trâmites judiciais, para permitir à empregada alterar seu nome no crachá e usar o sanitário feminino.

¹⁰⁷Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2010/decreto-55588-17.03.2010.html#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2055.588%2C%20DE%2017%20DE%20MAR%C3%87O%20DE,Estado%20de%20S%C3%A3o%20Paulo%20e%20d%C3%A1%20provid%C3%AAs%20correlatadas>

¹⁰⁸ Julgamento realizado em 21 de fevereiro de 2017.

Pontou que a empresa pretende cumprir a norma regulamentadora que impõe a separação dos sanitários por sexo, e que algumas funcionárias poderiam se sentir constrangidas ao ter que compartilhar o mesmo sanitário com “alguém que, embora trajado como mulher, fosse do sexo masculino, quer pela sua identidade legal, quer pela parte biológica” (sic). Deste modo, não verificava ato grave da empresa que fosse passível de indenização.

Ao final, reportou-se aos documentos dos autos e ponderou que, apesar de haver fotos da reclamante no evento de final de ano da empresa “trajada como pessoa do sexo feminino” (sic), a autora “ainda não está segura em assumir identidade de gênero diversa da biológica” (sic), negando provimento ao recurso obreiro.

O assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se pela conduta sistemática, prolongada e abusiva, que expõe o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, que o desestabilizam psicologicamente, ofendendo o direito da personalidade, na medida em que é direito do trabalhador o tratamento digno no ambiente de trabalho. É certo que o empregador deve pautar-se pelo respeito aos seus empregados, zelando pela manutenção de um ambiente de trabalho sadio e pacífico. O empregado que é tratado de forma desrespeitosa pelo empregador sofre constrangimentos, sentimentos de humilhação e impotência, e deve ser indenizado pelo abalo moral sofrido. Todavia, analisando-se o teor dos autos, tem-se pela manutenção do julgado em sua integralidade. Como já registrado tanto pela r. sentença primeva, (...), o caso ora sub judice não versa sobre matéria a que estamos acostumados a lidar no dia a dia da seara laboral. Pelo contrário. Trata-se de situação extremamente delicada, envolvendo, de um lado, pessoa que possui identidade de gênero diversa da biológica e desdobramentos inevitáveis advindos desse fato; de outro, o empregador que, inicialmente, admitiu funcionário que possuía na aparência similaridade com o gênero e nome constante no registro civil e que, posteriormente, passou a lidar com o processo de transexualidade desse mesmo trabalhador, especialmente quanto à inserção do nome civil no crachá de identificação e a utilização do sanitário. Quanto ao tema, evidente o intenso processo de transformação pelo qual passa a sociedade atual, pelo que será necessário que o Direito estabeleça regras que acompanhem a tendência social, visando estabilizar as relações nas mais diversas searas da vida. No campo laboral, certamente, o norte a ser trilhado será nesse mesmo sentido, sendo que a composição de regras através da negociação coletiva será, por que não, um dos prováveis caminhos para alcançar esse fim. Contudo, nos dias de hoje, não há ainda normas definidas quanto ao tema ora em debate, devendo, nesses casos, o Poder Judiciário atentar para que as disposições normativas e constitucionais sejam aplicadas da forma mais próxima do ideal. Voltando os olhos ao caso em discussão, do teor do depoimento pessoal da parte autora, depreende-se que o cerne da reclamação trabalhista seria, na verdade, o pleito para poder utilizar o sanitário feminino ao invés do sanitário masculino, conforme por ela exposto na audiência de instrução: (...) E, quanto à utilização do sanitário feminino pela parte autora (...) este relator entende que a conduta da reclamada foi coerente em aguardar o processo de finalização da alteração do gênero para que a parte autora pudesse, então, efetivamente, utilizar o sanitário que estaria de acordo com sua identidade sexual. Incontroverso que o processo de aceitação e alteração do gênero teve início apenas no final do ano de 2011, sem finalização até o presente momento, sendo a empresa prudente em aguardar o amadurecimento do processo de aceitação dessa identidade pela parte autora. Necessário pontuar, que a Norma Regulamentadora nº 24.1.2.1 é expressa no sentido de que "as instalações sanitárias deverão ser separadas por sexo", ressalte-se um para o sexo masculino e outro para o feminino, do que se concluiu que a reclamada pretendeu cumprir com os termos da disposição do Ministério do Trabalho e Emprego. É certo que a parte autora se sentiu insatisfeita em não poder

usar o mesmo sanitário que as suas colegas de trabalho e que isso veio a lhe causar grande dissabor. Todavia, é de se indagar também que uma parcela das funcionárias da reclamada poderia se sentir constrangida em ter que compartilhar o mesmo sanitário que alguém que, embora trajado como mulher, fosse do sexo masculino, quer pela sua identidade legal, quer pela parte biológica. Pelos mesmos fundamentos, (...), não verifico ato suficientemente grave, passível de indenização, em razão de a reclamada preferir aguardar os trâmites judiciais para alterar o nome constante no crachá da parte autora para o nome social por ela utilizado, Nicolly Caroline Pires, embora esse procedimento tenha gerado na autora descontentamento. Relevante consignar que no depoimento pessoal da parte autora não foi relatada qualquer injúria por parte da ré. Ao revés, há a afirmação de que assim que iniciou o processo de alteração de gênero, o superior hierárquico foi comunicado pela parte autora e mostrou-se receptivo: (...) Importante destacar que há fotografias do evento de final de ano da empresa, documentos em que se visualiza a parte autora, trajada como pessoa do sexo feminino, confraternizando ao lado de colegas de trabalho em convívio aparentemente saudável. (...) Analisando os autos, é possível constatar indícios de que a própria parte autora ainda não está segura em assumir identidade de gênero diversa da biológica. Isso porque, na audiência de instrução, em fevereiro de 2016, estava trajada como pessoa do sexo masculino, o que foi consignado em ata: "que não fez alteração de gênero, mas ia trabalhar vestida de mulher (o autor tem aparência masculina); que atualmente esta com aparência masculina porque precisa procurar emprego e estava tendo muita dificuldade com o visual anterior". Salta aos olhos a aparência masculina atual da parte autora, conforme fotografias colacionadas pela reclamada e publicadas em site de relacionamento pela própria parte em 30/06/2014 e em 09/02/2016, do que é de se perquirir que também socialmente e em sua vida íntima e familiar, a parte autora porta-se e é reconhecida como pessoa do sexo masculino. Como bem destacado pela origem "o uso do banheiro feminino ou masculino e o nome que consta no crachá são detalhes muito pouco importantes diante da gravidade da transformação pela qual a parte autora passa, cujo sucesso dependerá muito mais da manutenção do foco e do verdadeiro propósito interior dela do que dos atos de terceiros". Dessa forma, conclui-se que embora os dissabores experimentados pela parte autora tenham-lhe causado a impressão de que a reclamada foi negligente em não atender seus anseios, gerando em seu íntimo sentimento de discriminação no ambiente de trabalho, de todo o conjunto probatório não se constata conduta da reclamada nesse sentido. Punir a empresa pelo fato de julgar conveniente aguardar o deslinde da alteração física e documental, especialmente nessa fase em que não há no ordenamento jurídico normas que sustentem os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas que se deparam com situações semelhantes, a meu ver seria um tanto quanto injusta. Portanto, deve ser mantida a improcedência da reclamação trabalhista. (sic)

O caso ainda não foi concluído. A reclamante interpôs recurso ao TST e assevera que o seu direito à identidade de gênero, oriundo da dignidade humana, foi violada pelos julgados, pois desconsideraram sua autodeterminação e identificação. Apresenta julgados de outros Tribunais que reconhecem o direito de empregar o nome sem que seja realizada a alteração de documentos civis e o 'processo transexualizador', assim como o RE 845.779 sobre o tratamento recebido pela empresa por transfobia. Ao ser consultado o processo, no TST em 16 de novembro de 2023, identificou-se que se encontra concluso ao Min. Relator desde 23 agosto de 2023.

A relatoria esclarece que "o caso ora sub judice não versa sobre matéria a que estamos acostumados a lidar no dia a dia da seara laboral" (sic), entende-se, com isso, que aquele órgão

jugador está organizado para examinar as corriqueiras questões postas à apreciação: danos à pessoa branca, cisgênera, heterossexual.

A seguir, sobre a passagem de que “não há ainda normas definidas quanto ao tema ora em debate” (sic), nota-se a rejeição dos precedentes apresentados pela demandante, consistente nos direitos que foram transgredidos pela parte reclamada. Isso porque, conforme alinhado no início, a obreira trouxe aos fatos, e ao conhecimento do Poder Judiciário Trabalhista fontes legais¹⁰⁹ e jurisprudenciais¹¹⁰ que, a partir das provas — testemunhais — sobre a confirmação dos prejuízos suportados, asseguravam-lhe os seus direitos violados pela empregadora. Acrescenta-se, neste sentido, o parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT), apresentado nos autos, elucidando.

Em casos singulares, as normas regulamentadoras específicas expedidas pelo Ministério do Trabalho para situações gerais ficam incapazes de reger as situações com a justiça necessária, razão pela qual a solução está mais próxima do conjunto de valores da Constituição e da força normativa dos princípios do que da mera subsunção do fato à norma ordinária. Por essa razão, a Portaria do MTE nº 15/10/2009, no seu art. 7º, IV, não veda a adoção do nome social no crachá [...]. (sic)

Olvidou-se, ainda, a existência da Convenção nº 111 da OIT, datada em 1958, a qual dispõe no art. 1º, os elementos suficientes para a caracterização do que é discriminação, assim como o artigo 1º da lei nº 9.029, de 1995, que proíbe a adoção “de qualquer prática” (sic) limitativa para efeito de manutenção na relação de emprego e a orientação de nº 12 dos Princípio da Yogyakarta, de 2006, em que delibera que “toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo”, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

Sobre o entendimento de que inexistiu prejuízo à autora quanto à proibição de empregar o nome social no crachá porque “fixado em cordão preso ao pescoço, sendo raro alguém do ambiente de trabalho atentar para o que nele está escrito” (sic), sequer foi cogitado o texto constitucional de que o nome constitui o meio de exercício da identidade e interessa sobretudo à pessoa, porquanto, trata-se de um direito fundamental atrelada ao gozo completo de seus direitos da personalidade.

Quanto à restrição ao uso do banheiro, apesar de não existir à época dos fatos legislação específica, como ainda não existe, exige-se um valor maior na interpretação das normas e do texto constitucional sobre a igualdade formal. Isto é, sobre o emprego do nome e uso do banheiro, embora a norma constitucional não expresse ‘transexualidade’ para que as pessoas

¹⁰⁹ art. 2º, inciso I, da Lei Municipal nº 9.809, de 1998, e art. 8º, inciso I, do Decreto nº 17.427, de 2011, artigo 1º do Decreto Estadual/SP nº 55.588, de 2010.

¹¹⁰ Recursos Extraordinários 845.779/SC e 670.422/RS.

trans tenham a proteção aos direitos fundamentais, o grande problema na concretização do princípio da dignidade da pessoa humana não é auferi-la do ordenamento jurídico pátrio, mas sim efetivá-las. (MIRAGLIA, 2009, p. 151).

A existência de diversidade de gênero — as ‘modificações’ que se apresentam na sociedade — devem ser observadas pelos(as) julgadores(as) para se efetivar o exame do dilema apresentado sob o prisma da dignidade humana sem títulos ou rótulos, pois, do contrário, permitirão a desintegração de uma determinada pessoa, ou grupo, que não se ‘enquadra’ nas demandas que são costumeiramente legadas ao Poder Judiciário: pessoa branca, cisgênera, heterossexual.

A propósito, embora o julgado tenha declarada a carência de ação em relação ao pedido da autora para que a empresa implementasse políticas de informação e sensibilização aos direitos LGBT junto aos empregados da reclamada, por entender que seria uma ação de natureza coletiva, é infirmado pelo entendimento exarado nos autos do PJe 0000304-80.2017.5.09.0663, do Tribunal da 9ª Região/PR do mesmo ano.

Isso porque, na referida ação, que também trata de direito de uma mulher trans, o Tribunal afirmou que o Juízo – julgador – possui o poder-dever de reparação os danos sofridos pela parte autora na modalidade e forma que melhor atinja a finalidade do instituto da responsabilidade civil, e não está adstrito ao deferimento de indenização por danos morais. Até porque, para que se cumpra a finalidade pedagógica nas relações de trabalho, devem ser regidas pelos princípios da isonomia e não discriminação (artigos 3º, IV, 5º, caput, e inciso I, XLI, 7º, XXX e XXXI, CF/88).

O entendimento exarado nesse caso de 2017, além de conflitar com a inteligência exposta no caso 1 daquele Tribunal, que data em 2014, demonstra, pois nítido, a interferência, da normatividade de gênero (estruturada por meio de uma binarização (feminino/masculino, homem/mulher)). Pois, as conjecturas de que haveria constrangimentos a outras mulheres (cisgênero) ao permitir que a reclamante utilizasse o banheiro/sanitário feminino, porque estaria ‘trajado como mulher’ (sic) e possui o sexo biológico masculino, construiu-se por uma série de ilações sobre a verdadeira identidade de gênero feminina que a autora estava buscando ao alcançar para sua plena felicidade e satisfação para sequer chegar a questão da não discriminação.

Evento, outro, que não há como deixar de perceber, ao menos por estes olhos, é a subtração da autoafirmação da autora e a desconsideração da época que os fatos aconteceram com o período que ocorreu a audiência. Isso porque, no final de 2011, época do pacto laboral, a autora assumiu e exteriorizou sua identidade de gênero à empresa (inicial, depoimento e

contestação), assim como à sociedade (depoimento), mas foi proibida de usar o banheiro feminino e o nome social até sua demissão em junho de 2013, sendo a audiência de instrução realizada em fevereiro de 2016, ou seja, após dois anos e oito meses da demissão.

Delineada a linha do tempo, entre o fato e o depoimento, observa-se que a autora disse na audiência que “atualmente está com aparência masculina porque precisa procurar emprego e estava tendo muita dificuldade com o visual anterior” (sic), ou seja, expôs os impedimentos que suportava para ser contratada em razão da resistência social contra sua identidade de gênero, além de apresentar seu próprio documento de identificação (RG) feminina.

Os julgados entenderam que era possível “constatar indícios de que a própria parte autora ainda não está segura em assumir identidade de gênero diversa da biológica” (sic), porque na audiência de instrução, alocada no meio do depoimento da autora entre parênteses a ‘informação’ que “o autor tem aparência masculina” (sic) e “exibe ao Juízo seu RG que tem foto de uma mulher”. (sic)

Observa-se, aqui, com certa clareza, a resistência e rejeição à identidade da autora ao ser descrito a foto de ‘uma mulher’, e a desconsideração dela ter afirmado que, em decorrência da aversão à identidade trans da sociedade – aceitação da existência da mulher trans – e necessidade de trabalhar, era o motivo de sua aparência masculina: precisava de emprego.

A transição não ocorre da noite para o dia, tampouco de um dia para outro, há necessidade de remédios (hormônios) que gradualmente vão delineando a forma feminina. Simultaneamente à transição, a reclamante precisava se manter, se alimentar, viver, ou seja, de um emprego, trabalhar. Indaga-se, então, continuar com a transição para se afeiçoar a identidade que se entende, feminina, passando fome? Pois estava sem emprego e dinheiro.

Valer-se da prostituição para viver? Adicionar a sua vida mais uma discriminação, porque a prostituição é discriminada. Seria essa a saída para que se possa alcançar sua integridade, sua satisfação? A sentença data em março de 2016, e o acórdão em fevereiro de 2017, época que não era incipiente de legislações, discussões sobre a não discriminação à identidade de gênero, tendo em vista as normas nacionais e internacionais expostas no capítulo anterior.

Novamente, será que a cisnormatividade e/ou heteronormatividade, além de estar presente no campo do trabalho – na figura do(a) empregador(a) –, se desponta no órgão Judiciário na figura do julgador, o qual deve ser imparcial e aplicar a legislação? Itera-se, talvez, por esses entendimentos jurisdicionais que motivaram o CNJ elaborar o protocolo para julgamento das causas que envolvam as questões de gênero para orientar o(a) julgador(a) que o direito do trabalho deve por necessidade social à vista de supostas regras neutras, em razão

da suposta perspectiva igualitária “do homem branco, heterossexual, de determinada classe social”, combater a discriminação – seja direta ou indireta – e incluir o direito à igualdade substancial para o reconhecimento da autodeterminação de identidade de gênero.

Caso 5. Dispensa discriminatória. Identidade. Mulher trans.

A autora informou à empresa sua “condição especial” ao ser entrevista, e, por ter sido aceita, foi contratada em 4 de setembro de 2015, para os serviços de atendente de loja, sendo respeitado seu nome social por todos os colegas sem nenhuma discriminação. A autora manteve contato telefônico com seu coordenador regional, por diversas vezes, mas ao se conhecerem pessoalmente, quando ele teve conhecimento que sua identidade de gênero “era diferente da designada no registro de nascimento” (sic), seu comportamento mudou e culminou na sua demissão em 17 de outubro de 2015.

Com os fatos, disse que sua demissão foi por “discriminação homofóbica” (sic), em face de sua “orientação sexual” (sic), e pediu indenização moral a ser fixado pelo critério do juízo. As empresas, em contestação, alegaram que a dispensa ocorreu pelo poder potestativo e inexistia prova de dano, ofensa à autora, pois tratam seus funcionários com respeito e zelam pelo bem-estar de todos. Disseram que inexistiu ilícito praticado pela empregadora, pedindo, assim, a improcedência do pleito indenizatório.

Na produção de provas, foram colhidos o depoimento da reclamante e das testemunhas.

DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) RECLAMANTE: (...) 5. a depoente foi subordinado a dois encarregados sucessivos, que eram a senhora Elvira e o senhor Fred, empregados da reclamada Financeira; (...) 7. a depoente já presenciou pessoas fazendo comentários em virtude de sua condição de transexual, inclusive tomando conhecimento de comentários feitos pelos Chefes Regionais, senhores Eduardo e Fábio; 12. Nada mais. DISPENSADOS OS DEPOIMENTOS PESSOAIS DAS RECLAMADAS:

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: compromissado(a), advertido(a), inquirido(a), respondeu: (...) 18. Respostas às perguntas formuladas pelo patrono do(a) reclamante: (...) 29. foi a depoente quem fez a entrevista do reclamante para a contratação após o exame psicológico; 30. o reclamante não ocultou sua condição de transexual no momento da entrevista; 31. o reclamante foi dispensado por determinação do Coordenador Regional Eduardo do Nascimento e pelo Gerente senhor Fábio, com a informação à depoente de que não atendia o perfil de empregados do quadro da reclamada Financeira Itaú; 32. o Coordenador Regional compareceu no local de trabalho da depoente e do reclamante com a dispensa do reclamante uma semana após tal visita; 33. Respostas às perguntas formuladas pelo patrono do(a) reclamado(a) CBD: (...) 35. havia outras pessoas homossexuais e transexuais trabalhando pela reclamada CBD na época do reclamante; 37. Respostas às perguntas formuladas pelo patrono do(a) reclamado(a) Financeira: 39. Nada mais.

SEGUNDA TESTEMUNHADO(A) RECLAMANTE: compromissado(a), advertido(a), inquirido(a), respondeu: (...) 43. o depoente foi designado especificamente para fazer o desligamento do reclamante, sob a alegação de que não se enquadrava no perfil da empresa, acreditando tratar-se de questão de ordem pessoal e não de natureza profissional; 44. Respostas às perguntas formuladas pelo patrono do(a) reclamante: 45. o depoente não foi objetivamente informado de que a dispensa estava ocorrendo em virtude da opção sexual do reclamante; 46. Respostas às perguntas formuladas pelo patrono do(a) reclamado(a) CBD: 47. o depoente não chegou a constatar no período de contrato se havia alguma pessoa com opções sexuais prestando serviço no estabelecimento; (...) 49. o depoente não fez o desligamento de nenhum outro empregado além do reclamante (...).

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMADO CBD: compromissado(a), advertido(a), inquirido(a) pelo, respondeu: (...) 52. o depoente não trabalhou na época com o reclamante; (...). (sic)

Ao julgar o mérito, o juízo avalizou que os depoimentos das testemunhas da autora não foram suficientes para comprovar que ela teria sido demitida por questões ligadas “à sua opção sexual”, pois foram “uníssonas em salientar que a dispensa ocorreu por ausência do perfil exigido” (sic) pela empresa. Esclareceu que a autora deveria ter produzido provas “concretas e objetivas para ser reconhecida a discriminação suscitada e, então, ser reparado o prejuízo imaterial de demissão discriminatória” (sic) decorrente de “opção sexual” (sic). Com isso, julgou improcedente o pleito indenizatório.

A parte reclamante, em seu interrogatório, afirmou apenas que “já presenciou pessoas fazendo comentários em virtude de sua condição de transexual, inclusive tomando conhecimento de comentários feitos pelos Chefes Regionais, senhores Eduardo e Fábio”. Já a primeira testemunha, conduzida pelo referido litigante, informou que a parte “reclamante foi dispensado por determinação do Coordenador Regional Eduardo do Nascimento e pelo Gerente senhor Fábio, com a informação à depoente de que não atendia o perfil de empregados do quadro da reclamada Financeira Itaú”, sem especificar qual seria o sentido da referida expressão justificadora da dispensa. A segunda testemunha, também conduzida pela parte autora, reiterou que “o depoente foi designado especificamente para fazer o desligamento do reclamante, sob a alegação de que não se enquadrava no perfil da empresa, acreditando tratar-se de questão de ordem pessoal e não de natureza profissional”, mas que “o depoente não foi objetivamente informado de que a dispensa estava ocorrendo em virtude da opção sexual do reclamante”. A prova testemunha, produzida pela suposta vítima da invocada discriminação por questões ligadas a sua “opção sexual”, não se desvencilhou adequadamente do encargo probatório demonstrativo do suscitado abuso, que teria sido praticada pela ex-empregadora. Pelo contrário, as duas testemunhas indicadas pela parte reclamante foram uníssonas em salientar que a dispensa ocorreu por ausência do perfil exigido pela contratante, para a integração ao quadro funcional. A segunda testemunha, nesse sentido, aliás, consignou que “o depoente só tinha autonomia para fazer a entrevista de contratação, submetendo o caso ao seu superior hierárquico que era um coordenador” e que “o depoente nunca participou de processo seletivo para contratação, mas acredita que a admissão de empregados dependia de uma decisão conjunta entre o supervisor local e o coordenador”, o que presumiu o conhecimento da condição pessoal da parte reclamante, pelo superior regional, no momento em que ocorreu a admissão, não se justificando a suposta modificação de postura apenas quarenta e quatro dias após o

início do pacto laboral. Irrelevante a destacada assertiva, dessa mesma testemunha, de que "foi designado especificamente para fazer o desligamento do reclamante, sob a alegação de que não se enquadrava no perfil da empresa", para presumir o invocado fundamento para a ruptura do contrato, haja vista que não se justificava o seu desconhecimento da efetiva motivação da dispensa, à luz da assertiva de que "não foi objetivamente informado de que a dispensa estava ocorrendo em virtude da opção sexual do reclamante". Ora, se a missão de tal depoente, conforme noticiou em juízo, era justamente a dispensa da parte autora, por suposta discriminação de ordem sexual, por questões lógicas, teria recebido informações mais concretas nesse sentido e não se limitaria a vincular a dispensa ao fundamento de mera falta de preenchimento do "perfil" exigido pela ex- empregadora. Não bastasse isso, a parte autora foi admitida em 4/9/2015, por contrato de experiência de apenas quarenta e cinco dias (id ea149e8), havendo a dispensa imotivada e o repasse de todas as verbas devidas pela ruptura de contrato por prazo indeterminado, exatamente na véspera do termo extintivo do vínculo experimental, presumindo o exercício de um direito legal e contratualmente assegurado à parte empregadora, sem indícios de que haveria restrições profissionais vinculadas à opção sexual da parte trabalhadora. O reconhecimento da suscitada discriminação, por sua vez, dependia de provas mais concretas e objetivas, sobretudo para se evitar a condenação da parte contratante, em reparar suposto prejuízo de natureza extrapatrimonial, baseado unicamente na presunção de prática discriminatória, pela opção sexual da parte prestadora de serviços. Entendimento em sentido contrário atrairia essa mesma premissa de discriminação para as hipóteses em que a parte trabalhadora, tanto do sexo masculino, como feminino, fosse homossexual, ou ainda se afrodescendente, ou índio, ou originário de estados nordestinos, ou de países mais pobres, ou também albino, ou portador de doenças graves, como o HIV, ou por ser obeso, ou com deficiência física ou de crescimento, enfim, de todas as condições pessoais que, à luz de uma falsa visão de diferenças, bastaria para se atrair uma postura abusiva patronal, nas hipóteses de aplicação de penalidades, ou de dispensa imotivada. Essa mesma ótica social originaria uma suposta estabilidade empregatícia da parte trabalhadora, enquadrada naquelas condições, exigindo que a parte contratante só pudesse romper o vínculo na ocorrência de manifesto fato que ensejava a ruptura motivada do vínculo, justamente por se presumir que, pelo exercício do direito discricionário de dispensar seus empregados desprovidos de garantias, permanentes ou provisórias, expressamente asseguradas na lei, praticaria um ato de discriminação do empregado desligado. Por tudo isso, entendo que não houve prova inequívoca da suscitada prática discriminatória da parte contratante, da mesma sorte que não há como se presumir que a ex-empregadora incorreu nessa postura abusiva, pelo fato de ter desligado a parte reclamante, que assumidamente é transexual. Improcede o pedido indenizatório por danos extrapatrimoniais nesse aspecto. (sic)

A autora interpôs recurso e aduziu que os depoimentos colhidos “deixam claro que a dispensa foi motivada por questões homofóbicas” (sic). Argumentou que, além de ter ocorrido a discriminação por parte dos superiores (supervisor e coordenador) única e exclusivamente devido a sua “orientação sexual” (sic), foi designado outro empregado que jamais havia demitido qualquer outra pessoa para realizar a dispensa para acobertar tal prática.

O acórdão, após descrever os fatos iniciais, apreendeu que a autora não se desvencilhou de comprovar robustamente que a empresa praticou “ato lesivo” (sic) à sua honra e dignidade, de modo que, por não visualizar atitude discriminatório dispensada a ela, perfilhou-se os fundamentos da sentença e negou provimento ao recurso.

A Origem, quanto ao tema, assim decidiu: (...) A reparação de danos morais demanda prova robusta de que o empregador praticou ato lesivo à honra e à dignidade do trabalhador. Portanto, competia ao autor, o ônus da prova, a teor do disposto nos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, e 373, inciso I, do Código de Processo Civil. (...) Registre-se, por importante, que não se pode banalizar o dano moral, sob o risco de que se torne uma indústria que busca o enriquecimento sem causa. Por isso, para sua caracterização, demonstra-se indispensável prova robusta no sentido de que o empregador praticou ato lesivo à honra e à dignidade do trabalhador, impondo-se análise acurada das provas dos autos. Desta feita, entendo, assim como a Origem, que o obreira não se desincumbiu a contento do seu ônus de comprovar ofensa a sua honra e dignidade. Assim como a Origem, entendo que não restou comprovada a atitude discriminatória por parte da 2ª reclamada, em especial quanto à orientação sexual do reclamante. Com bem pontuado, as duas testemunhas indicadas pela parte reclamante declararam que a dispensa ocorreu por ausência do perfil exigido pela contratante, para a integração ao quadro funcional. Ademais, o reclamante foi admitido em 4/9/2015, com contrato de experiência de apenas quarenta e cinco dias (ID ea149e8), sendo que sua rescisão ocorreu no vencimento (1 dia antes), com o pagamento das verbas devidas pela ruptura de contrato por prazo indeterminado. Presume-se, à míngua de outras provas, como bem observado pela Origem, o exercício de um direito legal e contratualmente assegurado à empregadora, sem indícios de que haveria restrições profissionais vinculadas à orientação sexual do trabalhador. Assim, entendo da mesma forma que a Origem, que o reconhecimento da suscitada discriminação dependia de provas mais concretas e objetivas, a fim de evitar a condenação da reclamada a indenizar suposto prejuízo de natureza extrapatrimonial, baseado unicamente na presunção de prática discriminatória, pela opção sexual do reclamante. Pelo exposto, entendo que não houve prova inequívoca da suscitada prática discriminatória, devendo ser mantida a r. sentença de Origem, quanto ao tema. (sic)

A inicial narrou que a reclamante fora demitida após seus superiores terem conhecimento, de forma pessoal, que era mulher trans. O depoimento de sua primeira testemunha, a qual lhe entrevistou e assegurou que ela não teria escondido ser mulher trans, garantiu que havia outras pessoas trans trabalhando à época da obreira.

Observa-se, aqui, que foram infirmados os fatos iniciais pela testemunha autoral, pois havia outras pessoas trans empregadas na reclamada no período laborado pela reclamante, de modo que a demissão da autora não se estabeleceu por conduta discriminatória transfóbica, o que é distante dos argumentos iniciais de homofobia.

Caso 6. Nome social. Identidade. Mulher Trans.

A autora expôs que ao ser admitida em 1º de abril de 2012, para exercer a função de Técnica em Enfermagem já era mulher trans e conhecida pelo do nome social. Entretanto, a partir de 2013, quando admitida nova enfermeira chefe para seu posto, começou a sofrer constrangimento e humilhação pela nova superiora, pois a chamava pelo nome de “batismo”

(sic) na frente de colegas e pacientes. Por se sentir humilhada e desenvolver estresse e depressão foi afastada do labor. Com os fatos, pediu indenização em 50 remunerações.

Em contestação, a empresa argumentou que, embora todos conhecessem a autora pelo nome social, ela nunca havia solicitado formalmente ser chamada “por determinado nome” (sic), ou realizado reclamação de que “alguém não estaria atendendo seu pedido” (sic), por isso não pode ser imputado ao empregador o dever de coibir atitudes desconhecidas.

Disse que o local de trabalho não é lugar “para autoafirmação no sentido da sexualidade” (sic), e não teria implicação em desrespeito ao “sexo da pessoa” (sic) quando é tratada “com o nome formal” (sic), porque prevalece sobre “o nome opcional” (sic). Entendia que só seria pejorativo chamar pelo nome civil quando fosse pronunciado “de forma injuriosa” (sic) para “questionar a sexualidade” (sic), mas, ainda assim, se fosse com “respeito” (sic) seria “válido” (sic).

Descreveu que, embora a reclamante tivesse “demasiada rejeição a seu nome formal” (sic) é “uma questão pessoal” (sic), porque existem pessoas que não gostam do próprio nome, mas que no “ambiente formal” (sic) é o nome civil que deve ser utilizado, de modo que não poderia a empresa ser responsabilizada por vontade da obreira ser tratada por “nome diverso do oficial” (sic) no local de trabalho.

Em audiência, foram colhidos os depoimentos das testemunhas das partes:

Testemunhal. Dispensados os depoimentos pessoais.

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: COMPROMISSADA E ADVERTIDA, RESPONDEU: que presenciou tratamento discriminatório com relação a reclamante por parte da sra. Rita; que a sra. Rita fazia questão de mesmo sabendo da identidade de gênero da reclamante chamá-la pelo nome masculino; que a sra. Rita tinha tal atitude na frente dos funcionários e pacientes; que percebia que a intenção da sra. Rita era de humilhar e de constranger; que a sra. Rita era enfermeira chefe do Hospital; que mesmo tendo a reclamante reclamado com os superiores hierárquicos da sra. Rita, esta continuou com a mesma conduta; que percebia que a reclamante ficava constrangida com tal conduta; que já presenciou a reclamante dizer que deveria ser tratada pelo nome de Paula mas a sra. Rita ofensivamente replicava que era Paulo; (...).

Neste ato é dada a palavra ao patrono do reclamada que se manifesta nos seguintes termos: "Requer fazer um protesto em relação a forma como foram efetuadas as perguntas para a testemunha, primeiro em relação ao suposto constrangimento e depois em relação à suposta reclamação efetuada pela reclamante em relação a questão do nome, isto porque todo o relato que está acima foi colocado pelo próprio magistrado tendo a testemunha apenas confirmado com um sim, depois de todo o relato lhe explicitado. Nada mais." (...)

Continuação com as perguntas do patrono da reclamada: "que em determinada ocasião, sem a presença da reclamante, a depoente perguntou à sra. Rita se poderia chamar a Sra. Paula, na frente dos pacientes e familiares, do que a sra. Rita replicou que seria PAULO; que por várias vezes e com frequência a sra Rita chamava a

reclamante de PAULO SERGIO; que a reclamante reclamou diretamente para sra. Rivoneide da conduta da sra. Rita; que quando começou a trabalhar com a reclamante lhe foi informado pela enfermeira responsável que a reclamante estava com processo para mudança de nome; que por isso entende que a diretoria do Hospital já estava ciente disso (...).

Indeferida as seguintes perguntas do patrono do reclamada: "qual o nome da reclamante: PAULA ou PAULO?"; se a testemunha da reclamante entende que é ofensivo chamar a pessoa pelo nome formal; se a reclamante solicitou ao recursos humanos do hospital ou direção que fosse chamado de outro nome que não o formal. Protestos. (...)

PRIMEIRA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMADO(A): Rita de Cássia dos Santos (...). COMPROMISSADA E ADVERTIDA, NA FORMA DA LEI, RESPONDEU: que trabalhou para a segunda reclamada de 2013 até 2018; que no primeiro ano foi responsável técnica da equipe de enfermagem do hospital; que não estava ciente da identidade de gênero da Sra. Paula; que a sra. Paula nunca disse a depoente que gostaria de ser chamada de Paula; que na época a reclamante tinha cabelo curto e usava pouca maquiagem; que o cabelo não era muito comprido; que as outras colegas de trabalho chamavam a reclamante de Paula; (...); que a depoente nunca recebeu comunicado verbal ou por escrito que deveria se comunicar com a reclamante pelo nome de Paula por parte da direção do Hospital; que a reclamante nunca disse a depoente que gostaria de ser chamada de Paula. Nada mais.

SEGUNDA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMADO(A): Rivoneide de Souza Oliveira dos Santos (...). COMPROMISSADA E ADVERTIDA, NA FORMA DA LEI, RESPONDEU: (...); que inicialmente não estava ciente da identidade de gênero da reclamante; que após um bom tempo tomou conhecimento tendo em vista a mudança visual; que em nenhum momento a reclamante disse a depoente que gostaria de ser chamada de Paula; que inicialmente a reclamante não usava maquiagem; que o cabelo na época era de tamanho médio; que não se recorda se os colegas de serviço da reclamante chamavam de Paula; que a reclamante nunca reclamou com a depoente acerca da conduta da sra. Rita; que a depoente era superior hierárquica da sra. Rita; que via a sra. Rita preocupada com a reclamante; que aparentemente ambas possuíam um bom relacionamento; que não tinha conhecimento que a reclamante entrou com processo sobre a mudança de gênero e ficou surpresa com o presente processo; (...); que não ocorreu qualquer distrato ou preconceito com relação a reclamante com relação a sua identidade; que pelo que sabe a reclamante não reclamou no Recursos Humanos acerca da sua identidade; (...); que a depoente chamava a reclamante de Paula; que pelo que se recorda a reclamante era chamada pela sra. Rita de Paula; que não lembra que a reclamante era chamado de Paulo pela sra. Rita. Nada mais. (sic)

O juízo analisando as provas documentais verificou que a reclamada faltava com a verdade ao dizer, em defesa, que a obreira não havia pedido o uso do nome social, pois existiam protocolos no sentido de ser alterado seus assentos profissionais. Identificou, também, que as testemunhas da empresa prestaram falso testemunho e determinou expedição de ofício à autoridade policial e abertura de inquérito. Em seguida, examinou o depoimento das testemunhas da obreira e considerou comprovada a violação à imagem, à privacidade, à intimidade, à honra e à integridade dela, em decorrência de ato ilícito praticado por suas superiores. Assim, julgou procedente o pleito e condenou a empresa ao pagamento indenizatório de R\$ 30 mil.

(...) II.1.2.5. (...) verifica-se, da documentação encartada pela própria 2ª reclamada, que ela falta com a verdade ao alegar desconhecimento da situação obreira. Senão vejamos: II.1.2.6. O documento juntado sob ID nº 02b160a - Pág. 5 trata de uma solicitação de advertência escrita, assinada pela Sra. Rivoneide de S. Oliveira em 26/01/2016, onde ela refere-se à reclamante como sendo a Sra. Paula Oliveira, informando que "A funcionária citada acima estava...". II.1.2.7. Já o documento juntado sob ID nº 02b160a - Págs. 6 e 7, trata de solicitação de aplicação de suspensão, assinada novamente pela Sra. Rivoneide de S. Oliveira e pela Sra. Rita de Cássia dos S. Padua em 26/07/2016, onde se pode constatar o seguinte trecho: "Com meus cumprimentos venho através desta solicitar SUSPENSÃO para a funcionária Paula S. de Oliveira, que exerce a função de Auxiliar de Enfermagem COREN-SP 809217, a colaboradora (...) Na data de 26/07 a Enfermeira Rita de Cássia Supervisora de Enfermagem desta Unidade Hospitalar flagrou a funcionária Paula..." II.1.2.8. Todavia, em seus depoimentos perante este Juízo, as duas pessoas acima mencionadas, arroladas como testemunhas da 2ª reclamada, assim afirmaram: (...). II.1.2.9. Ademais, do depoimento da testemunha obreira extrai-se que: (...). II.1.2.10. Resta cristalino, pois, que as Sras. Rita de Cássia, a quem a reclamante alega ter sido a ofensora, e Rivoneide mentem despropositadamente nos autos e perante este Juízo. II.1.2.11. Nessa seara, resta caracterizada a ofensa dirigida à reclamante. II.1.2.12. Para fixar a indenização, terei em conta a intensidade do sofrimento da ofendida, a gravidade e a natureza do dano, o grau de culpa ou dolo do ofensor, as consequências do ato, as condições financeiras das partes, as circunstâncias e a eventual retratação espontânea, consoante referências do art. 400 do CCB. II.1.2.13. Portanto, defiro a indenização por danos morais, no montante de R\$ 30.000,00. II.1.2.14. Oficie-se a autoridade policial, para que proceda abertura de inquérito para apuração de crime de falso testemunho, com o consequente encaminhamento judicial, em caso de constatação. (sic)

Em sede recursal, a empresa sustentou que o fato da reclamante ser chamada pelo nome de batismo pela superiora hierárquica, ainda que fosse conhecida pelo nome social “por ser transexual” (sic), não implicava constrangimento e humilhação. Reiterou que a trabalhadora nunca apresentou qualquer queixa formal ou verbal sobre o assunto, e, também, que o juízo de 1º grau “não usou a técnica correta de inquirição da testemunha obreira” (sic), porque “era ele quem narrava os fatos descritos” (sic). Pediu, assim, a reforma da sentença para ser “absolvida” (sic) da condenação por danos morais ou que, ao menos, o valor fixado fosse reduzido.

No mérito, o acordão refutou a anistia do dever de indenizar, pois, ao analisar a contestação, percebeu que a reclamada não havia negado que a superiora hierárquica da reclamante se dirigia a ela pelo “nome masculino” (sic). Esclareceu a falta de credibilidade nos depoimentos das testemunhas da empresa, quando uma delas, a qual envolvida diretamente com os fatos, se mostrou contraditória quando disse “ao mesmo tempo” (sic) que não estava ciente da identidade de gênero da empregada, mas reconhecia que as demais colegas a chamavam pelo nome social. Em seguida, acentuou, pelo § único do artigo 1º do Decreto nº 8.727, de 2016, que o nome social é a designação que pessoa trans se identifica e é socialmente reconhecida.

Ao final, ainda que reafirmada a existência de ato ilícito à autora, compreendia que comportava minoração a indenização, reputando certo o valor de R\$ 15 mil.

A reclamada manifesta seu inconformismo com a decisão (...) Pretende ser absolvida da condenação por danos morais ou que, ao menos, o valor fixado em R\$ 30.000,00 seja reduzido. (...) Tem parcial razão a recorrente, mas apenas quanto ao valor da condenação. (...) Conforme se extrai da defesa, a ré não negou que a superiora hierárquica da reclamante se dirigisse a ela pelo nome masculino e a prova oral colhida corrobora a versão exordial. A testemunha da autora, Sra. Shyrley Alves dos Santos, que trabalhou como auxiliar de enfermagem em período coincidente ao da reclamante, atestou: (...) Como se vê, a depoente confirmou que o nome social de Paula era respeitado por todos no ambiente de trabalho, exceto pela Sra. Rita, que fazia questão de chamá-la pelo nome masculino na nítida intenção de constrangê-la. E, conquanto a testemunha obreira tenha apenas respondido positivamente às indagações do juízo, como alegado pela ré, sem detalhar o cenário espontaneamente, há que se ter em mente, como já dito, que não houve negativa patronal expressa quanto ao fato em si, de modo que o testemunho, ainda que impugnado pela empresa, vem em reforço ao que sequer era controvertido. Quanto ao depoimento da primeira testemunha da reclamada, Sra. Rita de Cássia dos Santos, não se pode desconsiderar o fato de que se trata da pessoa apontada pela reclamante como autora do constrangimento, envolvida diretamente com os fatos e, por isso, sem isenção de ânimo para depor. Não bastasse, suas declarações se mostram contraditórias, pois ao mesmo tempo em que diz que não estava "ciente da identidade de gênero da Sra. Paula" reconhece que todas "as outras colegas de trabalho chamavam a reclamante de Paula", revelando ser notória a opção de gênero da empregada (fl. 341). Também não inspira credibilidade o depoimento da segunda testemunha patronal, Sra. Rivoneide de Souza Oliveira dos Santos, porque tentou convencer que a superiora chamava a reclamante pelo nome social de Paula, quando isso não foi dito nem pela própria Sra. Rita (fl. 341). Conforme definido no § único do artigo 1º do Decreto 8.727, de 28/04/16, nome social é a "designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida". O nome social, portanto, é aquele que a reclamante escolheu, em seu processo de transição, porque seu nome de registro já não mais refletia sua aparência, sua identidade de gênero, e o desrespeito a ele pode ser considerado uma das manifestações mais expressivas de preconceito contra a população transexual, o que é vedado pela Constituição Federal, que prega a promoção do bem de todos, "sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º). Tendo em vista que a superiora hierárquica da reclamante não a chamava pelo nome social, em atitude inegavelmente discriminatória, motivada pela transexualidade da autora, deve a reclamante ser indenizada pelos danos morais sofridos, haja vista ser inconteste o sofrimento e a humilhação perante os colegas e os clientes da empresa, de quem se espera uma postura inclusiva e não abusiva. Fica mantida, portanto, a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Entretanto, no que se refere ao quantum fixado na origem (R\$ 30.000,00), entendo que, a despeito da natureza grave da conduta, o valor fixado merece ser reduzido. A quantificação da indenização deve considerar (a) a gravidade, a extensão e a natureza da lesão; (b) o grau de culpabilidade da conduta lesiva; (c) a situação econômica das partes; e (d) os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Ponderados esses aspectos, especialmente com vistas ao atendimento da natureza compensatória e ao caráter punitivo-pedagógico da indenização por danos morais, reduzo o valor da indenização para R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), que reputo adequado ao fim a que se destina. Dou parcial provimento. (sic)

O baldrame na construção do dano moral pelo juízo cognitivo foi a violação aos direitos da pessoa humana (imagem, privacidade, intimidade, hora e integridade), sendo o lastro do *quantum* arbitrado através da interação com as partes em audiência, ou seja, pelo 'sentir' do

prejuízo que a reclamante suportou em “conta da intensidade do sofrimento” (sic) entrelaçado, obviamente, com as consequências do ato da empresa (dolo ou culpa), assim como as condições financeiras das partes idêntico aos comentários do caso 1 do TRT da 2ª Região/SP.

No segundo grau, ainda que fundamentado pelo correto direito transgredido da autora, o direito ao uso do nome social com uma respectiva legislação, os efeitos dos sentidos sobre o mesmo tratamento discriminatório e nas mesmas provas, se projetou para patamar menor daquele conferido pelo juízo cognitivo como adequado. Entende-se, novamente, que, conforme a anotação produzida no caso 1 do TRT da 2ª Região/SP, são os efeitos do ‘sentir’ que se pautam os alicerces da extensão do dano e o respectivo quantum indenizatório.

Caso 7. Humilhações. Identidade. Mulher trans.

No ano de 2012, a autora já possuía dois anos de labor na função de auxiliar fiscal, de modo que se inscreveu no curso de treinamento para uma vaga que estava sendo ofertada pela empresa, que se realizaria na cidade de Goiânia/GO, para obter melhores condições. No entanto, “dias antes” (sic) que antecederiam a viagem para Goiânia, foi até a sede da empresa e informaram-lhe, em uma reunião, que não poderia ser promovida porque “trata-se de um travesti e isso” (sic) iria “ferir a imagem da empresa” (sic) perante os demais funcionários.

A partir desse comunicado, o assunto se espalhou entre os funcionários da empresa e muitos deles “passaram a zombar” (sic) da autora e proferir piadas de: “– aí tá vendo, se você fosse homem de verdade teria um serviço melhor, larga mão dessa viadagem e vira homem”. (sic). Com tais tratamentos, somada a negativa da empresa em lhe dar a oportunidade para ser promovida de cargo, a autora desenvolveu “grande aborrecimento e profunda tristeza”, (sic) seguindo para uma forte depressão que exigiram medicamentos violentos e desencadearam problemas cardíacos, de modo que foi afastada do serviço em agosto de 2012, por incapacidade laborativa. Com as alegações, apresentou jurisprudência sobre homofobia e preconceito e pediu indenização moral pelo sofrimento físico-psicológico em R\$ 80.000,00, pensão alimentícia mensal e vitalícia.

Na defesa, a reclamada rebateu a versão inicial, dispondo que a depressão da autora pode ter surgido de vários fatores e não significava qualquer relação com o trabalho desenvolvido, porque, além da ausência de provas, foi promovida duas vezes e não foi o fato de ser “travesti” (sic) que impediu as promoções.

No decorrer da fase instrutória da demanda, foi designada perícia para confirmar o nexo causal se o ambiente laboral fora o motivo para a depressão da parte autora. Após ser apresentado o laudo, no decorrer da demanda, realizou-se a audiência de instrução com o depoimento das partes e testemunhas.

DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) RECLAMANTE. Inquirido(a), respondeu: (...) que a reclamante foi dispensada sem que empresa lhe fornecesse qualquer motivo para a dispensa; que a reclamante é mulher trans e ingressou na reclamada já identificada dessa forma; que a reclamante sofreu preconceito por ser uma mulher transexual; que foi impedida de crescer dentro da empresa por essa razão; que foi dita reclamante que se ela “fosse um homem de verdade” teria possibilidade de crescer na carreira e ter outras oportunidades; que a reclamante se inscreveu para tentar um posto de trabalho junto a indústria da reclamada sediada em Goiás; as inscrições eram feitas por uma secretária loira de cujo nome a reclamante não se lembra; que a inscrição da reclamante foi negada e essa secretária indagou a reclamante “O que você vai fazer lá?”; que a reclamante desenvolveu quadro depressivo em razão do nervosismo decorrente das situações vividas na empresa; que a reclamante não foi promovida, tendo permanecido formalmente como trabalhadora rural por todo período de vínculo; (...). Nada mais.

DEPOIMENTO PESSOAL DA RECLAMADA. Inquirida, respondeu: (...); que a reclamante nunca sofreu preconceito por ser uma mulher transexual; que não foram negados promoções à reclamante em razão dela ser transexual; que a reclamante não pediu para ser transferida para a sede da empresa em Goiás; que a reclamante foi dispensada assim que terminou o seu afastamento Previdenciário em razão da redução do quadro; que em todos os meses há uma reestruturação do quadro da empresa havendo desligamentos; que a dispensa da reclamante não ocorreu por nenhuma razão específica; (...). Nada mais.

1ª TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: (...) Compromissada, advertida e inquirida respondeu: (...); que o depoente ouviu de encarregado e fiscais que a reclamante “precisa virar homem para subir na empresa”, “tem que mudar para conseguir algo melhor”; que o depoente ouviu os encarregados e fiscais dirigirem palavrão à reclamante chamando-a de “viado”, “viadão” em razão de “seus problemas por ser homossexual”; que isso ocorreu por várias vezes; que às vezes almoçavam no campo onde haviam trabalhado e em outras ocasiões retornavam para o ônibus; (...). Nada mais. (sic)

No mérito, a partir da prova oral, o juízo compreendeu que a parte autora foi vítima de tratamento discriminatório e “passou a ser alvo de transfobia” (sic), em decorrência das situações vivenciadas no trabalho. Ressaltou, com base no laudo pericial, que a reclamante se reconhecia como mulher transexual desde os 16 anos de idade, e lastimou que o Brasil está entre os países que apresentam “maior índice de violência contra pessoas identificadas como LGBTQIA+” por discriminação. Ao final, reconheceu o dano moral por transfobia e fixou o *quantum* indenizatório em R\$ 40 mil, com base no caput do art. 223-G da CLT.

(...) No tocante à depressão, entendo que a autora fez prova de fatos que apontam para o nexo causal entre o quadro desenvolvido e situações vivenciadas no trabalho.

Conforme informa o laudo pericial, a autora se reconheceu como mulher transexual aos 16 anos, portanto, por volta do ano de 1997. Não há nos autos prova de que, até o ano de 2010, quando foi admitida na reclamada, a autora tenha apresentado sintomas de depressão. Consta do laudo pericial que a autora passou a manifestar quadro depressivo a partir do ano de 2012. O documento mais antigo que faz referência à depressão consiste em uma guia de encaminhamento, datada de 12/03/2013. A guia de encaminhamento com data de 15/03/2013 relata que a autora manifesta depressão severa. (...) Em audiência, a autora ouviu uma testemunha que relatou o seguinte: (...) Resta provado, portanto, que a autora jamais manifestou sintomas de depressão, até ingressar na reclamada, onde passou a ser alvo de transfobia. Após laborar na reclamada por cerca de 02 anos e 04 meses, sendo submetida ao tratamento discriminatório, a autora se afastou do trabalho e passou a apresentar graves sintomas de depressão, como relatado acima. É evidente, portanto, onexo causal entre a transfobia sofrida pela autora no ambiente de trabalho e o surgimento da doença psiquiátrica. Lamentavelmente, o Brasil apresenta índices altíssimos de violência contra pessoas identificadas como LGBTQIA+, o que revela a reprovável discriminação por que passa essa população em nosso país. Destaco que estudo publicado na Revista Eletrônica Acervo Saúde, que promoveu a revisão sistemática de 14 artigos científicos, identificou que a população transexual possui as maiores taxas de prevalência de ideação e tentativas suicidas, concluindo que “o fator de risco mais prevalente foi a discriminação”. Outro estudo estima que “aproximadamente metade da população transexual tenta, em algum momento da vida, a morte voluntária. Problemas como invisibilidade, discriminação social, falta de apoio dos pais e familiares, estigma de doente mental e difícil acesso ao processo transexualizador são fatores de risco que contribuem para a ideação suicida ou mesmo para a sua concretização”. Há na literatura científica, portanto, farta comprovação de que a discriminação sofrida pelas pessoas transexuais produz doenças psiquiátricas graves, que, infelizmente, levam essas pessoas a terem ideações ou mesmo a tentarem o suicídio. No caso, tem-se que a autora viveu por cerca de 13 anos com a sua identidade de mulher transexual reconhecida, sem manifestar o quadro de depressão, até ingressar na reclamada, e passar a ser vítima de transfobia. Diante desse quadro fático, robustamente comprovado nos autos, entendo que há elementos de convicção firmes que justificam a rejeição do laudo pericial, para se concluir que a depressão manifestada pela autora decorreu da discriminação sofrida no ambiente de trabalho. (...). Com efeito, a adoção do salário do empregado como base de cálculo da indenização fere a cláusula geral da tutela da dignidade da pessoa humana e o princípio da isonomia, porque permite que vítimas do mesmo infortúnio sejam indenizadas de modo diferente, em razão do seu padrão salarial. Claro, pois, que o critério empregado pelo legislador se mostra injusto, antiético e equivocado, porque atrela o sofrimento da vítima ao seu salário contratual. Também se observa que a fixação de tetos contraria a garantia constitucional da reparação integral do dano sofrido, o qual nem sempre guarda proporção com o salário da vítima. Assim, não cabe limitar o valor da indenização ao tabelamento previsto no art. 223-G, § 1º, da CLT. Não vejo óbice, contudo, para a adoção dos critérios do “caput” do 223-G da CLT, porque estes não destoam sensivelmente dos parâmetros que a doutrina e a jurisprudência sempre consideraram relevantes na quantificação da indenização. Pois bem. No caso, a reclamante foi vítima de transfobia, tendo desenvolvido quadro depressivo grave em razão de ofensas e humilhações. Consta-se que o dano sofrido é elevado, e que o caso demanda reparação elevada, haja vista o caráter pedagógico da indenização, na medida em que a reclamada não adotou nenhuma medida para impedir a continuidade da situação vivida pela autora, que foi discriminada por mais de 2 anos. Portanto, defiro o pagamento da indenização por danos morais, no importe de R\$ 40.000,00, o juízo esclareceu que a adoção do salário do empregado como base de cálculo da indenização fere a cláusula geral da tutela da dignidade da pessoa humana e o princípio da isonomia, porque permite que vítimas do mesmo infortúnio sejam indenizadas de modo diferente, em razão do seu padrão salarial. (sic)

Perante a sentença, os litigantes interpuseram seus recursos. A parte autora pediu a reforma da sentença para que o dano fosse majorado ao valor “indicado na inicial” (sic), sob argumento de que o “mais adequado a atender tanto a amenização dos danos sofridos quanto os critérios da penalização e do caráter pedagógico que a pena intenta alcançar”. (sic)

A empresa, por sua vez, aduziu que as testemunhas da reclamante não foram assertivas para comprovar o dano moral, assim como o juízo deu interpretação equivocada ao lado pericial, pois havia concluído pela inexistência de nexos causal entre a depressão da autora com o ambiente laboral. Pediu, assim, a exclusão da condenação ao pagamento indenizatório ou que fosse reduzido para três vezes o salário contratual da autora, porque a quantia fixada pela sentença encontrava-se “muito acima dos valores usualmente fixados pela Justiça do Trabalho”. (sic)

Ao analisar o mérito recursal, a relatoria assinalou que, embora o juízo cognitivo tenha divergido da conclusão dada pela perícia médica de não haver “nexo causal e a doença psiquiátrica” (sic) da obreira, compreendia que as testemunhas da reclamante comprovaram o tratamento discriminatório por transfobia. Explicou que o laudo pericial, de fato, havia concluído que a reclamante “não apresenta patologia que permite o estabelecimento de nexos de causalidade com a atividade laboral”. (sic)

Contudo, esclareceu que a obreira comprovou o nexo causal entre o labor e a doença psiquiátrica desenvolvida pelo seu depoimento, pois disse que suportou preconceito por ser mulher trans e que havia ingressado na empresa “já identificada dessa forma” (sic), o qual fora reafirmado pelo depoimento de sua testemunha de ter presenciado discriminações contra a empregada. Com esse resumo, adotou os fundamentos da sentença primária para confirmar o dever da empresa em indenizar à obreira. Ao final, entendeu que o valor fixado pelo juízo primário precisava ser minorado, pois se revelava “mais condizente” (sic) com os termos do art. 223-G, § 1º, inciso III, da CLT a quantia de R\$ 26 mil. Assim, deu parcial provimento ao recurso patronal e rejeitou o da parte autora.

Na inicial (ID. b73d014), a reclamante relatou que adquiriu depressão pois a ré, em 2012, negou-lhe a possibilidade de promoção por ela ser travesti, o que acabou se espalhando entre os funcionários da empresa, de modo que a autora passou a sofrer discriminação e zombarias. Para aferir acerca da natureza e sequelas da infortunística, o MM. Juízo de origem determinou a realização de perícia médica específica, anexando-se respectivo laudo aos autos (ID. f0a3c0d), no qual o Ilustre Perito registrou: (...)Respondendo aos quesitos do Juízo, o I. Perito afirmou que a depressão da reclamante não se enquadra como doença profissional ou do trabalho; que o infortúnio demandava à trabalhadora, ao tempo em que vigia o contrato, afastamento de suas funções; que "foi detectada incapacidade laboral transitória relacionada ao quadro psiquiátrico, que demanda terapêutica adequada"; que não há nexo de causalidade entre as condições da prestação de serviços e a incapacidade adquirida;

que há necessidade de tratamento psiquiátrico e psicoterapêutico, tendo em vista o quadro depressivo ativo. A conclusão do laudo foi a de que a reclamante "não apresenta patologia que permite o estabelecimento de nexos de causalidade com a atividade laboral". A autora impugnou o laudo pericial (ID. 60fcca7), sustentando que o quadro depressivo decorreu da discriminação sofrida no ambiente de trabalho da ré. Em depoimento pessoal, a reclamante declarou (...) A testemunha da autora afirmou: (...) Concluo que a reclamante comprovou o nexo causal entre o labor e a doença psiquiátrica desenvolvida. Nesse sentido, ressalto as declarações de sua testemunha, que confirmaram sua tese de que sofreu preconceito por ser transexual e foi impedida de crescer na empresa pelo mesmo motivo. Ao contrário do alegado pela ré, a testemunha presenciou as ofensas. Ademais, conforme exarado na r. sentença de origem, cujo entendimento adoto: (...) Não há como afastar a culpa da reclamada, pois cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, da CLT), propiciando ambiente de trabalho adequado, seguro e saudável para que os empregados possam desempenhar suas funções, o que não foi observado pela ré. Portanto, mantenho o reconhecimento do nexo causal do trabalho com a doença psiquiátrica. O dano moral é inegável, diante da incapacidade laboral relacionada ao quadro psiquiátrico, reconhecida no laudo pericial. Em relação ao valor fixado na r. sentença (R\$ 40.000,00), concluo que cabe a redução para o importe de R\$ 26.640,00, pois entendo que se revela mais condizente com os parâmetros dos incisos e do § 1º, III, do artigo 223-G, da CLT (última remuneração da autora: R\$ 1.332,04). Destarte, nego provimento ao apelo da autora e provejo parcialmente o recurso da ré para reduzir o valor da indenização por danos morais decorrentes da doença ocupacional (depressão) para R\$ 26.640,00 (sic)

O caso ainda não foi concluído, em decorrência dos recursos interpôs pelas partes ao TST. A parte autora, com esteio nos fundamentos da sentença cognitiva que, de forma plena e correta, identificou a transfobia suportada pela reclamante, diversamente dos argumentos iniciais, pede o retorno do valor arbitrado por aquele juízo e/ou majoração para o valor pleiteado inicialmente. A empresa, reitera a inexistência de nexo causal e divergência com a conclusão dada pelo laudo pericial para ser excluída a indenização moral. Consultado o processo, no TST em 31 de outubro de 2023, identificou-se como concluso ao Min. Relator desde 25 de abril de 2023.

A sentença, adequadamente, identificou o crime discriminatório de transfobia praticado contra a autora, superando o 'equivoco' da inicial sobre homofobia. Difundiu subsídios, com base no estudo publicado na Revista Eletrônica Acervo Saúde¹¹¹, a qual promoveu a revisão sistemática de 14 artigos científicos sobre o nefasto tratamento dado pela sociedade à população trans.

O acórdão, apesar de adotar os fundamentos de decidir do juízo primário para o mesmo tratamento discriminatório e nas mesmas provas, entendeu, ao seu sentir, que tolerava

¹¹¹ Comportamento suicida em minorias sexuais: prevalência e fatores associados. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/335152040_Comportamento_suicida_em_minorias_sexuais_prevalencia_e_fatores_associados

minoração o valor indenizatório. Isto é, assim, identicidade as explanações feitas no caso 1 do TRT da 2ª Região/SP e no caso 6 desse Regional.

Caso 8. Discriminação pré-contratual. Identidade: Transexual.

A parte autora¹¹² participou dos procedimentos de entrevista e seleção para a vaga de emprego ofertada por uma empresa agenciadora em 7 de janeiro de 2022. No dia 11 de janeiro de 2022, foi realizada a assinatura do contrato de trabalho e anotada sua admissão na CTPS, data que iniciaria as atividades laborais.

No entanto, ao comparecer na segunda empresa recebeu informações, de forma ríspida da gerente, que não possuía conhecimento de sua contratação e pediu para ir embora. Asseverou que não teve retorno e foi dado término na relação de emprego em 17 de janeiro de 2022, sendo que sequer havia laborado. Aduziu que sentiu humilhação e constrangimento pelo motivo de ter sido recusado o labor sem qualquer informação pelo fato de ser “transexual” (sic) e acreditava “que tudo aconteceu por uma discriminação de gênero” (sic). Com os fatos, pediu indenização moral em R\$ 31 mil.

As reclamadas contestaram os argumentos iniciais e pediram a improcedência, aduzindo que a parte autora teve contrato de 30 dias, mas por desnecessidade da contratação foi realizado o rompido antecipado do pacto. Asseverou inexistir produção de prova de dor íntima para ensejar danos morais.

O juízo de 1º grau considerou desnecessária a produção de prova oral, de modo que, ao antecipar o julgamento da lide, entendeu pela improcedência da inicial porque “o simples amargor, tristeza ou angústia que o ser humano possa experimentar no seu dia a dia” (sic) não enseja dano moral.

Indenização por danos morais. Quanto à indenização por danos morais, entendo que consiste na violação a personalidade, ao seu caráter, aos valores; é o que toca na consciência do ser humano, afetando o seu psíquico, fazendo-o sentir-se ferido. É o que se extrai da Constituição Federal de 1988, pautando o ser humano como fundamento das relações civis, uma vez que reconheceu explicitamente a reparação por danos morais, dando especial destaque aos direitos da personalidade (art. 5º, V e X). Além disso, mister consignar que somente há direito à indenização por dano moral se houver certa intensidade na ofensa à honra e dignidade da pessoa, que será avaliada

¹¹² A inicial, réplica e recurso, refere-se à parte autora no masculino ‘o reclamante’ e informa somente que é transexual: ‘o reclamante é transexual’. Por respeito à identidade de gênero da parte, e suscitar dúvida se homem ou mulher trans à mingua de comprovação e não fazer ilações ao descrever os fatos, referir-me-ei como ‘parte autora ou parte reclamante’ ou, quando puder, em gênero neutro, de modo que seja direcionado à pessoa em si.

equitativamente pelo Juiz. Não é o simples amargor, tristeza ou angústia que o ser humano possa experimentar no seu dia a dia, em decorrência de um infortúnio que permite a reparação indenizatória. *In casu*, não tendo sido provada efetiva lesão ao patrimônio subjetivo do reclamante, não há como responsabilizar a parte reclamada. Indefero. (sic)

A parte reclamante interpôs recurso e, além de reiterar os argumentos iniciais, informou que havia dispensado o convite para trabalhar em uma pousada ao ter firmado contrato com a empresa. Pediu, assim, a reforma da sentença para deferir a indenização moral.

No mérito do recurso, a relatoria destacou inexistir prova de que a parte autora fora discriminada “por ser transexual” (sic), tampouco evidências sobre a gerente da segunda empresa tenha dispensado tratamento de forma “desrespeitosa”. Contudo, entendeu que houve desconsideração à expectativa de direito firmada com a parte autora, isto é, a expectativa legítima de vínculo laboral ao ter sido realizada anotação na sua CTPS, o qual supera o mero aborrecimento cotidiano. Com esse entendimento, deu provimento ao recurso e concedeu dano moral em R\$ 3 mil.

(...) Os fatos narrados são incontrovertidos. Todavia, de fato, não há prova da discriminação por ser o reclamante transexual e ainda de que tenha sido tratado de forma desrespeitosa pela gerente do 2º reclamado, alegações que deveriam ter sido objeto de prova pelo autor, o que não ocorreu.” Como se sabe, a responsabilidade civil do empregador não se limita ao período de execução do contrato, mas abrange também as fases anteriores e posteriores, já que, em todas elas, as partes devem observar o princípio da boa-fé objetiva, sendo que, em caso de ocorrência de dano, a parte lesada tem direito à reparação. O caso aqui debatido não foi um mero dissabor ou algo corriqueiro nos contratos de trabalho, ainda que temporários, como tentam convencer os réus, pois a frustração de não iniciar o trabalho para o qual foi contratado devolve ao trabalhador a situação aflitiva anterior, agravando-a fortemente, pois à angústia do desemprego agrega-se à angústia da injusta frustração da solução iminente do problema. Além disso, durante todo o período em que o trabalhador se vê envolvido com o emprego prometido, e neste caso, formalizado, deixa de se aventurar no mercado de trabalho, diminuindo as suas chances de colocação. Registro, por fim, que o tempo para o trabalhador desempregado é algo muito valioso, pois a luta na qual ele está envolvido, é, sem dúvida, uma luta pela sobrevivência. Entendemos, assim, que a condenação é devida, diante dos transtornos e frustrações experimentados pelo reclamante ao nutrir legítima expectativa de ter conseguido um emprego, sem sucesso ao final, acrescentando-se o fato de o reclamante ter se dirigido ao local da prestação de serviços e ouvir que deveria ir embora, pois a vaga para a qual ele tinha sido admitido, na realidade, não existia, já que a admissão frustrada fere a boa-fé objetiva na fase contratual (...) A natureza sancionadora não pode justificar, a título de supostamente aplicar-se uma "punição exemplar", que o acionante veja a indenização como um "prêmio de loteria", "baú da felicidade" ou "poupança compulsória" obtida às custas do lesante". Caracterizada a existência do dano moral, (...) defiro a indenização pleiteada, que arbitro em R\$ 3.000,00 (três mil reais), valor razoável e adequado ao caráter lenitivo e repressivo relacionados ao dano, bem como com a gravidade da lesão e a capacidade econômica do réu. Sentença reformada. (sic)

Extrai-se, novamente, o prejuízo à ascensão social, a perda de uma possibilidade de se atingir melhoria social (através do labor e seus efeitos socioeconômicos do salário), pela conduta da empresa que avaliou a competência laboral da parte autora ‘pelo olhar’. A admissão frustrada feriu a boa-fé objetiva na fase contratual, passível de reparação, nos termos dos artigos 186, 422 e 927 do Código Civil, cominado com o inciso II da Lei nº 9.029, de 1995, a qual confere que o rompimento do vínculo laboral por ato discriminatório é passível do dobro da remuneração.

Seção 3.5.12. Tribunal da 17ª Região/ES.

Caso 1. Nome social. Identidade. Mulher trans.

A autora fora admitida em 1º de setembro de 2015, na função de técnica de enfermagem, sendo que no ano de 2016, após a troca da administração da clínica médica, houve substituição para novo coordenador. A partir disso, seu chefe lhe falava que deveria mudar sua postura no trabalho, mas sem dizer de que forma.

No ano de 2017, a amiga da autora lhe chamou pelo nome social no corredor da clínica média na presença de seu coordenador. Incomodado, “pegou-a pelo braço” (sic), passando diante de todas as enfermarias, e a conduziu até a frente do espelho no vestiário lhe perguntando “quem ela via ali” (sic), porque, para ele, aquela pessoa “era o Lázaro” (sic) e ela tinha que se impor diante de todos, pois estava confundindo a cabeça dos pacientes.

Com o objetivo de cessar os constrangimentos, pois as atitudes de seu chefe lhe humilhavam e motivaram o uso de antidepressivos, procurou o Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) em 2017, para retificar seu documento profissional e obter autorização no uso de seu nome social no trabalho.

Após seu pedido ser deferido em fevereiro de 2018, pelo Cofen, entregou ao seu coordenador junto com os documentos retificados e pediu a alteração de seu cadastro na clínica para constar seu nome social. No entanto, a presidente da reclamada após ter recebido seu pedido e encontrá-la na recepção lhe dissera, na frente de pacientes, que manteria seu nome civil no crachá.

Em 2018, a autora foi transferida para o pronto socorro, onde era obrigada a usar durante toda a jornada de trabalho seu crachá com o nome civil, aumentando as chacotas e, conseqüentemente, agravando sua saúde psicológica. Com essa situação que a humilhava e

produziam prejuízos à saúde, pediu acordo de demissão no final daquele ano. Entretanto, a reclamada lhe dissera que não seria possível e que devia pedir demissão.

Diante disso, por não possuir condições de laborar, realizou o pedido de demissão em janeiro de 2019, e, em razão de estar usando fortes medicações para a depressão desenvolvida no local de trabalho, não observou que seu TRCT fora expedido com seu nome civil. Com os fatos, fundamentou seu pedido indenizatório na ADO 26 por danos à sua honra, saúde (mental ou física) e imagem, e pediu a condenação da reclamada ao pagamento de R\$ 13.500,00.

Em contestação, a reclamada aduziu que a autora e seu coordenador possuíam um longo vínculo de amizade, inclusive, fora do trabalho e que jamais tiveram qualquer problema de relacionamento. Disse que a reclamante apresentou a carteirinha do Cofen em março de 2018, e procedeu a troca do seu nome em todos os documentos externos.

Asseverou que a autora não apresentou seus documentos oficiais para que fosse alterado seu cadastro interno, e não havia solicitado a alteração do crachá, pois não se incomodava com seu sobrenome “Lázaro”. Por fim, informou que respeitou a vontade da autora e não colocou o primeiro nome “Sebastião” em sua identificação.

Produzidas as provas orais¹¹³ pelo depoimento pessoal das partes e oitiva de seis testemunhas: três indicadas pela Autora e três pela Reclamada.

Transcrição ajeitada na sentença:

Em seu interrogatório, confessou a Autora que: 1) ao entregar a nova carteira do COFEN à Presidente da Ré, na sala da administração, esta condicionou a mudança do nome nos demais documentos do hospital à apresentação dos documentos pessoais alterados (RG, CPF, título de eleitor), renovando depois a mesma exigência na recepção; 2) a cobrança por postura, da parte de Antonini, ocorria sempre reservadamente; 3) em outro episódio, presenciado por Andrea Cortes, Antonini a teria puxado pelo braço e a levado ao vestiário, indagando-a, em frente a um espelho, "...quem ela via ali, porque aquela pessoa era o Lázaro...".

Testemunha Andrea Cortes, disse que: 1) laborou para a Ré entre março e junho ou julho de 2018, na função de técnica em enfermagem; 2) chamava a Autora por Laila, assim como a maioria dos colegas do mesmo nível hierárquico, enquanto que os superiores a chamavam de Lázaro ou Sebastião, fato último que a parecia incomodar, especialmente após sair da sala do chefe; 3) presenciou Antonini contando sobre uma aventura sexual da Autora no tempo em ambos catavam café, porém sem a presença da Autora, que estava em outro setor; 4) em outra ocasião, Antonini chamou a atenção da Autora porque seria de seu dever ajudar a carregar uma maca; 5) o nome da Autora no crachá era Lázaro, que não foi alterado mesmo depois da mudança na escala; 6) não presenciou ou soube de nenhum outro episódio de assédio de Antonini em relação à Autora.

Testemunha Wânia dos Reis Gonçalves da Silva, disse que: 1) não trabalhou para a Ré, mas nos últimos 4 (quatro) anos acompanha 2 (dois) idosos e os acompanhou em

¹¹³ Não foram transcritos os depoimentos, pois colhidos por meio de gravação de áudio e vídeo. Assim, apresenta-se de acordo com a sentença e acórdão.

internações no hospital, por cerca de 3 (três) a 4 (quatro) vezes por anos; 2) presenciou a Presidente da Ré recebendo documentos da Autora "sobre crachá", ocasião em que disse que alteraria depois da apresentação de alguns documentos, não se recordando quais; 3) os colegas de trabalho chamavam a Autora de Laila, não tendo presenciado ninguém chamando-a de Lázaro ou de Sebastião.

A última delas, Ivanete Felix, disse que: 1) não trabalha ou trabalhou para a Ré, mas acompanhou a avó em duas ou três internações no ano de 2018; 2) em uma dessas ocasiões, o filho da testemunha a indagou sobre o sexo da Autora, depois de olhar o nome inscrito no crachá (Lázaro), tendo Antonini perguntado, em tom de deboche, se o rapaz não sabia ler.

Testemunhas indicadas pela parte passiva, Andrea de Paula Rocha disse que: 1) labora para a Ré desde 04/2013, inicialmente na função de enfermeira e por último na função de coordenadora de equipe; 2) chamava inicialmente a Autora de Lázaro e depois passou a chamá-la de Laila ou de Lázaro, sendo que ela não reagia negativamente a isso e tampouco a pediu para ser chamada apenas de Laila; 3) a relação entre a Autora e Antonini era amigável, não tendo presenciado nenhum conflito entre ambos ou referências negativas a sua sexualidade; 4) o nome da Autora foi alterado apenas na escala; 5) a Autora sempre estava alegre, era dedicada e elogiada no trabalho, por sua disponibilidade e prestatividade; 6) desconhece alterações no estado de saúde da Autora.

A testemunha Luciana Ribeiro disse que: 1) não trabalha ou trabalhou para a Ré, mas na função de cuidadora nos últimos 5 (cinco) anos tem acompanhado pacientes internados; 2) no hospital da Ré a Autora era chamada por Lázaro, tanto pela testemunha quanto pelos colegas de trabalho, sem que tenha manifestado incômodo por isso; 3) quanto ao enfermeiro Antonini, atesta que era amigo da Autora, a chamava por Lázaro e ambos eram ótimos profissionais, não tendo presenciado conflito ou tristeza entre ambos; 4) Antonini seria homossexual, assim como a Autora (que é, em verdade, transexual).

A testemunha Igracilei Carlos Dias Cantão Gonçalves disse que: 1) trabalha para a Ré há 19 (dezenove) anos, na função de recepcionista; 2) conhecia a Autora antes de sua admissão, como Sebastião, mas depois passou a chamá-la por Lázaro ou Laila, porque ela disse se incomodar com o primeiro nome; 3) embora a Autora não mostrasse para a depoente qualquer incômodo quando por ela chamada por Lázaro, a presenciou uma vez pedindo a outro colega para não ser chamada pelo sobrenome, tendo esse colega cumprido o pedido, chamando-a apenas por Laila; 3) já Antonini chamava sempre a Autora por Lázaro, mas ela não o questionava a respeito; 4) Antonini nunca tratou a Autora de forma diferente, por conta de sua condição sexual, inclusive porque é homossexual; 5) não presenciou qualquer problema entre a Autora e a Presidente da Ré, ao tempo da vigência do contrato de trabalho, mas depois de sua saída a Autora esteve no hospital e a ameaçou de morte, parecendo dopada com remédios na ocasião (embora não saiba dizer se a Autora usa ou não medicamentos); 6) ouviu dizer que em outra ocasião a Autora teria quebrado medicamentos no hospital, também após sua saída; 7) pessoas de fora do hospital chamavam a Autora por Sebastião, mas também por Laila. (sic)

O juízo, antes de analisar o mérito da demanda, entendia conveniente registrar à autora que seu sobrenome, embora fosse masculino, não deveria causar constrangimento porque indica “a pertença da pessoa a um grupo familiar” (sic), sendo que, se “há constrangimento em ser tratado pelo sobrenome” (sic), será sem suspeita a “família” (sic) que “provoca vergonha” (sic) à pessoa, o que seria causa externa ao local de trabalho.

No mérito, garantiu que a autora, por seu depoimento, desmentia as alegações iniciais de ter sido recusado, pela presidente da reclamada, a alteração de seu nome civil para o social em todos seus documentos ao ter apresentado a identificação profissional retificada pelo Cofen, porque, na verdade, foi condicionado a modificação de seu nome nos documentos da empresa após a mudança dos documentos oficiais. Acrescentou que existia um motivo ponderável na exigência da empresa, que seria a fiscalização fiscal, previdenciária e trabalhista, pois, para eles, o que é considerado são os documentos oficiais e não aqueles que ainda por autorização legal promovessem “simples identificação da pessoa de acordo com sua autoimagem” (sic). Disse, ao final, que as testemunhas da autora não relataram os fatos descritos na inicial e não haviam comprovados as discriminações suscitadas, enquanto as testemunhas da empresa provaram inexistir nenhuma das alegações iniciais, pois não “ocorreram com as cores pintadas” (sic) pela reclamante. Por essa análise, julgou improcedente o pleito da autora.

Antes de tudo, convém registrar que Lázaro é o sobrenome da Autora, de modo que seu uso não pode, por si mesmo, ser taxado de discriminatório, a menos que no ambiente de trabalho todos os empregados fossem qualificados pelo primeiro nome, menos a Autora, mas tal fato não consta na inicial e tampouco provado nos autos. Com isso, o uso do sobrenome não deve em tese causar constrangimento a ninguém, inclusive porque ele indica a pertença da pessoa a um grupo familiar, de modo que, se há constrangimento em ser tratado pelo sobrenome, será decerto porque a família é que provoca vergonha na pessoa, causa externa a qualquer ambiente de trabalho. Em seu interrogatório, confessou a Autora que: (...) A primeira confissão supra desmente a alegação de que a Presidente da Ré teria se recusado a mudar o nome social nos documentos da empresa, mesmo depois de apresentada a alteração junto ao COFEN, já que condicionar a mudança do nome em todos os documentos da empresa à mudança em documentos oficiais de identidade é coisa muito distinta de se recusar a fazê-lo, pura e simplesmente. Ademais, há uma razão ponderável na exigência, porque para a fiscalização fiscal, previdenciária e trabalhista o que vale são os documentos oficiais de identidade, e não aqueles que, embora por autorização legal, promovem simples identificação da pessoa de acordo com sua autoimagem. A segunda confissão, por sua vez, coloca em termos a acusação de cobrança por postura sem indicação de seu sentido, antes de tudo porque se tal fato ocorreu ele não expôs a Autora a constrangimento diante de terceiros, já que feita reservadamente, e depois porque se tal fato ocorreu mais de uma vez e reservadamente, a Autora bem podia ter indagado ou exigido do algoz que explicasse o que queria com a cobrança. A terceira confissão coloca em dúvida o próprio fato relatado, já que a testemunha Andrea Cortes, indicada pela própria parte ativa e única pessoa a supostamente presenciá-lo, negou ter conhecimento de qualquer outro episódio de assédio do algoz à Autora, depois de relatar outros dois sequer descritos na inicial. Em seu interrogatório, a Presidente da Ré confessou que exigiu para a mudança do nome da Autora nos seus documentos junto à empresa a mudança nos documentos pessoais de identidade, negando tê-lo feito em outra ocasião. A propósito, a testemunha Andrea Cortes, indicada pela parte ativa, disse que: (...). Por sua vez, a testemunha Wânia dos Reis Gonçalves da Silva, também indicada pela parte ativa, disse que: (...). Do rol de testemunhas indicadas pela parte ativa, a última delas, Ivanete Felix, disse que: (...). Iniciando o rol da testemunhas indicadas pela parte passiva, Andrea de Paula Rocha disse que: (...). Por sua vez, a testemunha Luciana Ribeiro disse que: (...). Por fim, a testemunha Igracilei Carlos Dias Cantão Gonçalves disse que: (...). Os testemunhos supra desnudam os fatos para além das confissões autorais, porque nenhum dos fatos constitutivos da causa de pedir em exame se encontra provado (art. 818, I, da CLT), simplesmente

porque eles não ocorreram com as cores pintadas na inicial: 1) a Autora era chamada por Lázaro ou por Laila, sendo que o primeiro deles é seu sobrenome e lhe pareceu ofensivo apenas em uma ocasião, com um colega de trabalho a quem coactou a ser chamada por Laila e foi assim atendida; 2) o algoz Antonini era amigo pessoal da Autora, com ela não tinha diferenças motivadas pela condição sexual e por isso não a perseguiu, tanto assim que alterou seu nome na escala de trabalho após a mudança em sua carteira junto ao COFEN; 3) a Presidente da Ré não se negou a alterar o nome da Autora em seus documentos junto à empresa, condicionando tal providência à mudança nos documentos de identificação pessoal oficiais, somente ocorrida após o válido pedido de demissão; 4) tal exigência é perfeitamente razoável e nada tem a ver com a condição sexual da Autora, mas sim com as fiscalizações fiscal, previdenciária e trabalhista. Por tais motivos, improcede o pedido "e". (sic)

No recurso, a reclamante reiterou as razões iniciais e afirmou que as provas orais demonstravam os constrangimentos sofridos no ambiente de trabalho. Pediu, assim, a reforma da sentença e provimento do recurso para arbitrar o dano moral.

O relator, antes de analisar a controvérsia da demanda, elucidou que o binarismo de gênero, estruturado na sociedade e induz à ideia de que gênero, é traduzido pelo sexo e visto inerente à condição humana, necessita ser rompido porque “os conceitos de sexo e gênero, na realidade, são distintos e não se confundem” (sic). Destacou que os Princípios da Yogyakarta, além de serem um dos marcos para que ocorra mudanças de paradigmas sociais, são importantes para aplicação da legislação internacional às violações dos direitos humanos às pessoas trans e “dar mais clareza e coerência” (sic) às obrigações que foram assumidas pelos Estados. Citou, também, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o Decreto nº 8.727, de 2016, e a ADI 4275/DF sobre o direito à identidade social, pois inerente à personalidade humana.

(...) Analisa-se. Historicamente, a normatividade de gênero foi estruturada por meio de uma binarização (feminino/masculino, homem/mulher), de forma que o gênero "traduzia" o sexo, sendo tal binarismo visto como inerente à própria condição humana. Essa dicotomização, no entanto, reprimia e negava as múltiplas diversidades sexuais e trouxe, como consequência, a discriminação, o preconceito e o estigma em relação àqueles que não se identificavam com o "padrão" hétero/cis. Com a evolução da sociedade, tornou-se imperiosa a adoção de uma nova concepção acerca da relação gênero-sexo, de forma a abarcar as várias matizes não binárias reconhecidas atualmente. Ora, os conceitos de sexo e gênero, na realidade, são distintos e não se confundem. (...) Em suma, enquanto o sexo se refere às diferenças anatômicas e biológicas entre homens e mulheres (genitálias, aparelhos reprodutivos, seios etc.), o gênero diz respeito à distinção sociológica, aos papéis sociais relacionados culturalmente com a mulher e o homem. (...) Ou seja, o conceito de transexualidade em nada se relaciona com a orientação sexual da pessoa (heterossexual, homossexual, bissexual etc.), mas sim à chamada identidade de gênero, que contrapõe as pessoas transgênero (aquelas que vivenciam uma divergência entre seu estado psicológico de gênero e suas características físicas e morfológicas inatas) às cisgênero (as quais possuem um "alinhamento" entre o sexo designado no nascimento e o sentimento subjetivo de gênero). No Brasil, a questão transexual veio à tona no ano de 1971, quando foi realizada a primeira cirurgia de transgenitalização de uma mulher chamada Waldirene Nogueira, nascida em corpo masculino. O procedimento foi concluído pelo médico e professor da Universidade Federal de São Paulo Roberto Farina, tendo sido

considerado um sucesso. Todavia, em que pese tenha sido a operação absolutamente consentida, o Ministério Público de São Paulo, ao descobrir o caso em 1976, denunciou o médico pelo crime de lesão corporal gravíssima. Waldirene foi coercitivamente encaminhada ao IML, onde passou por procedimentos vexatórios, que incluíram fotografias íntimas e exame ginecológico. Ela foi taxada, entre outros termos ultrajantes, de "monstro", "mutilado", "puta", "bichinha" (<https://www.bbc.com/portuguese/geral-43561187>. Acesso em 20/02/2020, 08h39). O caso repercutiu inclusive internacionalmente, porém nenhuma mudança legislativa ou regulamentar específica quanto à transgenitalização foi efetivamente realizada até o ano de 1997, quando o Conselho Federal de Medicina (CFM) passou a autorizar a realização de cirurgias experimentais de mudanças de sexo em transexuais. Desde 2008 o procedimento foi incluído no Sistema Único de Saúde (SUS). Atualmente, os nomes utilizados para a cirurgia em questão são: processo transexualizador, cirurgia de afirmação de gênero ou cirurgia de redesignação sexual. No plano internacional, após 28 anos enquadrada na Classificação Internacional de Doenças (CID-10) como "doença mental", a transexualidade, na atualização denominada CID-11 (lançada em 2018 e com entrada em vigor prevista para janeiro de 2022), passa a integrar um novo capítulo intitulado "condições relacionadas à saúde sexual", sendo classificada como "incongruência de gênero". Outro marco nessa mudança de paradigma são os chamados "Princípios de Yogyakarta". (...) Importante ressaltar que, conquanto voltem-se eminentemente aos Estados, os Princípios de Yogyakarta, diante da eficácia horizontal dos direitos fundamentais (art. 5º, §1º, CRFB c/c RE 158.215/DF e RE 161.243/SP e Opinião Consultiva 18, de 2003 da Corte Interamericana de Direitos Humanos), irradiam-se ao ordenamento jurídico como um todo, devendo pautar, assim, as relações particulares. Por outro lado, o nome, em apertada síntese, é o meio de identificação por meio qual se individualiza e se reconhece a pessoa no contexto da sociedade. Além de assegurado expressamente como direito da personalidade pelo art. 18, do Código Civil Brasileiro, vem enumerado dentre os direitos civis e políticos garantidos pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (art.18 do Pacto de San Jose da Costa Rica) e consagrado no art. 24 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (internalizado pelo Decreto 592/92). Sobre o tema vale destacar o princípio 3 dos "Princípios de Yogyakarta", que determina aos Estados que tomem medidas para assegurar a identidade de gênero autodefinida por qualquer pessoa inclusive em todos os documentos nacionais de identificação (...). O nome social, por sua vez, é definido pelo Decreto 8.727/2016 (...). Nesse passo, o STF (ADI 4275/DF) já decidiu que todo cidadão tem direito de escolher a forma como deseja ser chamado, e, assim, pessoas trans podem alterar o nome e o sexo no registro civil sem que se submetam a cirurgia. (...). (sic)

Após o apostilar o acervo jurídico de direitos e garantias que conferem às pessoas trans o direito ao nome social, o relator adentrou ao mérito da demanda e transcreveu mais detalhes dos depoimentos prestados em audiência de instrução:

Em sede de depoimento pessoal, a Reclamante afirmou: Que no início de 2018 o COFEN autorizou o uso do seu nome social; que apresentou o pedido ao Coordenador de Enfermagem Antonini; que ele trocou o nome em sua escala e depois entregou os papéis para a Presidente para que fosse feita a troca na parte administrativa; que a Presidência disse que naquele momento não podia fazer a troca do nome, pois precisava que todos os documentos dela tivessem trocado o nome; que quando ela apresentasse esses documentos, ela faria a troca; que estava sendo orientada por um Conselheiro do Conselho Federal, que disse que não precisava da alteração dos documentos; que o Conselho tem poder Público e que poderia trocar seu nome de imediato; que na sala da Administração estava a Isabel e a administradora; que depois, na recepção, Isabel falou que só podia fazer com todos os documentos trocados; que já tinha o CPF e título com nome social e que estava preparando o cartão do SUS; que nesse momento da recepção estava a recepcionista Gracilei e diversas outras pessoas

para serem atendidas; que buscou trocar seu nome por causa de eventos que aconteciam; que um dia, o Antonini a pegou pelo braço, levou-a na frente do espelho, perguntando quem ela enxergava; que não respondeu, ficou estática; que ele respondeu dizendo que quem ela estava vendo era o Lázaro; que esse fato foi presenciado pela Andreia; que, posteriormente, descobriu que esse episódio ocorreu porque uma colega sua, que trabalhava como acompanhante, perguntou por seu nome social e o Antonini brigou com ela, afirmando que ela não poderia chamá-la de Laila; que o Antonini ficava sempre lhe cobrando postura, mas não falava o que era; que quando ele lhe cobrava postura ele a levava na sala reservadamente; que Muniz Freire a conhece por seu nome social; que o Antonini ficava dizendo que as pessoas não podiam chamá-la por seu nome social; que ele dizia que ela tinha que dizer às pessoas para a chamarem pelo seu nome civil; que ficava calada;

A Presidente do Hospital Réu, ouvida na qualidade de preposta, disse: Que recebeu uma carteirinha do Cofen; que não fica na administração, mas que acredita que quem entregou foi o Antonini; que foi a contabilidade que pediu os documentos para fazer a alteração; que pediram CPF, identidade; que nunca se recusou a fazer alteração do nome; que uma vez, quando "ele" foi conversar, disse que precisava trazer os documentos para mudar o nome na contabilidade; que não sabe dizer se na época a reclamante tinha o CPF com nome social; que sempre chamou a reclamante de "Lázaro";

A primeira testemunha indicada pela Autora informou: que laborou para a Ré entre março e junho/julho de 2018, na função de técnica em enfermagem; que chamava a Autora por Laila; que a maioria das pessoas no ambiente de trabalho tratava a Reclamante como Laila e alguns (superiores hierárquicos) a tratavam de Lázaro ou Sebastião; que os que chamavam de Laila eram sempre do mesmo nível hierárquico; que nunca presenciou ninguém do mesmo nível hierárquico chamando a reclamante de Lázaro ou Sebastião; que todas as vezes que presenciou a Autora sendo chamada na sala do chefe a via saindo com raiva, dizendo que todos sabem que ela se chama Laila e que seus documentos já estão com esse nome, inclusive a escala; que lá ninguém é chamado pelo sobrenome e sim pelo nome; que estava tomando café na cozinha e o Antonini contou um fato particular da Laila, sobre sua vida sexual; que contou isso para ela, e estavam presentes também o motorista da ambulância e a Vera; que presenciou quando o Antonini chamou atenção da reclamante de que ela tinha que fazer o serviço de maqueiro e utilizar o crachá com o nome "Lázaro" escrito; que a reclamante não queria acompanhar os pacientes com o crachá com esse nome; que nessa época a reclamante já tinha solicitado a alteração de nome, porque na escala já estava alterado; que presenciou apenas esses episódios.

A segunda testemunha ouvida a rogo da Autora noticiou: Que frequenta atualmente a Santa Casa porque toma conta de dois idosos há quatro anos; que eles frequentam o Hospital de 3 a 4 vezes por ano, ocasiões em que ficam internados; que uma vez presenciou quando a Reclamante entregou uns papéis para mostrar para a Isabel sobre o crachá; que ela disse que iria alterar assim que a reclamante apresentasse os documentos com o nome trocado; que só vê os colegas de trabalho a chamando de Laila; que nunca presenciou ninguém da Santa Casa chamando a reclamante por Lázaro ou Sebastião;

A terceira testemunha indicada pela Reclamante asseverou: Que nunca trabalhou para a Santa Casa; que frequentou a Santa Casa durante o ano de 2018, em 2 ou 3 ocasiões; que chamou a Reclamante de Laila e o seu filho perguntou o que era aquilo, se era homem ou mulher, porque no crachá estava um nome e a pessoa que estava perto olhou com cara de deboche e perguntou se ela não sabia ler, se não estava vendo o nome no crachá; que quem fez essa pergunta foi o Antonini; que o conhece de vista; que conhece o pessoal do Hospital pelo nome;

A primeira testemunha arrolada pela Reclamada relatou: Que trabalha na Santa Casa desde abril de 2013, na função de enfermeira e agora é coordenadora da equipe de imagem; que tratava a reclamante como Lázaro e depois quando ela conseguiu ser

chamada de Laila passaram a chamá-la assim; que ora ela Laila, ora Lázaro, nunca Sebastião; que quando a chamava de Lázaro a Reclamante não reagia de modo negativo; que a relação entre a Reclamante e Antonini era amigável, relação entre superior e subordinado; que nunca viu nenhuma situação de conflito; que Antonini nunca fez referência à sexualidade da Reclamante; que não sabe dizer se outros documentos foram alterados;

A segunda testemunha trazida pela Ré disse: Que já trabalhou na reclamada como cuidadora; que esse trabalho ocorreu com frequência nos últimos cinco anos; que cuida de pacientes que estão internados na Santa casa e também fora; que o maior período que ficou na Santa Casa foi um mês e o menor uma semana, acompanhando paciente; que presenciou o trabalho da Reclamante; que todo mundo a chamava de Lázaro; que nunca presenciou ninguém a chamando de Laila; que nunca notou nenhum incômodo na reclamante pelo fato de estar sendo chamada de Lázaro; que o Antonini é enfermeiro; que o Antonini e a Reclamante eram amigos; que o Antonini chamava a Autora por Lázaro; que eles eram amigos pela convivência deles, sempre felizes e brincando; que essa convivência deles, pelo que sabe, era do hospital; que a reclamante elogiava muito o Antonini; que o Antonini é que nem a Laila (referindo-se à orientação sexual do supervisor); que nunca presenciou a Andrea Cortes trabalhando; que chamava a Reclamante de Lázaro, que foi assim que a conheceu;

Por fim, a terceira testemunha ouvida a convite da Reclamada falou: Que trabalha há 19 na Santa Casa, na função de recepcionista; que conheceu a Reclamante mesmo no hospital; que conhecia a Autora como Sebastião e depois que ela entrou no hospital passaram a chamá-la de Laila e de Lázaro; que usava os dois nomes; que ela sempre falava que o nome dela era Laila Lázaro; que nunca se incomodou de ser chamada de Lázaro; que só não queria ser chamada de Sebastião; que já presenciou a Reclamante pedindo que não a chamassem de Lázaro, mas apenas de Laila; que essa pessoa respeitou e depois passou a chamá-la de Laila; que todos sempre a respeitaram; que o Antonini a chamava de Lázaro; que acha que a Reclamante não se sentia incomodada que ele a chamasse assim; que Antonini nunca tratou a Autora de forma diferente; que Antonini é homossexual; que nunca presenciou nenhum constrangimento na recepção; que a Presidente foi ameaçada pela Laila em um dia que estava nervosa; que a reclamante falou que iria matá-la; que depois de ter saído ela voltou ao hospital nervosa dizendo que a Isabel a tinha mandado embora; que ela relatou que tinha que sair porque ia sair o benefício e a guarda do sobrinho; que a ameaça aconteceu mais ou menos há dois meses; que a reclamante parecia não estar no normal dela; que não tem nada do que reclamar da reclamante, que ela sempre foi muita boa; que não impediu a reclamante de entrar porque ela era uma ex funcionária; que depois disso ligou para a presidente e falou para ela não comparecer ao Hospital; que não presenciou arma, nem nada, apenas a ameaça verbal; que antes desse fato soube que a reclamante entrou outras vezes e chegou a quebrar umas medicações; que tudo isso foi depois de ter pedido demissão; que conhece a sra. Andrea Cortes; que ela ficou só o tempo de experiência; que acha que foi o hospital que a demitiu; que não sabe dizer se a Reclamante fazia uso de medicação; que já soube que as irmãs dela faziam; que os pacientes de fora chamavam mais de Sebastião e tinha pessoas que chamavam por Laila. (sic)

Em torno das provas orais e dos documentos acostados com a inicial, o relator afastou o entendimento do juízo cognitivo, pois compreendia que a reclamada ao manter o nome civil da autora no crachá, além de contrariar o ensino de normas estendidas, colocavam a reclamante em situação humilhantes e vexatória, violando seus direitos da personalidade. Com esse entendimento deu provimento ao recurso obreiro e concedeu o dano moral em R\$ 5 mil.

No caso em análise, a Reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos morais, sob o fundamento de que a Reclamada se recusou a substituir seu nome civil pelo nome social nos documentos internos do Hospital (crachá, contracheques e cartões de pontos), o que teria lhe causado grande constrangimento. Além disso, relata a Autora um episódio em que o coordenador de enfermagem Antonini a teria puxado pelo braço e, na frente do espelho, perguntou quem ela via, porque, segundo ele, aquela pessoa era o Lázaro, devendo a obreira se comportar como tal, sem confundir a cabeça dos pacientes. Pois bem. Acerca do tema, foi produzida prova oral, consistente no depoimento pessoal das partes e na oitiva de seis testemunhas, sendo três indicadas pela Autora e três pela Reclamada. Em sede de depoimento pessoal, a Reclamante afirmou (...) A Presidente do Hospital Réu, ouvida na qualidade de preposta, disse: (...) A primeira testemunha indicada pela Autora informou: (...) A segunda testemunha ouvida a rogo da Autora noticiou: (...) A terceira testemunha indicada pela Reclamante asseverou: (...) A primeira testemunha arrolada pela Reclamada relatou: (...) A segunda testemunha trazida pela Ré disse: (...) Por fim, a terceira testemunha ouvida a convite da Reclamada falou: (...) Dos depoimentos ora transcritos, extrai-se, de plano, que a Autora, originalmente registrada como Sebastião Lázaro, é mulher trans e adota como nome social Laila Laisa Lázaro. Restou demonstrado, ainda, que constava do crachá de identificação da Reclamante apenas o seu sobrenome "Lázaro" e que alguns dos seus colegas de trabalho a chamavam de Laila, outros de Lázaro e, até mesmo, de Sebastião. A par disso, a documentação juntada com a inicial comprova que, no dia 20/02/2018, a Autora protocolou solicitação de inclusão do seu nome social junto ao Conselho Regional de Enfermagem de sua jurisdição, tendo sido emitida a respectiva carteira, já com a alteração, dois dias depois. Por sua vez, a Presidente do Réu, ouvida na qualidade de preposta, confirmou que a Autora, em posse da respectiva carteirinha, solicitou a inclusão do seu nome social nos registros do Hospital, sendo que a administração condicionou a alteração à apresentação de outros documentos modificados, tais como CPF e RG. (...). A Resolução Cofen no 537/2017, que reconhece o direito ao registro do nome social pelos profissionais de enfermagem travestis e transexuais (...). Nesses termos, uma vez assegurado o uso do nome social nos registros, carteiras, sistemas e documentos, conforme se observa do §2º do art. 1º ora transcrito, durante o exercício laboral, o profissional poderá se utilizar do nome social adotado seguido da sua inscrição junto ao Coren. Nesse sentido, data vênica do entendimento do Juiz de Origem, entende-se que o simples registro do nome social da Autora nos documentos externos do empregador, notadamente, em seu crachá de identificação, não teria o condão de interferir em eventual fiscalização fiscal, previdenciária e trabalhista, já que a inscrição ao Coren não é alterada, o que permite a correta identificação da empregada. Ora, o reconhecimento do direito ao uso do nome social pelos travestis e transexuais visa garantir dignidade ao trabalhador, que não terá que sofrer o constrangimento de ser chamado por um nome que representa um gênero com o qual não se identifica. Na hipótese, ainda que constasse do crachá da Autora apenas o seu sobrenome Lázaro, é notório que tal nome é comumente utilizado como prenome de pessoas do gênero masculino, o que, decerto, não evitava os constrangimentos inerentes ao respectivo grupo vulnerável. (...) Não se pode olvidar que o poder diretivo do empregador encontra limitação na função social da empresa, segundo a qual a atividade econômica deve pautar-se por princípios fundamentais como igualdade, dignidade, solidariedade, justiça social e busca ao pleno emprego, e ser exercida de forma a proporcionar benefícios para todos os envolvidos diretamente com a atividade e, ainda, para a coletividade. No caso, a prova oral confirmou que, embora a Reclamante se apresentasse por seu nome social Laila, e, inclusive, solicitasse aos seus colegas que a chamassem por ele, seus superiores hierárquicos a tratavam por Sebastião (nome constante no registro civil) ou por Lázaro (seu sobrenome). Dessa forma, ainda que não demonstrada medida discriminatória de forma ativa por parte da empregadora, inegável que, ao deixar de atender a solicitação da obreira, a Reclamada acabou por legitimar a conduta de seus empregados de não respeitar o nome pelo qual a Reclamante se identificava e era reconhecida na sociedade. Ora, o nome insere-se expressamente dentro do rol dos direitos da personalidade, e, como tal, encontra-se umbilicalmente atrelado à dignidade da pessoa humana, e, portanto, sua afronta enseja

a incidência de danos morais *in re ipsa*. Relembre-se que a dignidade da pessoa humana ostenta, para além do seu caráter subjetivo (possibilidade de oposição contra o Estado diante de uma violação), uma dimensão objetiva, que parte do pressuposto de que ela corresponde ao vetor axiológico que orienta e atua como fundamento material de todo o ordenamento jurídico e sustentáculo do nosso Estado Democrático de Direito. Destarte, o desrespeito à dignidade acarreta a necessidade da correspondente reparação/compensação, o que é concretizado, dentre outras medidas, pela condenação no pagamento de indenização por danos morais. (...) Ante todo o exposto, (...), entende-se que deve ser reformada a r. sentença para condenar a Reclamada no pagamento de indenização por danos morais. (...) Assim, considerando tais parâmetros, reputa-se razoável fixar a indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). (sic)

Quando o Estado-juiz está em inteira cautela e inserido nos acontecimentos sociais, os quais demonstram a nefasta exclusão de pessoas trans do direito social ao nome e ao trabalho, e, acima de tudo, examina a demanda sob a ótica do que identidade de gênero, tem-se um julgado, como o acórdão, plenamente apropriado.

A posição do relator em censurar veementemente a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso e manutenção à relação de trabalho, assim como aplicar a legislação internacional sobre a identidade de gênero é igualmente de suma importância para que se construa firme jurisprudência de não permitir a reprodução de outros quaisquer danos à empregados(as) trans. Reafirma-se neste trabalho, entretanto, que *quantum* indenizatório arbitrado, tendo em vista o período dos prejuízos de 2016 a 2018, isto é, dois anos, não compreende a extensão das lesões que a obreira suportou.

Caso 2. Nome social. Identidade. Homem trans.

Ao ser admitido, em 7 de fevereiro de 2022, para exercer a função de repositor, o reclamante comunicou a todos os funcionários e seu gerente que gostaria de ser chamado pelo seu nome social. Entretanto seu superior se dirigia a ele pelo nome civil reiteradamente. Por estar se sentindo humilhado, constrangido e sofrendo diversos comentários transfóbicos da gerência, realizou seu pedido de demissão em 6 de junho de 2022. Para fundamentar seu pedido de danos morais em R\$ 20 mil, apresentou jurisprudência do TRT da 2ª Região/SP (PJe 10000041520195020053) e da 15ª Região/Campinas/SP (PJe 00119964320155150093).

Em contestação, a reclamada asseverou que não se recusou em adotar e chamar o obreiro pelo nome social, ainda que não tivesse retificado sua documentação civil. Disse, com fundamento no julgado exarado nos autos do PJe 10009554520215020083 do TRT da 2ª

Região/SP, que a empresa só poderia alterar o nome do reclamante nos cadastros dela quando fossem retificados os documentos oficiais. Afirmou que o autor nunca sofreu qualquer perseguição, humilhação ou assédio moral de qualquer preposto da empregadora, porque só trabalhou três meses na empresa, de modo que não existia assédio moral.

Após realizada a audiência de instrução, com o depoimento das partes e testemunhas¹¹⁴, sobreveio a sentença de mérito, na qual o juízo afirmou, em torno da prova oral, ter sido comprovado o preconceito contra o autor ao chamá-lo pelo nome de registro reiteradamente pelo gerente da reclamada. Em seguida, com fundamento no artigo 18 do CC, assim como pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 18 do Pacto de San Jose da Costa Rica) e pelo artigo 24 do Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos, concedeu o dano moral ao obreiro em R\$ 5 mil.

No caso em tela, o autor alega que sofreu notórios prejuízos de ordem moral pois seu gerente, por diversas vezes, especialmente nos momentos de estresse com alguma situação, dirigiu-se a ele de maneira errada, com o único intuito de humilhá-lo publicamente, tendo em vista a insistência desmotivada e reiterada em pronunciar o seu nome da maneira incorreta. (...) A prova oral demonstrou que o gerente do setor, sr. Luiz Aurélio, por diversas vezes, chamava o autor pelo seu nome de registro, Stela, em vez de seu nome social, Apollo. A testemunha autoral disse, ainda, que o referido gerente tratava várias pessoas com preconceito, incluindo o reclamante. (...) O nome é um direito da personalidade assegurado pelo artigo 18 do CC e, também, pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (artigo 18 do Pacto de San Jose da Costa Rica) e pelo artigo 24 do Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Já o nome social é definido pelo artigo 1º do Decreto nº 8.727/2016 que diz: “I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida”. Se a pessoa tem direito a escolher o nome com o qual se identifica e, estando o nome dentro do rol dos direitos da personalidade, seu desrespeito fere o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo haver condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Assim, considerando o porte econômico das partes, a função reparatória, sem gerar enriquecimento, o caráter pedagógico, a extensão do dano e o Princípio da Razoabilidade, fixo a indenização por dano moral em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). (sic)

As partes não interuseram recurso em face da sentença.

Visualiza-se o reconhecimento do direito à identidade de gênero da pessoa trans, à segurança de ter seu nome social empregado, assim como o zelo do órgão julgador ao comando da norma internacional na proteção da integridade física e psicológica do obreiro.

¹¹⁴ Não foram transcritos e disponibilizados os depoimentos nos autos.

Seção 3.5.13. Tribunal da 18ª Região/GO.

Caso 1. Banheiro/vestiário. Identidade. Mulher trans.

No decorrer do pacto laboral, de 24 de novembro de 2014 a 2 de novembro de 2016¹¹⁵, a autora foi proibida de utilizar o banheiro e vestiário feminino, sob argumento de sua líder que havia outras transexuais na empresa e todas iriam querer usar se lhe fosse autorizado. Diante disso, dirigiu-se ao seu supervisor e explicou que era assediada pelos demais colegas na troca de uniforme, pois lhe proferiam várias piadas e “alguns apalpavam seus seios e nádegas” (sic), pedindo para que lhe fosse autorizado o uso do banheiro e vestiário feminino. Mas, seu pedido foi negado e informada que era obrigada a permanecer utilizando o masculino.

Cansada de ser humilhada e constrangida nos ambientes masculinos, utilizou o banheiro feminino por duas vezes, sendo que na primeira ocasião foi retirada de forma brusca pela responsável do RH, e na segunda advertida por usar o banheiro ‘errado’. Perante os fatos, apresentou jurisprudência sobre homofobia e pediu indenização por discriminação a sua identidade de gênero em R\$ 38 mil.

Na defesa, a reclamada alegou que a autora foi impedida de utilizar o banheiro e vestiário feminino porque possui organização interna, por isso a imposição dada à reclamante para utilizar local masculino. Argumentou que essa determinação não foi motivada por qualquer ato discriminatório, “cunho homofóbico ou desrespeito à sua orientação sexual”. (sic)

Na audiência de instrução o juízo ouviu o depoimento da autora e das testemunhas:

Depoimento do(a) autora: “que quando foi admitida informou que era transexual; que na reclamada existiam outros transexuais que trabalhavam no local. Nada mais. Dispensado o depoimento da preposta da reclamada.

Primeira testemunha do autor: Testemunha contraditada sob a alegação de que é amiga íntima da reclamante (...). Defiro a contradita, por comprovada a suspeição da testemunha. Registra-se os protestos do(a) reclamante, que requer a oitiva como informante. Defiro o requerimento. Sob protestos do(a) reclamado(a). Informante perguntada, informou: “que tanto a depoente quanto a reclamante utilizavam o vestiário e banheiro masculino, pois não era permitido às transexuais que trabalhavam utilizarem o vestiário e banheiro feminino; que já presenciou a reclamante sendo proibida de utilizar o vestiário feminino, por pessoas do RH; que já presenciou a reclamante sendo retirada do vestiário por tais pessoas; que parece que foram algumas funcionárias que fizeram a denúncia que a reclamante estaria utilizando o vestiário feminino; que quando utilizavam, tanto a depoente quanto a reclamante e os demais transexuais que trabalhavam na reclamada, o vestiário masculino, os funcionários gritavam, apalpavam os transexuais e quando estes iam reclamar no RH, o

¹¹⁵ Na função de operadora de máquina de embalar carne.

departamento exigia que apresentassem o nome ou o número de identificação; que os líderes e coordenadores utilizavam outro vestiário, mas de vez em quando passavam no local para ver se não tinha alguém deitado no chão, viam a forma de tratamento que a depoente e a reclamante eram tratadas, mas não faziam nada; que a reclamada nunca proporcionou nenhuma palestra de conscientização com os funcionários a respeito da situação; que havia outras transexuais como a Ashley e a Maria, não se recordando o nome das demais; que ficou sabendo que a reclamante se dirigiu ao RH para reclamar da situação que sofria e este pediu 10 dias para resolver, quando retornou ao RH, a reclamante disse que foi maltratada e disse que no momento não teria como disponibilizar um banheiro só para as transexuais; que a Maria mencionada acima, como trabalhava no refeitório da reclamada com empresa terceirizada, trocava o uniforme em local diverso do vestiário masculino; que estava na porta do vestiário feminino quando presenciou a reclamante sendo retirada do local; que já tentou utilizar o vestiário feminino, mas diante da manifestação das funcionárias presentes evitou. Nada mais.

Segunda testemunha do autor: Depoimento: "que já presenciou a reclamante sofrer constrangimento no banheiro/vestiário masculino, pelos funcionários da reclamada que gritavam, batiam na "bunda dela" e assoviavam para a reclamante; que o depoente só presenciava e não se manifestava; que já viu outras transexuais sofrerem o mesmo tipo de constrangimento que a reclamante; que não se recorda o nome delas; que a reclamada proibia as transexuais de utilizarem o banheiro feminino; que os líderes e coordenadores passavam no banheiro para ver se tinha alguém deitado no chão e presenciaram a reclamante ser constrangida e não falaram nada; que não se recorda o nome deles; que "parece" que a autora já reclamou sobre os constrangimentos sofridos; que a reclamada falou que iria tomar uma atitude, mas não tomou; que nunca participou de nenhuma palestra da reclamada sobre conscientização e respeito às diversidades. Nada mais. A reclamante não apresentou mais testemunhas.

Primeira testemunha do réu(s): Depoimento: "que trabalhou com a reclamante na mesma seção; que havia outros transexuais que trabalhavam na mesma época; que elas utilizavam o vestiário masculino; que nunca ouviu dizer que elas sofriam constrangimento no vestiário masculino; que as transexuais já tentaram utilizar o vestiário feminino, mas é proibido; que é proibida a utilização do vestiário feminino pelas transexuais; que havia outros banheiros que elas poderiam utilizar, do pessoal da gestão; que estes banheiros também eram sinalizados como masculinos e femininos; que há um banheiro próximo ao RH que não tem sinalização de sexo, porém só é utilizado pelo pessoal do RH; que nunca presenciou a reclamante sendo discriminada por ser transexual; que nunca presenciou nenhum outro transexual ser discriminado na empresa; que as funcionárias pediam para que as transexuais se retirassem do banheiro feminino, mas de uma forma educada, pois elas não poderiam utilizar o referido banheiro; que a Sra. Alessandra do RH retirou a reclamante do banheiro de forma bem educada; que nunca participou de nenhuma palestra sobre orientação sexual na reclamada. Nada mais.

Segunda testemunha do réu(s): Depoimento: "que nunca presenciou a reclamante sendo retirada do vestiário; que nunca presenciou alguma transexual tentando entrar no vestiário feminino; que no horário do almoço, momento em que vê os funcionários entrando no vestiário, nunca presenciou nenhum som que indicasse algum constrangimento; que além destes vestiários a outros 07 vestiários/banheiros; que todos eles têm uma identificação de feminino e masculino; que todos podem ser utilizados por quaisquer funcionários; que na reclamada não existe nenhum vestiário ou banheiro que não tenha nenhuma identificação na porta tocante ao sexo; que até onde sabe a utilização do banheiro feminino pela transexual não é proibida. Nada mais. (sic)

O juízo, com aporte nas provas orais, avaliou imprópria a conduta da empresa ao desconsiderar a identidade de gênero da reclamante, pois deveria, além de promover palestras

aos demais empregados sobre a importância de “respeitar o outro enquanto pessoa e em conformidade com o gênero sexual” (sic), tratá-la como mulher independentemente de cirurgia de transgenitalização. Fundamentou ter existido violação aos direitos de personalidade da obreira, condenando a empresa ao pagamento indenizatório de R\$ 10 mil.

Restou incontroverso que a reclamante não podia utilizar o banheiro e vestiário feminino, nos termos da contestação. A testemunha VANESSA CARVALHO DA SILVA, trazida pela reclamada, confirmou tal fato ao afirmar que "havia outros transexuais que trabalhavam na mesma época; que elas utilizavam o vestiário masculino (...). O transexual possui identidade de gênero diferente da do seu sexo de nascimento. Razão pela qual passa a se perceber e agir socialmente de acordo com a identidade de gênero com a qual se identifica. Esse sentimento de inadequação com o corpo, provoca, inclusive, desejo em adquirir características físicas externas do sexo oposto, por meio de tratamento clínico e/ou procedimento cirúrgico. (...) A prerrogativa de ser tratado de acordo com sua identidade de gênero decorre do princípio constitucional da dignidade humana (art. 1º, III da CF) e dos direitos de personalidade. Assim, a reclamante sentindo-se, percebendo-se e agindo como mulher, tem o direito de ser tratada igualmente como mulher, independentemente de ter ou não realizado a cirurgia de transgenitalização. Entendimento contrário, seria uma agressão à sua identidade. Eventual desconforto das demais funcionárias da empresa pela presença da reclamante no banheiro feminino, não é comparável ao seu mal estar em ter que fazer uso do banheiro masculino. (...) O que se confirma pelo depoimento da testemunha AUDSSON DOS SANTOS VIEIRA que afirmou " que já presenciou a reclamante sofrer constrangimento no banheiro/vestiário masculino (...) No mesmo sentido a informante ISRAEL EVARISTO DE SOUZA "que tanto a depoente quanto a reclamante utilizavam o vestiário e banheiro masculino, pois não era permitido às transexuais (...). A reclamada de forma comissiva (impedir o uso do banheiro pela reclamante de acordo com a sua identidade sexual) e omissiva (não impedir o assédio moral realizado pelos seus funcionários no banheiro masculino - piadas e contatos físicos forçados), submeteu a reclamante a constrangimentos desde a sua admissão, pelo que a reclamada a pagar à reclamante indenização no valor condeno de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) pelos danos morais (...). (sic)

A reclamante interpôs recurso, solicitando a majoração do dano ao argumento de que a empresa, por ser multinacional e possuir vários “colaboradores” (sic) transexuais, era inadmissível não proporcionar condições dignas de tratamento a ele, e repreender as diversas manifestações de violação aos direitos de personalidade e à identidade de gênero das “colaboradoras transexuais (em especial à recorrente)” (sic). Com esse argumento pediu a majoração do dano para que servisse como finalidade de “promover palestras e conscientizar seus colaboradores” (sic) sobre a importância de respeitar o “gênero sexual” (sic) e que fosse interrompido o “ciclo de ódio e intolerância”. (sic)

A reclamada interpôs recurso adesivo e após reiterar os argumentos de defesa para ser excluída a condenação ou minorado, disse que a mera alegação de “gênero idêntico” (sic) não é suficiente para uso do banheiro de gênero diverso ao de nascimento, sob pena de constrangimento das outras pessoas e respectivas famílias. Ressaltou, por fim, o seu

compromisso com o conservadorismo social ao indagar de como ficaria “o pai conservador” (sic) ao saber que sua “filha” (sic) está trabalhando e “qualquer pessoa que alegue possuir o “gênero idêntico” ao dela” (sic) poder “frequentar o mesmo banheiro”. (sic)

O acórdão adotou a integralidade da sentença como razões de decidir e negou provimento a ambos os recursos. Antes, entretanto, esclareceu à reclamada que a questão da reclamante não se tratava de “mera alegação de “gênero”” (sic), mas, sim, como a obreira se apresenta e se identifica “perante a sociedade”. (sic)

(...) A meu ver, a r. sentença analisou adequadamente a presente questão, razão pela qual, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais e, sobretudo, por comungar com os motivos ali assentados pelo MM. Juízo de origem, peço vênia para adotá-los como razões de decidir, in verbis: (...) Em acréscimo, observo que não se trata de mera alegação de "gênero", mas como de fato a reclamante se apresenta e se identifica perante a sociedade, sendo nítido o seu processo de transformação a fim de ser reconhecida como mulher, tendo inclusive formas femininas, (conforme fotos anexadas à inicial), ou seja, com aparência totalmente de mulher e portando-se como tal, de modo que se mostra totalmente incompatível e inadmissível que fosse obrigada a utilizar o banheiro masculino, expondo seu corpo aos homens ali presentes. Destaco, por fim, que o simples fato de as empregadas do sexo feminino (não transexuais) não aceitarem a presença da reclamante no banheiro feminino não atenua a culpa da reclamada. Ao contrário, além da sua omissão ao não impedir o assédio moral realizado pelos empregados no banheiro masculino, a reclamada também foi omissa ao não promover nenhuma ação visando à conscientização de seus empregados. Aliás, não é razoável que uma empresa do porte da reclamada sequer tenha procurado resolver o problema de outro modo, oferecendo, por exemplo, à reclamante e às outras empregadas transexuais que trabalhavam na reclamada um banheiro específico, ainda que de forma precária ou temporária, mormente porque que o assédio sofrido pela reclamante não se tratava de caso isolado. Deste modo, mantenho integralmente a sentença, inclusive quanto ao valor arbitrado a título de indenização, por entender que é razoável e proporcional ao constrangimento sofrido. Nego provimento. (sic)

Prudente a sentença ao desaprovar a discriminação omissiva e comissiva da empregadora, assim como ter analisado o prejuízo à autora sob a ótica da identidade de gênero. Por outro lado, ainda que a empresa empregue pessoas trans, observa-se que o tratamento dispensado é a desintegração da personalidade humana ao impor o uso de banheiro em desacordo com sua identidade de gênero, pois identifica-se por seu recurso, que se vale do conservadorismo social em detrimento da dignidade do trabalhador(a) trans.

Caso 2. Nome social. Identidade. Homem trans.

No decorrer do pacto laboral, o autor¹¹⁶ foi proibido por sua supervisora direta de usar seu nome social. Com esse argumentou, disse que a resistência da empresa violou seus direitos de personalidade e dignidade humana, pedindo indenização em R\$ 12 mil por assédio moral.

Em defesa, a reclamada disse que jamais dispensou atos constrangedores ou humilhantes contra o obreiro e que sua intenção era de enriquecimento sem justo motivo, pois suas alegações não possuíam conteúdo probatório.

Produção de provas orais, por testemunhas.

Dispensado(s) depoimento(s) pessoal(is) do Reclamante.

Primeira testemunha do reclamante: Advertida e compromissada. Depoimento: "que trabalhou na reclamado(a)(s) de 03/02/2015 a 04/02/2018, exercendo a função de representante de serviços especializados; (...); que por diversas vezes, presenciou a supervisora não chamando o reclamante pelo seu nome social; que o depoente presenciou a supervisora chamando o reclamante de réptil, mas não se recorda a data; (...); que todos no ambiente de trabalho conheciam o reclamante pelo seu nome social; que a supervisora sr(a). Crixelly chamava o reclamante pelo nome que constava na certidão, qual seja, Ana Kellen; que o depoente já presenciou outros membros da equipe chamando a reclamante pelo nome da certidão; que o depoente avalia que os outros membros da equipe chamavam o reclamante pelo nome da certidão por causa do tratamento da supervisora; (...). Nada mais.

Primeira testemunha do reclamado(s): Advertida e compromissada. Depoimento: "(...) que reps é "uma forma carinhosa que a gente tem de chamar os representantes"; que a depoente nunca presenciou chamando representantes de répteis; (..); que a depoente viu a supervisora sr(a). Crixelly chamando o reclamante pelo nome que consta na sua identidade, pelo que se recorda, Ana Kellen; que a depoente não sabe qual o nome social do reclamante; (...). Nada mais. (sic)

Ao analisar o mérito, o juízo considerou as provas orais divididas e imprecisas, entendendo, assim, que a testemunha do autor não se apresentou como meio de prova suficiente porque afirmou ter ouvido outros colegas chamarem-no pelo nome civil e a testemunha da empresa não sabia seu nome social. Afirmou, então, que o autor não se desincumbiu do ônus da prova de ter recebido "tratamento desumano e degradante" (sic) em relação à sua "orientação sexual" (sic), tampouco tratamento "humilhante, constrangedor ou discriminatório" (sic). Julgou, com o esse entendimento, improcedente o pleito indenizatório.

¹¹⁶ Contratado em 9 de maio de 2013, e demitido em 12 de março de 2017, na função de representante de serviço especializado.

(...) O assédio moral consiste no exercício de violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente e durante um tempo prolongado sobre uma determinada pessoa. Não se confunde com conflitos esporádicos ou com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe comportamento prolongado e premeditado, visando desestabilizar psicologicamente a vítima. A testemunha da autora CARLOS HENRIQUE POLICARPO CARVALHO afirmou (...). A testemunha da ré JESSICA FRANCISCA DOS SANTOS OLIVEIRA, afirmou (...) Tendo ambas as testemunhas sido imprecisas, nenhuma faz prova melhor do que a outra. (...) Estando a prova dividida, a parte que detinha o ônus da prova, a autora dele não se desincumbiu. Mas ainda que assim não se entenda, em razão das inconsistências no tópico, a testemunha da autora não é prova suficiente para, por si só, configurar a ocorrência de assédio. (...) No que tange ao uso do nome social, pelos depoimentos acima, verifico que a própria testemunha laboral admitiu que ouvia outros membros da equipe chamando a reclamante pelo nome da certidão enquanto que a testemunha da ré afirmou que sequer sabia o nome social do reclamante. Atendo-se a conjunto de provas aqui produzido, tem-se que a autora não se desvencilha de forma satisfatória do encargo de demonstrar o alegado tratamento desumano e degradante, traduzido em afronta à sua orientação sexual. Portanto, não restou comprovado no caso vertente que tenha havido tratamento humilhante, constrangedor ou discriminatório à autora (...) Por não configurados os pressupostos do assédio moral no caso vertente, indefiro o pedido de indenização correspondente. (...) (sic)

Diante da sentença, o reclamante interpôs seu recurso e asseverou que, além do assédio moral não ser fácil de ser comprovado, a escolha de aceitar sua identidade sexual já era muito difícil e ter que “conviver diariamente com questionamentos e zombarias” (sic) agravava “tal situação” (sic), afetando suas escolhas existenciais que se relaciona com a dignidade humana. Disse que as provas orais comprovaram a perseguição e humilhação, sendo “exposto ao ridículo” (sic) cotidianamente no trabalho. Pediu, assim, a reforma da sentença para condenar a empresa ao pagamento indenizatório por assédio moral.

A relatoria, adotando as razões de decidir do juízo primário, negava provimento ao recurso do reclamante. Entretanto, a relatoria ficou vencida, pois um dos membros da turma julgadora apresentou voto divergente e sustentou que a preposta da reclamada por seu depoimento, confirmará o tratamento discriminatório dispensado ao obreiro. Assim, foi dado provimento ao recurso obreiro para reformar a sentença de primeiro grau e fixar indenização em R\$ 3 mil por ofensa à dignidade do autor.

Com razão, em parte. Meu voto foi proferido, originalmente, no sentido de manter a r. sentença pelos próprios fundamentos, a seguir sintetizados:
 "Tendo ambas as testemunhas sido imprecisas, nenhuma faz prova melhor do que a outra. A prova restou dividida em relação as metas e uso do banheiro. Estando a prova dividida, a parte que detinha o ônus da prova, a autora dele não se desincumbiu. Mas ainda que assim não se entenda, em razão das inconsistências no tópico, a testemunha da autora não é prova suficiente para, por si só, configurar a ocorrência de assédio. (...). No que tange ao uso do nome social, pelos depoimentos acima, verifico que a própria testemunha laboral admitiu que ouvia outros membros da equipe chamando a reclamante pelo nome da certidão enquanto que a testemunha da ré afirmou que sequer sabia o nome social do reclamante. Atendo-se a conjunto de provas aqui produzido,

tem-se que a autora não se desvencilha de forma satisfatória do encargo de demonstrar o alegado tratamento desumano e degradante, traduzido em afronta à sua orientação sexual. Portanto, não restou comprovado no caso vertente que tenha havido tratamento humilhante, constrangedor ou discriminatório à autora ou ainda a ocorrência de cobrança além do normal de metas de trabalho. (...)." Negava provimento ao recurso da Reclamante.

Tudo não obstante, prevaleceu a divergência apresentada, em sessão de julgamento, pelo Exmo. Desembargador Mário Sérgio Bottazzo, in verbis: "Com o devido respeito ao relator, a prova oral produzida nos autos pela própria reclamada revelou que a supervisora Crixelly chamava o reclamante pelo seu nome do registro civil (Ana Kellen), embora o nome social do trabalhador (Kheell) fosse de conhecimento de todo o grupo. A atitude da preposta sem sombra de dúvidas ofende a dignidade do autor e justifica a condenação da reclamada ao pagamento de reparação por danos morais, que fixo em R\$ 3.000,00 (três mil reais), valor equivalente a aproximadamente três salários do reclamante.". Dado provimento ao recurso. (sic)

Pela literalidade do inciso I, do art. 818, da CLT, compete à parte que propõe sua demanda provar suas alegações iniciais para a procedência de seu pedido, enquanto o inciso II do referido artigo impõe a parte contestante provar o efeito impeditivo, modificativo ou extintivo da pretensão autoral. Nessa dinâmica de repartição do ônus da prova, por vezes se apresentará dividida, pois cada litigante apresentará suas evidências para a procedência de sua pretensão.

Desse modo, quando a prova é dividida, deve-se considerar aquela que mais se aproxima da verdade e dos fatos relatados e comprovados em juízo. Isto é, no caso, as provas produzidas pelo depoimento das testemunhas do autor e da própria empresa, pois as testemunhas obreiras foram assertivas ao dizerem que presenciaram o reclamante ser chamado pelo nome de batismo/registral, enquanto a reclamada, por sua preposta, confirmou a afronta ao direito de personalidade do demandante.

De tal modo, embora fosse manifestar a presunção de veracidade aos fatos iniciais, a sentença desconsiderou a segurança na prova oral, a qual permitia identificar que a empresa, por sua preposta, dispensava tratamento discriminatório ao empregado. Já o acórdão, pelo voto divergente, se aproximou ao máximo da realidade laboral, de modo que ao primar pela busca da verdade real do ocorrido à luz do princípio da primazia da realidade, identificou o tratamento discriminatório e a lesão à dignidade humana (personalidade) do obreiro.

Caso 3. Nome social, banheiro/vestiário. Identidade: Mulher trans.

A autora suportou, no percurso¹¹⁷ do pacto laboral, discriminação reiterada de seus superiores, pois seu líder, além de não respeitar seu nome social e a chamar pelo nome civil, dizia a ela que deveria trabalhar como homem e que ela não era mulher, assim como pronunciava na presença de todos “vira homem” (sic) e que havia sido contratada para “fazer serviço de macho” (sic) e parar de “se comportar como uma mulherzinha” (sic), chegando ao extremo de “agredi-la com um pedaço de carne” (sic). Embora a reclamante tenha comunicado as agressões verbais e física ao setor de RH, assim como ter solicitado o respeito ao seu nome social, nada foi feito para solucionar as denúncias.

A autora foi proibida de utilizar o banheiro/vestiário feminino, de modo que, ao utilizar o masculino, ouvia ofensas dos colegas de trabalho, pois lhe diziam que aquele lugar era para “macho, não de mulher” (sic) e “davam murros e chutes” (sic) no box que adentrava para vestir o uniforme. Narrou que procurou sua supervisora para lhe comunicar as humilhações e recebeu como resposta ser “normal” e que possuía “coisas mais importantes para resolver” (sic).

Certa vez, o segurança da empresa retirou a autora da fila feminina de “acesso à empresa” (sic), e a colocou na masculina, sendo alvo de “risos, críticas e piadas dos colegas de trabalho” (sic). Com os fatos, fundamentou seu pedido indenizatório de R\$ 20 mil por sofrimento e humilhação contra sua identidade de gênero.

Em contestação, a reclamada alegou que a autora nunca foi vítima de assédio moral por qualquer preposto ou supervisor da empresa, recebendo durante o vínculo laboral tratamento respeitoso igual é dispensado aos demais empregados. Disse que a autora “jamais” prestou “queixas” ao superior da empresa e “jamais” solicitou que fosse chamada por outro nome “que não consta em seus documentos pessoais” (sic). Impugnou os demais argumentos da inicial por não corresponderem a verdade, afirmando que os vestiários possuíam cabines e não era possível ver quem “lá dentro estava”. (sic)

Em audiência de instrução foram colhidos os depoimentos.

Depoimento pessoal do(a) reclamante: "Que na empresa a supervisora Lurdes chamava a depoente pelo nome de Luciano, da mesma forma que os líderes, já os colegas a chamava de Lu; que por 2 vezes a depoente falou com a supervisora Lurdes que gostaria de ser chamada pelo nome social Lu ou Lulu e também falou com os seus líderes que queria ser chamada pelo nome social; que seus líderes eram os Srs Gilson e Fabiano; que o Sr. Gilson foi líder da depoente nos 3 primeiros meses de trabalho, aproximadamente; que após 6 meses de trabalho queixou-se de tratamento inadequado que lhe era dispensado por colegas e líderes, reportando-se ao psicólogo Greg; que

¹¹⁷ Admitida em 6 de março de 2019, e demitida em 22 abril de 2019, na função de refiladora – setor de desossa.

após 8 meses de trabalho, não se recordando a data, o segurança da empresa, cujo nome não se lembra, sinalizou para que a depoente saísse da fila das mulheres para entrada do trabalho; que a depoente usava o banheiro masculino, mas que nunca foi retirada da fila do banheiro feminino, pois sempre se dirigiu ao banheiro masculino. Nada mais".

Depoimento do preposto do(s) reclamado(s): "Que a reclamante nunca pediu na empresa que fosse chamada pelo nome social; que os transsexuais, no caso da reclamante usavam o banheiro masculino, e nunca teve o pedido para usar o feminino. Nada mais."

Primeira testemunha do reclamante: (...). Testemunha contraditada sob a alegação de possuir demanda contra o(a) réu (ré), pelo que estaria caracterizada a ausência de isenção de ânimo para depor em virtude de demandar em desfavor da empresa pedido de dano moral por assédio moral, na RT 10287/2019. Contradita acolhida, tendo em vista que a pessoa que se pretende ouvir ajuizou ação e foi instruída ainda hoje onde postula reparação de danos morais que a empresa lhe teria causado, o que demonstra inequivocamente que não possui isenção de animo necessária para figurar como testemunha, motivo pelo qual deixo de ouvir.

No mérito, o juízo julgou improcedente o pleito da autora por não ter feito prova do assédio moral.

(...) Pois bem. A situação narrada pela autora é inadmissível, competindo ao empregador zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho, não permitindo que situações como as narradas pela autora ocorram no local de trabalho. No entanto, tendo a autora alegado os fatos, competia a ela comprovar que ocorreram, na forma do art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC, encargo do qual não se desvencilhou, haja vista que a testemunha trazida pela reclamante foi contraditada ao argumento de demandar em desfavor da empresa ré postulando, dentre outros, indenização por danos morais em virtude de assédio moral (RT 0010287-44.2019), o que foi acolhido por este Juízo. Não ignora esse magistrado, que o simples fato de a testemunha apresentada demandar contra a empresa, não implica, por si só, a isenção de ânimo, conforme reconhecido, inclusive em Súmula do C. TST. Mas, nesse caso, especificamente, a pessoa apresentada como testemunha alegou no processo supramencionado o fato de que foi humilhada e sofreu assédio moral na empresa, e, portanto, tendo sido humilhada e sofrido dano à sua honra, no ambiente laboral, não se pode reconhecer que não tem mágoa em relação à empresa, sendo que o processo supramencionado foi instruído por este magistrado no mesmo dia que os presentes autos. Desse modo, não tendo a autora provado o assédio, o pleito indefiro de danos morais requeridos na exordial. (sic)

A reclamante não interpôs recurso ordinário.

Embora o juízo tenha entendido que a autora não logrou êxito em provar suas alegações de não ter sido autorizado o emprego do nome social e de utilizar o banheiro feminino, observa-se, aqui, que a própria empresa pelo depoimento do seu preposto, confirmou os fatos iniciais ao dizer simplesmente que "os transsexuais, no caso da reclamante usavam o banheiro masculino" (sic), ainda que tenha dito, em seguida, que a autora "nunca teve" (sic) pedido "para usar o feminino". (sic)

Isso porque o art. 374, e seus incisos, do CPC, aplicável ao âmbito do direito do trabalho, dispõe que não dependem de provas os fatos alegados: I - notórios; II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; III - admitidos no processo como incontroversos; IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade. Ou seja, os indícios da verossimilhança da alegação inicial foram corroborados pela reclamada, e, se fosse observado e aplicado as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente¹¹⁸ com as pessoas trans – resistência ao uso do nome e banheiro de acordo com a identidade de gênero – teriam sido consideradas como incontroversas.

Isto é, também, se fosse valorado o depoimento da autora, a qual ratifica os fatos iniciais, além de não ser desequilíbrio processual, pois o peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência dela (ofendida na relação jurídica processual), classifica a atividade jurisdicional como meio material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).

Por conseguinte, revalida-se o protocolo do CNJ¹¹⁹ de que a atuação com perspectiva interseccional de gênero propõe a atenção as etapas dos preconceitos e os problemas estruturais. Isto implica alertar para que a análise na distribuição do ônus da prova considere as eventuais impossibilidades de sua produção para grupos vulneráveis.

Assim, à luz da busca sobre a verdade real dos fatos, princípio da primazia da realidade, aqui no estudo se apresenta configurado o nexos de causalidade entre o prejuízo à personalidade e intimidade com a conduta comissiva da empresa ao impedir-lhe do uso do banheiro e sanitário feminino.

Seção 3.5.14. Tribunal da 19ª Região/AL

Caso. 1. Nome social. Identidade. Homem trans

O reclamante desde o ingresso na empresa em 09/05/2018, para desempenhar a função de operador de telemarketing, foi impedido de ter seu nome social inscrito no crachá, o que lhe ocasionava diversos episódios discriminatórios e preconceituosos de alguns colegas e gestores, pois o chamam pelo nome civil. Por diversas vezes sua supervisora o tratava pelo pronome

¹¹⁸ CPC. art. 375. O juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial.

¹¹⁹ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>.

feminino, e, embora fosse “corrigida” por outros funcionários da forma certa de tratar o reclamante, dizia que não importava “se é ele ou é ela”.

Com esses tratamentos, o autor desenvolveu uma cadeia de “sequelas psicológicas” e “pânico de ter sua intimidade exposta” que o impediam laborar. Com os fatos, pediu a rescisão indireta do contrato de trabalho em 19/02/2021, por humilhações transfóbicas, e indenização moral em R\$ 40 mil.

A reclamada impugnou o pedido de rescisão indireta, sob argumento de que o descontentamento do autor¹²⁰ seria um disfarce para um pedido de demissão. Em relação ao dano moral, aduziu que o reclamante não apresentou provas do “suposto” assédio e o fato de “querer” ser chamado por outro nome não configura dano moral. Sustentou que segue os registros dos funcionários, e que a ação era proposta por má-fé, porque, além de constar o nome civil do reclamante, não poderia exigir que a empresa e os funcionários o chamassem “de outro nome”. Por fim, disse que “preza” por um ambiente harmonioso entre todos seus empregados e promove frequentemente palestras e “lives” relacionados ao tema de diversidade e inclusão.

Na audiência conciliatória o juízo determinou ser realizada perícia psicológica no reclamante para verificar se o local de trabalho possuía nexos causais com as patologias alegadas na inicial. Após o laudo pericial ser apresentado pela perita, com manifestação das partes sobre seu conteúdo, foi realizada audiência de instrução e ouvida uma testemunha do autor, mas a ata não foi disponibilizada no processo. Assim, a transcrição do depoimento, abaixo, foi extraída do corpo da sentença.

Testemunha da parte reclamante: “que trabalhou para a reclamada de janeiro de 2018 a dezembro de 2021 quando foi dispensada sem justa causa; que trabalhava na mesma; ilha e no mesmo horário do senhor Lucca; que o reclamante chegou perto dela chorando e, na ocasião, ouviu quando a supervisora Adla chamou o reclamante pelo nome feminino umas três vezes na presença de todos; que ninguém sabia quem era porque todos o conheciam pelo nome de Lucca; que todos chamam o reclamante pelo nome de Lucca, inclusive os demais supervisores; que só presenciou essa supervisora fazer isso com o reclamante; que ela tinha perseguição com o autor e não sabe o motivo; que todos usam crachá e o do reclamante tinha nome feminino, mas todos o respeitavam e o chamavam pelo nome masculino; que no dia após o ocorrido, o reclamante não foi mais trabalhar; que não sabe informar se o reclamante comunicou a situação aos superiores; que só presenciou essa única situação; que depois disso o reclamante ficou doente e passou a apresentar crises de ansiedade; que a namorada do reclamante também trabalhava na reclamada e dois dias depois foi chamada pela supervisora Adla que, em todo tempo, se referia ao reclamante pelo nome feminino, mesmo sendo corrigida pela namorada (Bianca); que foi demitida, mas já queria sair porque não aguentava mais trabalhar no local por causa do tratamento dos supervisores; que diversos outros funcionários também passam por isso. (sic)

¹²⁰ Em respeito à identidade de gênero do reclamante, referir-me-ei a ele no masculino, pois a defesa se refere no feminino.

Na sentença, o juízo acolheu a perícia judicial, a qual concluiu que o ambiente laboral foi a causa de o obreiro ter desencadeado depressão, assentando que a empresa desrespeitou o nome social do reclamante, assim como sua identidade de gênero. Identificou, perante a prova oral, que o autor suportou tratamento discriminatório e transfóbico no decorrer do pacto laboral. Deste modo, declarou a rescisão indireta e condenou a reclamada ao pagamento de danos morais em R\$ 20 mil.

(...) Com o intuito de se averiguar se o reclamante foi acometido das patologias alegadas, em razão dos episódios sofridos durante o seu labor na reclamada, o Juízo designou perita para confecção de laudo pericial. A designada pelo juízo apresentou expert o laudo (...) Em seguida, a perita esclarece que o autor é um homem transexual que iniciou o tratamento hormonal do seu processo de transição de gênero aos 17 anos e, atualmente, tem toda sua documentação retificada com seu nome oficial de Lucca Correia de Aquino, sendo o nome antigo (Geovana Correia de Aquino) um nome “morto” (...). O periciado declarou ter finalizado o ensino médio em 2017, mesmo ano em que teve sua primeira experiência de trabalho numa loja de departamento. No ano seguinte, o autor iniciou o seu labor para a reclamada, tendo sido esta sua segunda experiência de trabalho. A perita descreve o seguinte relato do obreiro: “O autor relata que se sentia bem e equilibrado no início do seu contrato de trabalho, que conseguia, há época, desempenhar suas atividades laborais, tinha bom convívio familiar e vida social satisfatória. Indagado sobre suas expectativas quando iniciou seu labor para a reclamada, o autor afirmou que eram boas, que ele iniciou o trabalho com entusiasmo e via a oportunidade como uma maneira de garantir o seu sustento. Relatou o periciado que sempre escutou colegas de trabalho se queixarem da rotina de labor. Outros trabalhadores/as queixavam-se de cansaço e estresse excessivo. Ele, por sua vez, inicialmente, sentia-se bem e disposto desempenhando suas funções. Com o passar dos meses, laborando no call-center, o autor passou a se deparar com insatisfações pessoais no exercício do seu trabalho motivadas pelo excesso de rigor na cobrança de obtenção de resultados, dificuldade de ir ao banheiro, ameaças de ser migrado de horário e para setores com demandas mais difíceis de resolver e, principalmente, desrespeito à sua identidade sexual. (...) Afirmou o reclamante que, de modo geral, os/as supervisores/as tinham uma conduta agressiva, de “inimigo” com funcionários/as. Indagado se este comportamento dos supervisores extravasava a sua pessoa, o autor respondeu positivamente; afirmando que era comum que os supervisores tratassem deste mesmo modo outros/as trabalhadores/as da empresa reclamada, que havia na empresa um clima de constante tensão”. (...) Indagado sobre que situações vexatórias foram estas pelas quais ele passou, o autor explicou à perita que, desde o início do seu contrato de trabalho com a reclamada, os seus supervisores eram orientados a tratá-lo no masculino e chamá-lo por “Lucca”, embora nesta época ainda não tivesse havido a retificação em todos os seus documentos oficiais (somente no seu título de eleitor constava o nome atual do autor). Nos demais documentos ainda tinham o seu nome de nascimento: Geovana. Somente em dezembro de 2021, por questões burocráticas, passou a ser seu nome oficial também nos seus documentos. Porém, o autor destaca que sempre se portou e se apresentou como Lucca. O autor explicou que, enquanto laborava sob a supervisão da funcionária Yasmin, a mesma afirmou que se ele fosse ao banheiro em algum momento da sua jornada de trabalho, seria chamado por ela, no meio da operação, pelo seu nome no feminino. Esta mesma supervisora também afirmava que, caso sua produtividade caísse, ele poderia ser movido de horário ou de produto e não aceitava que ele, durante o seu atendimento ao telefone, se apresentasse como Lucca, mesmo tendo o autor a voz máscula e sendo um homem trans. Já a supervisora Adla, o chamou pelo nome Geovana, no meio da operação, em voz alta, enquanto lhe dava um “feedback” acerca do seu trabalho. Para o periciado, ela teve o objetivo de constrangê-lo. Neste dia, o periciado sentiu-se mal

e constrangido, deixou a operação com tremores no corpo, taquicardia, choro e o sentimento de ansiedade. (...) Ao final, a perita constata que o reclamante não apresentava histórico anterior de tais sintomas e que estes se desenvolveram durante o pacto laboral com a reclamada. Em seguida, conclui que houve nexos causal entre o seu adoecimento do obreiro e o labor exercido para a reclamada. (...) Restou evidenciado que o autor foi chamado desnecessariamente pelo nome feminino, apesar de socialmente ser reconhecido como Lucca. Além deste episódio com a supervisora Alda, testemunhado por outros funcionários, o reclamante também relata para a perita que, certa vez, a supervisora Yasmin o ameaçou, ao afirmar que, se ele fosse ao banheiro em algum momento da sua jornada de trabalho, seria chamado por “ela”. Resta evidente que o reclamante era tratado de maneira discriminatória, em razão de ser transexual, sendo vítima de situações constrangedoras, por parte de suas supervisoras, de maneira proposital e descabida. (...) Na hipótese, tendo em vista as peculiaridades do caso em concreto (conduta praticada, sua gravidade, o tempo de duração, bem como o duplo objetivo da indenização de compensar o empregado pela violação do seu patrimônio moral e desestimular o empregador da prática reputada abusiva), condena-se a ré ao pagamento de indenização por danos morais em razão da transfobia e da doença ocupacional, no importe de R\$ 20.000,00. (...). Neste contexto, é forçoso concluir que houve a falta grave patronal, motivo pelo qual se julga procedente o pedido para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho (...). (sic)

A empresa interpôs recurso e ponderou que o laudo pericial era totalmente inseguro, “contraditório, genérico e sem fundamento” (sic), porque se baseou em informações “desconexas” que o autor havia relatado à perita. Com o entendimento pediu a reforma da sentença para excluir a condenação, ou, se mantida a sentença, a minoração porque “ínfima” a “suposta” lesão moral do autor.

No mérito recursal, a relatoria validou a prova testemunhal e ratificou os fundamentos da sentença primária de que houve discriminação transfóbica dispensada ao obreiro por não ter sido respeitado seu nome social. Assim, após apoiar-se nos fundamentos do RE 670.422, negou provimento ao recurso patronal.

Embora a recorrente, em suas razões recursais, traga fundamentos relativos a inexistência de rigor excessivo na cobrança das metas e inexistência de proibição quanto ao uso do banheiros, argumentos bastante comuns nas inúmeras reclamações trabalhistas em que figura como ré, no presente caso, verifica-se que a condenação da empresa está amparada em outros fundamentos. O juízo de primeiro grau entendeu ser devida indenização compensatória por dano moral no valor de R\$ 20.000,00 em razão da transfobia, discriminação e assédio sofridos pelo reclamante em seu ambiente de trabalho, bem como por entender existir nexos de concausalidade entre o assédio moral praticado na empresa e as enfermidades psicológicas do reclamante. De fato, o assédio moral, discriminação e transfobia, narrados pelo autor na peça de ingresso, foram comprovados pelo depoimento de sua testemunha (...) O reclamante logrou êxito em demonstrar os constrangimentos sofridos durante o contrato de trabalho pelo fato de alguns supervisores da empresa não respeitarem o seu nome social, conhecido entre todos os colaboradores. À luz da decisão proferida pelo STF no Recurso Extraordinário (RE) 670.422, de agosto de 2018, com repercussão geral reconhecida, que autoriza a alteração do registro civil de pessoa transgênero, diretamente pela via administrativa, garantiu-se o direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo para tanto nada além

da manifestação de vontade do indivíduo. O referido julgamento deu origem ao Tema 761 - Possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. (...) Como se pode ver, para a modificação do registro civil de uma pessoa transgênero, basta a manifestação da vontade do indivíduo. Logo, é completamente descabido que um superior hierárquico de uma empresa deixe de tratar seu subordinado pelo nome social pelo qual é conhecido com o fim único de constranger e humilhar. Como se pode ver, para a modificação do registro civil de uma pessoa transgênero, basta a manifestação da vontade do indivíduo. Logo, é completamente descabido que um superior hierárquico de uma empresa deixe de tratar seu subordinado pelo nome social pelo qual é conhecido com o fim único de constranger e humilhar. A prova colhida nos autos não deixa dúvidas quanto ao tratamento abusivo por parte dos superiores imediatos do reclamante, prepostos da reclamada, o que caracteriza um abuso de direito. A reclamada deve entender que os seus colaboradores são sujeitos e não objetos da relação contratual, tendo assim direito a ter preservada a sua integridade física, intelectual e moral. (...) O tratamento vexatório e humilhante sofrido pelo reclamante, por si só, já autoriza a manutenção da condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Ocorre que, no caso dos autos, o assédio moral e a prática da transfobia contribuíram como concausa para as enfermidades psicológicas do trabalhador (...) Diante do laudo pericial e da comprovada prática de assédio, há de ser mantida a sentença que reconheceu o nexo de concausalidade entre a doença e o assédio moral sofrido durante o contrato de trabalho. Quanto ao valor arbitrado pelo juízo de primeiro grau em R\$ 20.000,00, entendo ser justo e razoável tal indenização, que corresponde a aproximadamente vinte vezes o último salário contratual do autor, pois observa os critérios do art. 223-G, I a XII, da CLT, o que se insere no permissivo do parágrafo 1º, III, do mesmo dispositivo, que trata da natureza grave da ofensa. (sic)

Perante os alicerces da sentença e ao acórdão identifica-se o compromisso dos julgadores em assegurar o direito da personalidade do obreiro, assim como a observância de nada mais ser necessário para o uso de seu nome a manifestação pura e simples da manifestação da vontade.

Caso 2. Nome social. Identidade. Homem trans.

O autor, embora tenha entregado seus documentos retificados no departamento de RH, era tratado pelo nome civil, na frente de todos os colegas, e proibido de se identificar nos atendimentos telefônicos pelo seu nome social¹²¹. Além de ser negado seu pedido para constar o nome social no crachá. Com os fatos pediu indenização de R\$ 5 mil reais, em razão da conduta lesiva à sua honra e integridade psíquica.

Em defesa, a empresa disse que não proibiu o autor de usar seu nome social para se identificar nos atendimentos ou em suas dependências. Afirmou ter recebido o pedido do obreiro para alterar seu nome civil para o social os realizou e expediu novo crachá de identificação, e que os funcionários do RH são treinados para “inclusão e aceitação” com

¹²¹ Pacto laboral de 1º de novembro de 2017 a 2 de julho de 2019, na função de atendente de telemarketing.

respeito as diferenças. Sustentou inexistir provas de danos morais ao autor e que promove “lives” para inclusão de outros gêneros.

Na audiência de instrução o juízo colheu o depoimento do autor e de sua testemunha, sendo transcritos na sentença:

Autor: “(...); que quando foi contratado pela reclamado(a) no ano de 2017, seu nome de batismo e registro era Caroline de Lima Cavalcante; que assim que foi contratado informou ser transgênero e que queria ser tratado no masculino pelo nome de Caio que é o seu nome social; que a empresa lhe deu o crachá com o nome de batismo e de registro Caroline Cavalcante; que no primeiro dia de trabalho perguntou a coordenadora se poderia atender com o nome de Caio, mas ela não sabia do que se tratava e lhe autorizou que atendesse pelo nome Caio; que no sistema de registro da empresa ficou anotado no nome de registro e de batismo Caroline de Lima Cavalcante e isso gerou uma divergência junto à monitoria que ouve as ligações, onde se identificava como Caio, então a coordenadora Caroline o chamou em sua sala e afirmou que não poderia atender com o nome social Caio, porque não tinha nenhum documento que o identificasse com este nome e deveria atender de acordo com a documentação que apresentou a empresa que o identificou pelo nome de batismo; que lhe foi informado que se alterasse seus documentos poderia atender pelo seu nome social; que compareceu à Receita Federal, alterou seu nome no CPF, entregou cópia à empresa 2 meses depois e mesmo assim seu crachá continuou como nome de batismo; que demorou meses para a empresa trocar o crachá para o seu nome social e isso lhe causou diversos constrangimentos no período; que só foi autorizado a atender através do nome Caio depois de um ano; que mesmo atendendo aos clientes com o nome Caio a monitoria, quando o abordava, utilizava o nome Caroline e também o tratavam como "operadora"; que quando parava o trabalho para usufruir da pausa para descanso ou ir ao banheiro, os supervisores, caso o depoente ultrapassasse o tempo da pausa, gritavam o nome Caroline pois era este o nome registrado no sistema; que quando se candidatou ao cargo na Cipa teve de se registrar como Caroline e não como Caio; que mesmo nos treinamentos era tratado como Caroline”.

Testemunha indicada pela parte autora afirmou: “(...); que trabalhava na mesma operação que o reclamante; que como supervisor há um sistema para acompanhar o trabalho do atendente como pausas, atendimentos; que nesse sistema o nome do reclamante estava registrado como Caroline e isso dava margem para que diversas pessoas o chamassem pelo nome de batismo; que o fato que mais lhe chamou sua atenção de uma supervisora que estava em treinamento e não o conhecia e por isso chamou o reclamante com a voz bem alta pelo seu nome de batismo, lhe causando grande constrangimento pois os demais trabalhado representantes conheciam o reclamante e sabiam que ele deveria ser chamado pelo seu nome social; que na monitoria também ficava registrado o nome de Caroline; que no treinamento o reclamante também foi chamado pelo nome de Caroline”. (sic)

O juízo, em torno das provas orais e documentais, dispôs que a empresa ao negar o pedido do autor em usar seu nome social nas ligações, assim como não alterar seu crachá, violou os direitos de personalidade do reclamante. Assim, por entender ofensa de natureza leve, condenou a empresa ao pagamento indenizatório de um salário-mínimo.

(...) Pois bem. Em face do conjunto probatório, conclui este Juiz que o autor logrou provar, conforme lhe competia, nos termos do art. 818, I da CLT, a alteração de seu nome de batismo e registro pelo seu nome social, com base na documentação anexada aos autos. Ao ser contratado foi autorizado pela empresa a atender aos clientes utilizando seu nome social, no entanto, passou por diversos constrangimentos tendo em seu crachá mantido o nome Caroline e muitas vezes foi chamado na operação, pelos supervisores, pelo nome Caroline e não Caio, na frente de outros colegas. Assim, reconheço a violação aos seus direitos da personalidade, e, conseqüentemente, lhe é devida indenização por danos morais. Quanto ao valor da indenização, a novel Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, veio apresentar um regramento, nesta temática, a partir do art. 223-A. (...) Assim, no tocante ao "quantum indenizatório", registro que o dano moral deve ser arbitrado em função do padrão econômico e social da vítima e, em se tratando de empregado, sobretudo em função do reflexo na relação empregatícia, em face de futuros tomadores de seus serviços, ante a gravidade da lesão aos seus mais elevados sentimentos e valores morais, espirituais e profissionais. A estima e o respeito que o ser humano usufrui no meio da coletividade estão íntima e diretamente vinculados aos seus mais elevados valores morais e espirituais, virtudes que justificam seu viver e caminhar neste mundo, de forma que a indenização por dano moral, que deverá corresponder à gravidade da lesão, e não ser equivalente, por impossível a equivalência, deve, de um lado, significar uma justa compensação ao ofendido e, de outro lado, uma severa e grave advertência ao ofensor, de forma a inibi-lo ou dissuadi-lo da prática de novo ilícito da mesma natureza. Esse é o sentido pedagógico e punitivo que a indenização representa para o ofensor, enquanto que para o ofendido significa a minimização da dor sofrida em seu patrimônio moral. (...). Feitos os esclarecimentos acima, RECONHEÇO a conduta praticada pela ré como uma ofensa de natureza leve para fins indenizatórios. Assim, CONDENO a reclamada a indenizá-la no montante correspondente ao valor de 1(um) salário-mínimo, pelos danos morais sofridos. (sic)

Ao recorrer a empresa reiterou os argumentos da defesa e pediu a reforma da sentença para excluir a indenização ou que fosse minorado para "um salário-mínimo" a fim de se evitar o enriquecimento ilícito do autor.

Ao analisar o recurso, o acórdão consignou que o reclamante, por seu depoimento e de sua testemunha, demonstrou os constrangimentos sofridos durante o contrato de trabalho por não ter sido respeitada a mudança de seu nome, destacando o entendimento firmado pelo STF no RE 670422. Esclareceu que a ofensa à personalidade do autor era de natureza média, o que admitia indenização em valores maiores, mas, em decorrência do obreiro não ter recorrido, não poderia alterá-lo. Ao final, antes de negar provimento ao recurso patronal, informou que o pleito indenizatório já se encontrava fixada em um salário-mínimo.

(...) À análise. O reclamante logrou êxito em demonstrar os constrangimentos sofridos durante o contrato de trabalho pelo fato de a empresa não respeitar a sua mudança de nome. Em seu depoimento, o reclamante afirmou que, ao ser contratado em 2017, informou ser transgênero e que gostaria de ser tratado no masculino pelo seu nome social Caio. O documento de id. ba4f66b - pág. 1 demonstra que em fevereiro/2018 o autor iniciou os trâmites formais para a alteração de seus documentos civis. Em 08/02/2018 requereu junto à Receita Federal a inclusão de seu nome social no CPF e em 08/11/2018 foi emitida a certidão de nascimento de id. 0b4f412 - pág. 1 com o nome social do autor. À luz da decisão proferida pelo STF no Recurso Extraordinário (RE) 670422, de agosto de 2018, com repercussão geral reconhecida, que autoriza a alteração do registro civil de pessoa transgênero, diretamente pela via administrativa,

garantiu-se o direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo para tanto nada além da manifestação de vontade do indivíduo. O referido julgamento deu origem ao Tema 761 - Possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. Fixou-se a seguinte tese (...) Como se pode ver, para a modificação do registro civil de uma pessoa transgênero, basta a manifestação da vontade do indivíduo. Logo, é completamente descabido que uma empresa faça qualquer exigência, tais como alterações de documentos, para que passe a respeitar o nome civil de seu funcionário. Os documentos de ids. fe3b1d5, fa1d6bd, 239fd2e - pág. 4 juntados pelo reclamante demonstram que em março de 2019, muito após a alteração dos documentos do autor, ainda constava o nome do batismo do reclamante nos sistemas da recorrente, em total desrespeito ao uso de seu nome civil. Os próprios documentos juntados pela recorrente demonstram que o autor nunca foi tratado na empresa pelo seu nome social. É o que se vê no aviso de férias de id. f87025c, no registro de empregado de id. b120daf, nos cartões de ponto e contracheques de id. cbc0d61, no recibo de férias de id. 698cb5d, no aviso prévio de id. c469e16 e até mesmo no TRCT de id. 9357121. A simples recusa da empresa em tratar o reclamante pelo seu nome social nos documentos que emitia já comprova a resistência enfrentada pelo obreiro em relação a sua identidade de gênero no seu ambiente de trabalho. Ao que parece, o único documento emitido pela empresa com o nome social do reclamante foi o crachá de id. 8d18a98, o que não é o bastante, pois nos sistemas tal alteração nunca foi realizada. Além disso, a testemunha do autor declarou em audiência que o reclamante sofreu constrangimentos decorrentes dessa situação. Vejamos trecho do depoimento (...) O conjunto probatório não deixa dúvidas de que a empresa foi negligente ao deixar de providenciar a adequação de seus sistemas para que o autor fosse chamado unicamente pelo seu nome social, o que lhe causou indubitavelmente constrangimentos a ponto de alcançar o terreno da dignidade da pessoa humana, na forma da Constituição Federal. A reclamada teve refletida a sua culpa na ausência de qualquer providência no sentido de usar o nome social do reclamante, bem como na ausência de uma orientação efetiva aos seus funcionários. Daí resulta a condenação em danos morais, que deve ser mantida. A recorrente não atenta para o fato de o juízo de primeiro grau ter condenado a empresa ao pagamento de indenização no valor de 1 (um) salário mínimo por entender tratar-se de uma ofensa de natureza leve. Este relator entende tratar-se de uma ofensa de natureza média, o que comportaria uma indenização de até 5 (cinco) vezes o último salário contratual do ofendido. Todavia, considerando que o reclamante não interpôs recurso ordinário e tendo em vista a impossibilidade de reformatio in pejus, mantém-se o valor da condenação tal como arbitrado pelo juízo de primeiro grau. (sic)

Este caso possui algumas semelhanças com o caso um, quais sejam: 1) identidade de gênero: homem trans; 2) empresa/reclamada; 3) coincidência no período do impedimento ao nome social: entre 05/2018 e 07/2019¹²²; 4) relator. Diferencia-se entre os casos: 1) representante das partes (advogados); 2) julgador de primeiro grau, mas com o mesmo entendimento de ofensa à personalidade das partes.

Observa-se, novamente, que o ‘sentir’ de cada julgador é a baliza para estimar o prejuízo do dano, ainda que fixados pelo mesmo direito violado (personalidade) e pela mesma prova (oral). Tendo em vista que, conforme a sentença, a indenização deve corresponder à gravidade

¹²² Caso 1, o contrato foi de maio de 2018 a fevereiro de 2021. Caso 2, o contrato foi de novembro de 2017 a julho de 2019.

da lesão e significar “uma severa e grave advertência ao ofensor” para “inibi-lo ou dissuadi-lo da prática de novo ilícito da mesma natureza” com “sentido pedagógico e punitivo”, indaga-se: a equivalência entre a extensão do prejuízo, produzida por uma empresa de grande porte, corresponde com o *quantum* fixado, 1 salário-mínimo? Atende a finalidade do “sentido pedagógico e punitivo”? Ainda que possa parecer conflitante com as indagações, extrai-se que a indenização fixada, neste patamar, teve a finalidade, conforme a sentença, de significar ao autor a “minimização” da “dor sofrida em seu patrimônio moral.” (sic)

Seção 3.5.15. Tribunal da 23ª Região/MT.

Caso 1. Humilhações. Identidade: Mulher trans.

A autora¹²³ ao ser contratada, para a função de monitora de restaurante em 21/07/2018, “não negou sua opção sexual” e comunicou ao gerente da empresa ser transexual. No decorrer das atividades laborais, os prepostos da empresa e seus colegas lhe perguntavam se era “homem ou mulher” e qual banheiro usava, o que lhe deixava envergonhada e sentia-se humilhada. Ao procurar a empresa para que fosse “tomada” alguma providência com comentários maldosos, teve seu contrato rescindido em 07/08/2018. Com os fatos pediu indenização de R\$ 5 mil, por preconceito e homofobia.

A empresa, embora notificada da ação proposta, não ofereceu defesa e não compareceu à audiência. Motivo pelo qual não houve por ser realizada audiência de instrução e declarada revel.

A julgadora analisou o mérito da causa sob a ótica da discriminação à identidade de gênero da autora. Visualizava que os “transexuais” ainda são sujeitos de “grande preconceito” dificultando a “consolidação de seus direitos e cidadania” e enfrentam tanto ou mais preconceito e estigma do que os portadores de algumas doenças graves. Trouxe ao julgado, para sustentar seus fundamentos, as normas constitucionais, assim como a Convenção da OIT nº 111, e a lei 9.029/1995. Ao final, julgou procedente o pleito indenizatório em R\$ 2 mil, por ofensa à dignidade humana da reclamante.

¹²³ Em respeito à identidade de gênero da autora, referir-me-ei a ela no feminino, pois a inicial se refere ao gênero masculino ‘o reclamante e/ou o autor’.

(...) Analiso. (...) No que tange ao tratamento discriminatório, a questão merece análise pormenorizada. Preconceito consiste em um juízo pré-concebido acerca de algo, seja pessoa, comportamento, religião, política, etc. Trata-se de uma ideia formada antecipadamente, sem um conhecimento mais aprofundado acerca de um tema. Já a discriminação é a forma de externar o preconceito (...). A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 3º, inciso IV, como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem qualquer tipo de preconceito. Especificamente acerca das relações de trabalho, a Carta Magna, em seu artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, veda a conduta discriminatória em todos os seus aspectos, vejamos (...) A Convenção da OIT n. 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, ratificada pelo Brasil (possui status supralegal, ante seu conteúdo de Direitos Humanos), também veda o tratamento discriminatório concernente a raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. A legislação infraconstitucional segue a mesma linha de raciocínio, sendo que, no que tange às relações laborais, destaca-se a Lei nº 9.029 de 1995, que expressamente proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção (...), tudo sem olvidar o direito do empregado discriminado de pleitar a percepção da indenização por danos morais. Na presente demanda, a Reclamante afirma ter sofrido tratamento discriminatório no ambiente laboral, o que teria ensejado sua dispensa (...). Via de regra, por se tratar de fato constitutivo do direito obreiro, caberia a Autora comprovar que a dispensa ocorreu por ato discriminatório, conforme preleciona o artigo 818 da CLT, cominado com o artigo 373, I, do CPC. Entretanto, especificamente em caso de problemas de saúde que suscitem estigma ou preconceito, o C. TST pacificou o entendimento de que existe presunção relativa de que a dispensa é discriminatória (...). A Transexualidade é uma condição do indivíduo cuja identidade de gênero difere daquela designada no nascimento e que procura fazer a transição para o gênero oposto através de intervenção médica. A Organização Mundial da Saúde, até junho de 2018, categorizava a transexualidade como espécie de distúrbio mental, o que, inclusive, alimentava argumentação no sentido de existir uma cura ou tratamento. A partir da 11ª edição da CID (...), a OMS passou a categorizá-la como uma "condição ligada à saúde sexual", não sendo mais considerada com doença ou mesmo distúrbio a ser tratado, mas sim uma "condição", que em virtude do estigma trazido para as pessoas que são transexuais, há necessidades significativas de cuidados de saúde que podem ser melhores se a condição for codificada sob o CID. Apesar de não ser considerada doença, é ato que a condição de transexual traz grande estigma e preconceito contra as pessoas que assim se identificam, em especial na sociedade brasileira, notoriamente conservadora. Tal circunstância nos permite concluir que as pessoas transexuais encontram-se em posição de vulnerabilidade perante a sociedade, enfrentando tanto ou mais preconceito e estigma do que os portadores de algumas doenças graves. Esse é justamente o ponto que, no entendimento deste Juízo, permite a análise do caso em tela sob a ótica da Súmula 443 do C. TST. A Corte Laboral editou a Súmula 443 ao enxergar a situação de óbvia vulnerabilidade social dos portadores de doenças graves e a dificuldade de comprovação da ocorrência de dispensas discriminatórias, invertendo o ônus da prova, para evitar a utilização do direito potestativo da dispensa imotivada como forma de segregação social. A mesma ratio pode ser utilizada para a situação dos transexuais, que compõem um grupo minoritário da sociedade, sujeito ainda a grande preconceito e dificuldade na consolidação de seus direitos e cidadania, encontrando-se em situação de grave vulnerabilidade. Em razão disso, entendo aplicável ao caso a Súmula 443 do C. TST e, por corolário lógico, que competia à Reclamada o ônus probatório do motivo da dispensa. (...) Ainda que assim não fosse, ante a revelia decretada e aplicação da pena de confissão ficta, bem como pela ausência de provas em sentido contrário, elevo à condição de verdade processual as alegações da exordial e considero que a dispensa da Autora teve natureza discriminatória. O tratamento discriminatório atenta contra os direitos de personalidade, especificamente contra a dignidade da pessoa humana. Com efeito, defiro o pedido obreiro e condeno a Reclamada ao pagamento de indenização no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). (sic)

A extensa e fundamentada sentença demonstra que aquela julgadora, atenta ao contexto social de discriminações transfóbicas, possui firme posicionamento para que seja erradicado todo e qualquer tratamento discriminatório contra as pessoas trans.

Caso 2. Banheiro/vestiário. Identidade. Mulher trans.

A autora quando fora contratada em 26/11/2018, para a função de estoquista, iniciava sua transição de gênero. Em janeiro de 2021, quando os efeitos do tratamento hormonal já estavam visíveis, teve autorizado o uso do nome social e retificação de seu crachá.

Em fevereiro de 2021, decidiu usar o armário feminino, pois estava suportando situações constrangedoras e discriminatórias no vestiário masculino. Porém, quando seu supervisor teve conhecimento a proibiu sob argumento de que poderia constranger as demais funcionárias, e, por isso, deveria usar o “box de pessoas com deficiência” após as demais “mulheres saírem”. O uso do banheiro feminino lhe foi vedado, sendo imposto usar o destinado aos clientes, desde quando o espaço “estivesse vazio” para não os constranger.

Perante as restrições, a autora procurou o RH e relatou as ordens “criminosas e abusivas” do seu supervisor e pediu para usar o banheiro feminino. Após sua reclamação, foi chamada pela administração e comunicada de ter sido autorizada ao uso dos “demais boxes” do banheiro feminino, mas que deveria esperar um “tempo” para que as demais funcionárias se acostumassem com ela, e evitar constrangê-las. Com os fatos, pediu a condenação da empresa na obrigação de lhe dar livre acesso ao banheiro e vestiário feminino, assim como condenada ao pagamento indenizatório de R\$ 30 mil reais, por discriminação e transfobia.

Em defesa, a empresa afirmou que não houve qualquer limitação de uso/ou acesso aos banheiros e vestiários femininos pela obreira, pois está utilizando-os “livremente”, e que o administrador e diretor jurídico é “uma pessoa assumidamente LGBTQIA+” comprometido com a dignidade das pessoas desse grupo. Disse que jamais limitou o uso de banheiros à reclamante e disponibilizou opções de utilizar o que avaliasse se sentir confortável, sendo que ela usava por conta própria o banheiro destinado aos clientes e dos portadores de deficiência por ser “agênero”. Aduziu que teve conhecimento das manifestações da reclamante quando ela estava de férias, e, antes dela retornar ao serviço, orientou os fundamentos do RH respeitarem seus pedidos devido à identidade de gênero, lhe cedendo um armário no ambiente feminino.

Assegurou que dissemina condutas internas para que sejam erradicadas ou diminuídas qualquer atitude discriminatória e/ou preconceituosas com constante palestra.

Em audiência de instrução, depuseram¹²⁴ as partes e suas testemunhas.

Depoimento da autora. que passou a ter problemas na empresa após o seu retorno das férias em fevereiro de 2021, quando teria recebido orientação para usar o banheiro destinado a portadores de necessidades especiais e precisava esperar os clientes saírem para poder utilizar; que não recebeu qualquer orientação sobre usar o banheiro de portadores especiais feminino ou masculino e, então, passou a usar o banheiro para portadores de necessidade especiais feminino; que somente após o ajuizamento da ação foi disponibilizado o banheiro feminino das funcionárias e o armário na ala feminina para uso.

Depoimento da preposta: que após o retorno das férias da autora foram feitas as solicitações e a empresa ‘rapidamente’ atendeu, não sabendo precisar o tempo;

A primeira testemunha arrolada pelo autor: não ter conhecimento de qual banheiro a autora usava; que até a sua saída da empresa (agosto ou setembro, não soube precisar) a autora continuava usando o armário na ala masculina; que “a autora pediu para usar o banheiro feminino, acreditando que parte da frente e disseram que poderia usar, mas com discrição, discrição significaria não tem ninguém por perto.

A segunda testemunha arrolada pela autora: trabalhou na empresa por aproximadamente 40 dias, como zeladora; informou que a autora usava o banheiro para pessoas especiais destinada aos clientes; que observava que a autora usava o banheiro quando as zeladoras estavam ali; que a depoente nunca recebeu orientação sobre restrição para uso destes banheiros; que usavam (zeladoras) o banheiro que estivesse mais perto, tanto na frente para clientes como atrás para funcionários; que não sabe qual armário a autora usava; que nunca presenciou nada que pudesse denigrir a pessoa da autora e nenhuma falta de respeito com ela.

A testemunha 1ª arrolada pela empresa: a autora passou a usar o banheiro feminino, destinado às funcionárias, a partir de 19/agosto de 2021; que a autora pediu a mudança de armário, banheiro, uniforme quando voltou de férias em fevereiro; que antes de agosto a autora usava o banheiro feminino junto com a depoente na parte da frente, dos clientes;

A testemunha 2ª arrolada pela empresa: que a autora usa tanto o banheiro feminino da frente, como dos funcionários (atrás); que passou a usar estes banheiros após a ‘modificação’, mas não lembra quando isso ocorreu; que já viu a autora usando o banheiro feminino dos clientes para necessidades especiais; que a autora tem acesso a qualquer banheiro feminino e foi disponibilizado armário na ala feminina; que a empresa fez treinamento falando sobre vários tipos de discriminação. (sic)

A julgadora expôs que é dever da sociedade garantir a igualdade formal e material para que “se concretize no mundo real”, e, após sintetizar os fatos iniciais de que o pleito da autora se pontuava na restrição ao banheiro e vestiário, entendeu que as provas orais contradiziam suas alegações, pois seus pedidos foram atendidos pela empresa após seu retorno de férias. Assim, julgou improcedente o pleito indenizatório.

¹²⁴ De acordo com os trechos da sentença, pois audiência gravada e não degravada.

(...) Sem razão a parte autora. (...) A dignidade da pessoa humana advém da sua condição de 'ser humano', independente da sua cor, raça, religião ou opção sexual. Este ser humano, único em sua essência e forma, deve ser respeitado e amado como alguém que integra a mesma comunidade da qual todos fazemos parte. A Constituição da República consagra os princípios da igualdade, liberdade e fraternidade, no artigo 5.º (...) Enquanto sociedade este é o nosso alvo- garantir não somente a igualmente formal, por meio da lei que protege, mas a igualdade material, por intermédio de intervenções concretas, a fim de que, de fato, a igualdade se concretize no mundo real. (...) O dano descrito pela parte autora na peça de ingresso, como acima apontado, estaria relacionado ao não atendimento de suas demandas para a utilização do banheiro e vestiário feminino e ao constrangimento sofrido pela necessidade de fazer uso de banheiros destinados à pessoa com necessidades especiais ou ainda banheiro destinado aos clientes. A parte autora quando ouvida em audiência, afirmou que passou a ter problemas na empresa após o seu retorno das férias em fevereiro de 2021, quando teria recebido orientação para usar o banheiro destinado a portadores de necessidades especiais e precisava esperar os clientes saírem para poder utilizar. Confessou que não recebeu qualquer orientação sobre usar o banheiro de portadores especiais feminino ou masculino e, então, passou a usar o banheiro para portadores de necessidade especiais feminino (...). A autora informou que somente após o ajuizamento da ação foi disponibilizado o banheiro feminino das funcionárias e o armário na ala feminina para uso da autora. A preposta quando prestou seu depoimento não negou as solicitações feitas pela parte autora para mudança de crachá, uso de banheiros e armário, de forma verbal no RH da empresa; afirmando que após o retorno das férias da autora foram feitas as solicitações e a empresa 'rapidamente' atendeu, não sabendo precisar o tempo; que foram disponibilizados os banheiros femininos e o armário (...) A primeira testemunha arrolada pelo autor (...). Esta informação indica que a primeira solução proposta ou encontrada pelas partes, quanto ao uso dos banheiros da frente (feminino para PNE), atendeu ao anseio da parte autora. Pois, a mensagem que a autora teria encaminhado à empresa, mencionando o uso do banheiro para portadores de necessidade especiais, e o seu interesse em mudança deste local, somente ocorreu em agosto de 2021 – fls. 31. Fato corroborado pelo e-mail de fls. 114, em que também noticia a orientação para a autora utilizar o banheiro PNE para clientes. (...) A segunda testemunha arrolada pela autora, senhora Mara (...). O depoimento retro revela que o uso do banheiro feminino para pessoas com necessidades especiais era comum e estendido a outras funcionárias da empresa, não configurando a alegada discriminação, já que, por motivos diversos, outras empregadas utilizavam este mesmo banheiro. A testemunha Hiuma, arrolada pela empresa, confirmou que a autora passou a usar o banheiro feminino, destinado às funcionárias, a partir de 19/agosto de 2021; que a autora pediu a mudança de armário, banheiro, uniforme quando voltou de férias em fevereiro; que antes de agosto a autora usava o banheiro feminino junto com a depoente na parte da frente, dos clientes (...). A testemunha Luciene, arrolada pela empresa, afirmou (...). Emerge dos depoimentos das partes e testemunhas que atualmente a parte autora tem acesso aos banheiros femininos e armário, e desde o seu retorno das férias em fevereiro de 2021 teve acesso ao novo crachá, com o seu nome social, e uniforme feminino. Portanto, a alegada violação de direitos teria ocorrido pelo decurso de tempo entre a solicitação formulada pela parte autora após o seu retorno das férias (fevereiro de 2021) e o atendimento completo das solicitações (agosto/setembro/2021). As providências que dependiam exclusivamente do ato de vontade da empresa, como novo crachá e uniforme feminino foi prontamente atendido pela empresa, como a própria autora confessa em seu depoimento pessoal e comprovam os documentos de fls. 107 e 108. As outras duas reivindicações, banheiro e armário feminino, envolvia os demais empregados, no tocante a convivência com esta nova situação, exigindo maior tempo para a adaptação, tanto que a empresa noticiou, em sua defesa, denuncia de alguma funcionária (notícia anônima) ao Ministério Público do Trabalho, afirmando que "um trabalhador que se declara como gênero feminino) sendo masculino) [...] porém usa o banheiro feminino, e há mulheres constrangidas por que elas o veem como homem, ele faz xixi

em pé, suja o vaso sanitário, ele deixa a porta aberta, e quando as mulheres entram ficam constrangidas com a situação.[...]”Os depoimentos das testemunhas não revelaram a prática de nenhum ato ilícito por parte da empresa na tentativa de resolução do problema, situação corroborada também pela troca de e-mails entre a liderança local e o jurídico da empresa (fls. 114/115). Não podemos ser ingênuos e simplistas, reduzindo a discussão do tema ao amor ou o ódio, pois há muitas nuances entre estes dois extremos que precisam ser enfrentadas no dia a dia da vida real. É preciso encontrar a medida do equilíbrio e da temperança para que todos convivam em harmonia, respeito e colaboração, afinal somos todos seres humanos. Compete à empresa garantir um ambiente saudável, com harmoniosa convivência entre todos, o que se alcança por meio do diálogo e do acesso à informação, a fim de que a discriminação não seja alimentada e/ou disseminada entre os empregados. Assim a empresa deve promover palestras e reuniões a fim de tratar do tema, dificuldades e anseios, a exemplo da noticiada às fls. 111/113. E ao trabalhador, independente de gênero, cor ou religião, compete oferecer o seu melhor desempenho, a fim de contribuir para um bom rendimento da equipe e do serviço prestado. (...). Diante de todo o exposto, não reconheço a prática de ato ilícito por parte da empresa, e, por corolário, nexos de causalidade entre o alegado dano sofrido pela parte autora e a omissão, comissão perpetrado pela empresa, afastando o dever de indenizar. Improcedente. (sic)

A obreira interpôs recurso reivindicando a reforma da sentença, sob argumento que a parte reclamada designou um banheiro agênero para ela, e que tal ato é transfóbico, assim como a demora em disponibilizar o uso de armários femininos foi discriminatório.

A relatoria esclareceu que o box “PCD” se localiza dentro do banheiro feminino e era utilizado por todas as funcionárias, de modo que não visualizava tratamento discriminatório e transfóbico. Quanto a demora em ser disponibilizado o armário feminino, a relatoria disse que foi atendido em tempo razoável, porque, além de ter sido realizado o pedido após o retorno das férias da reclamante, envolvia outras funcionárias que haviam denunciado a empresa de estarem se sentindo constrangidas com a obreira, mas ainda assim disponibilizou seu armário no local solicitado. Assim, manteve a sentença.

No caso, alega a parte Autora que "a mera orientação para o uso do banheiro de PCD como um espaço exclusivo à recorrente (criando um espaço agênero) a conduta da recorrida se traduz em TRANSFÓBIA, considerada como CRIME pela recente jurisprudência do STF". De plano, não vislumbro que pelo fato da empresa ter franqueado à parte Autora o banheiro destinado aos PCDs, tenha lhe causado constrangimento, pois, conforme declarado pela própria Recorrente, o box do banheiro PCD que utilizava localiza-se dentro do banheiro feminino destinado às clientes. Além do que, conforme declarado pela testemunha Sra. Mara, não havia restrição no uso dos banheiros destinados aos clientes, demonstrando que todos os funcionários poderiam utilizar o banheiro, afastando assim, a alegada discriminação. Outrossim, todas as testemunhas foram unânimes ao afirmar que a parte Autora utilizava os banheiros femininos, de início o destinado às clientes e após o destinado às funcionárias, comprovando que a solicitação da parte Autora foi atendida. Emerge ainda da prova testemunhal que o armário feminino também foi disponibilizado à parte Autora. Ademais, ainda que a solicitação parte Autora não tenha sido atendida de imediato, conforme bem pontuado pela Juíza sentenciante a reivindicação de utilização do armário e banheiro feminino "envolvia os demais empregados, no

tocante a convivência com esta nova situação, exigindo maior tempo para a adaptação". Importante destacar, que pensando na solução da questão, a empresa forneceu treinamento sobre o tema, diversidade, discriminação e racismo, buscando difundir condutas contra o preconceito. A prova oral produzida demonstra que não houve qualquer atitude da empresa que levasse a parte Autora a situação de constrangimento, pelo contrário, buscou atender sua solicitação de forma que não prejudicasse o equilíbrio e harmonia no ambiente de trabalho. Ressalto, que ao contrário do que afirma a Recorrente, o atendimento às solicitações não ocorreu após o ajuizamento desta Ação Trabalhista, pois conforme afirmado pela testemunha, Sra. Iumi, quando retornou de suas férias, em, em 19 de agosto de 2021, a parte Autora começou a utilizar o banheiro e armário feminino, demonstrando que a solicitação da Recorrente foi atendida antes da interposição desta ação, que se deu em 08.09.2021. Por fim, entendo que o desconhecimento por parte da preposta do termo "banheiro agenero" e da testemunha, Sra. Luciene sobre a sigla "LGBTQIA+" e Transexualidade, não se mostra suficiente para inferir que não houve treinamento acerca de preconceito e discriminação. Desse modo, concluo que não ficou demonstrado a existência de dano sofrido pela parte Autora, bem como a prática de ato ilícito pelo empregador, seja por ação ou omissão, que justificasse o dever de indenizar. (...). Assim, mantenho incólume a sentença, cujos fundamentos passam a integrar esta decisão (art. 895, inciso IV, da CLT). (sic)

De fato, conforme exposto na sentença, não houve impedimentos à autora, pois, analisando os documentos constante nos autos, seus pedidos foram atendidos e disponibilizados os locais femininos à ela. A única demora que ocorreu, mas por efeito de uma denúncia realizada contra a empresa pelas funcionárias ao Ministério Público por se sentirem ‘constrangidas’ com a autora, foi no período em que a empresa esclarecia àquele órgão que se tratava de uma mulher e funcionária trans e que podia e deveria utilizar os armários que se localizam destinado às mulheres, local destinado à reclamante por ser sua identidade de gênero.

Seção 3.5.16. Tribunal da 24ª Região/MS.

Caso 1. Tratamento discriminatório. Identidade: Mulher trans.

Em 28 de junho de 2017, a autora foi advertida, por “uma das responsáveis pelo controle de qualidade”, de estar sentada de modo “errado” no banco externo da empresa, quando se encontrava em seu horário de descanso. Ao ser abordada, de forma rigorosa e excessiva, a funcionária lhe agrediu verbalmente ao dizer que: “você não é homem para discutir comigo”.

Com essa situação, a reclamante, “no intuito de cessar tais agressões”, afastou o corpo da colega do seu com as mãos, momento em que ela, sua colega, se dirigiu aos superiores e disse que a obreira a havia agredido fisicamente e gritou a todos: “eu não apanhei de uma mulher

de verdade, foi de um homem”. A empresa, então, aplicou suspensão de sete dias, na autora e na sua colega, para que fosse averiguado o ocorrido.

Após superado os dias de suspensão, a autora teve conhecimento, por intermédio de outros colegas, que sua colega envolvida nos fatos havia retornado ao serviço, se deslocando até a empresa para também retornar as atividades. Contudo, foi demitida por justa causa. Perante os fatos sustentou ter sido lhe dado tratamento discriminatório e transfóbico e pediu a reversão da justa causa e indenização moral em R\$ 50 mil.

Na defesa, a empresa disse que após ter aberto sindicância e analisado a conduta “das envolvidas”, pois chegaram “as vias de fato”, conclui que a obreira havia agido desproporcionalmente à agressão verbal recebida de sua colega, agredindo-a fisicamente. Disse que, embora repudiasse qualquer ato de agressão, a obreira reagiu de forma grave, por isso demitida por justa causa, sem qualquer motivo discriminatório, mas sim pela gravidade da conduta.

Na instrução, ouviu-se o depoimento da testemunha da obreira e a da parte reclamada.

Dispensado o depoimento do recte.

Depoimento da reclamada: A recte foi dispensada por justa causa por ter empurrado a funcionária Joanielen que trabalhava no controle de qualidade; A recte estava sentada no corredor com o pé em cima do banco, foi quando Joanielen solicitou que o pé fosse retirado do banco; a recte não retirou o pé do banco e Joanielen se dirigiu a uma sala que ficava na frente para pegar alguns papéis, foi quando ouviu a recte dizendo alto e retornou perguntado o que ela havia falado e a recte lhe disse que poderia resolver lá fora; Joanielen lhe disse que ela poderia falar agora, foi quando foi empurrada pela recte; Joaniellen continua trabalhando na recda; A autora já reclamou junto ao RH que havia alguns funcionários a chamando de viado; O funcionário era Jhonatan; O setor de RH repassou para a liderança conversar com o Jhonatan acerca dos fatos, pois a empresa não aceita tais atitudes; O empregado Jhonatan continua trabalhando para a recda; ele é homossexual.

Depoimento da 1ª testemunha da reclamante. “Nunca viu a recte sendo destrutada por outros colegas e nem vice-versa. A recte é uma pessoa agradável e de fácil convivência; No dia dos fatos a recte foi atendida pela depoente tendo chegado no ambulatório nervosa, com pressão alterada e trêmula; A recte relatou a depoente que havia tido uma discussão com Joaniellen, sendo que esta a destratou e a agrediu verbalmente, a recte lhe contou que encostou em Joaniellen para retirar de sua frente porque não queria briga, a recte permaneceu no ambulatório até melhorar a pressão e a tremedeira; A depoente se dirigiu até o RH para verificar se Joaniellen já havia terminado de conversar com a Mônica; quando lá chegou verificou que ainda estavam conversando e visualizou Joaniellen fazendo o mesmo gesto de pare que a recte havia demonstrado para a depoente; Após alguns minutos a recte foi chamada ao RH e a depoente ficou sabendo que adotaram uma medida de afastamento (7 dias) para ambas para apuração dos fatos; A depoente no transcurso do afastamento foi dispensada da recda, mas teve conhecimento do resultado da apuração pela recte; A recte lhe disse que não foi procurada pela empresa após o decurso de 7 dias e resolveu se dirigir ao local de trabalho quando foi informada da dispensa por justa causa e também ficou sabendo que Joaniellen retornou ao posto de trabalho; A recte sempre lhe contou que não era bem tratada pelos líderes, supervisores e que sempre falavam consigo de forma discriminatória; A recte relatou a depoente que inúmeras vezes levou ao conhecimento

do RH as condutas praticadas pelos líderes, supervisores e colegas de trabalho, mas nenhuma providência havia sido adotada”.

Depoimento da testemunha da reclamada. “Joaniellen trabalha no setor garantia de qualidade; estava presente e viu Joaniellen pedindo para que a recte retirasse o pé do banco, ocasião em que elas discutiram, mas o depoente não ouviu; Joaniellen entrou na sala da apontadora e a recte disse “uma hora eu meto a mão nela porque está de implicância comigo”; O depoente estava sentado em um banco próximo a recte; nessa oportunidade Joaniellen disse: “se você for homem vem cá e fale na minha cara”; foi na hora que a recte lhe deu um empurrão e Joaniellen caiu em cima das mesas de computador; O depoente nunca viu a recte ser tratada “dessas coisas erradas” por outros colegas; No dia dos fatos o depoente não estava com os pés em cima do banco, mas estava com as pernas esticadas na posição de alongamento; O depoente já viu muita gente com os pés nos bancos, sendo que quando o controle de garantia passa este solicita que os pés sejam retirados dos bancos; As pessoas da garantia e controle são: Joaniellen, Jaine e Nádia; Joaniellen pedia as pessoas para por favor retirarem os pés do banco; A Joaniellen no dia dos fatos pediu a recte para que retirasse os pés por favor. (sic)

A julgadora entendeu, ao analisar as provas orais e documentais, que houve desproporcionalidade nas penalidades impostas as funcionárias, assim como apreendia haver “animosidade” da funcionária em face da autora ao se referir a ela no gênero masculino. Disse que ainda existe enormes dificuldades de serem aceitas as diferenças no campo da sexualidade, e são acentuadas quando se referem “a homossexuais e transexuais”. Com esse entendimento, reverteu a demissão por justa causa para sem justa causa e, conseqüentemente, deferiu o pleito indenizatório em R\$ 5 mil.

Da prova documental constam os depoimentos da reclamante e de sua colega, colhidos por ocasião da sindicância interna realizada pela empresa (fl. 161-164). Naquela ocasião, a empregada Joaniellen Souza Silva Nascimento, afirmou que: “Assim que a depoente entrou dentro da sala da apontadora o Renato disse que iria pirraçar. A mesma escutou e retornou até a porta e perguntou porque ele não para de falar encostado e fala na cara, pois ele já vem provocando há dias falando encostado do pessoal do controle de qualidade. A depoente alega que já havia reclamado com a supervisora do controle de qualidade sobre esse comportamento do Renato. Então o Renato se levantou e apontou o dedo no rosto da depoente e disse que qualquer coisa eles resolviam lá fora. A depoente disse como que vamos resolver lá fora sendo que você é homem, você vai me bater? E o mesmo por não gostar de ser comparado com homem, bateu com as duas mãos no peito de depoente empurrando-a para trás, a mesma só não caiu porque apoiou na mesa do computador da apontadora”. Emerge de o depoimento de Joaniellen que havia animosidade em relação à autora. A testemunha (Cláudia Fernanda Teixeira Nogueira Lyra) convidada pela reclamante, embora não tenha presenciado os fatos, trouxe elementos que demonstram que a autora é pessoa de fácil convivência e amável. No tocante aos desentendimentos entre a reclamante e Joaniellen, a referida testemunha relatou que: (...) Já a testemunha (Leonardo Dias Bento) convidada pela reclamada afirmou que: “(...) Contrapondo-se os depoimentos tem-se que a reclamante foi agredida verbalmente pela empregada Joanillen, pois é cediço que a autora é transexual, é a assertiva feita pela Joanillen (“se você for homem vem cá e fale na minha cara”) atinge sua orientação sexual. A Constituição Federal Brasileira consagra dentre os princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), contudo, a pessoa que destoa de os padrões morais, religiosos e sociais estabelecidos pela sociedade, é posta à margem da dita

sociedade. Há, em pleno século XXI, enorme dificuldade em aceitar as diferenças, e isso se expressa de modo particularmente intenso no campo da sexualidade. E, essa dificuldade se acentua no que se refere a homossexualidade e a transexualidade. Restou evidenciado nos autos que a reclamante não era aceita no ambiente de trabalho, conforme a sua orientação sexual, vez que Joaniellen a considerava como sendo do sexo masculino. Ora, os transexuais desejam apenas o reconhecimento de sua condição e o tratamento de forma digna, sendo que o ambiente de trabalho deve acompanhar as mudanças sociais. Os empregados que ocupam funções de orientação e comando na estrutura organizacional de a empresa devem primar pela observância de o direito à dignidade de o trabalhador transexual ou homossexual, visando assim o cumprimento de sua função social. No caso em tela, é indene de dúvidas que a reclamada não adotou medidas para garantir um ambiente de trabalho hígido, pois conforme relatado pela testemunha Claudia Fernanda Teixeira Nogueira Lyra, a reclamante "inúmeras vezes levou ao conhecimento do RH as condutas praticadas pelos líderes, supervisores e colegas de trabalho, mas nenhuma providência havia sido adotada". No mais, a reclamada aplicou penalidades diversas à Joaniellen e à reclamante, pois a autora foi dispensada por justa causa, ao passo, que Joaniellen permanece nos quadros da empresa, embora Joaniellen tenha violado o preceito de urbanidade que deve nortear o ambiente de trabalho. Acresça-se, ainda, que vários trabalhadores colocam os pés nos bancos e os retiram quando o controle de garantia passa pelo local, conforme relatado pela testemunha Leonardo Dias Bento, o que impõe concluir que o tratamento dispensado à reclamante foi exacerbado. Portanto, entendo que os motivos da dispensa por justa causa, não restaram configurados, e, por via de consequência, julgo procedente o pedido convertendo a dispensa para sem justa causa por iniciativa patronal em 10.07.2018. Diante do exposto, julgo procedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa, para constar e, por via sem justa causa por iniciativa patronal em 10.07.2018 (...). No que se refere ao pedido de indenização por dano moral em decorrência de a dispensa injusta, entendo que o caso se amolda em dano in re ipsa, vale dizer, que deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, demonstrado está o dano moral, por força de presunção natural, que decorre das regras da experiência comum. Assim, com fundamento no art. 186 do CC, tem-se que a reclamada cometeu ato ilícito, devendo indenizar a autora, nos termos do art. 927 do CC. Nesta toada, considerando a natureza da ofensa praticada pela reclamada (natureza média), a condição econômica desta, as consequências do fato, fixo a indenização por danos morais, no importe de R\$ 5.144,45, por se mostrar razoável à compensação do dano, em atenção ao inciso II, §1º do art. 223-G da CLT. (sic)

A reclamada interpôs recurso e argumentou que havia demonstrado o justo motivo para a dispensa da autora, pois restava incontroverso a agressão física à sua colega. Defendeu a inexistência de tratamento desigual dada às partes envolvidas no "incidente" e aplicou "as punições de forma proporcional aos atos praticados". A reclamante interpôs recurso adesivo e pediu a majoração da quantia indenizatória para que correspondesse ao "sofrimento psicológico" suportado, pois as provas testemunhas comprovavam danos à sua esfera íntima.

Na análise do recurso, o relator, ao analisar os depoimentos prestados em juízo e os que constam na sindicância realizada pela empresa, identificou existir "uma animosidade" entre a autora e sua colega que culminou em discussão e agressão. Entendia que a "demandante e a colega comportaram-se de forma irregular, com provocações recíprocas", mas o comportamento da autora se apresentou desproporcional ao responder com agressão física à agressão verbal recebida de sua colega, a qual se dirigia à reclamante com provocação verbal

“relacionada à orientação sexual”. Por estas balizas, o relator não visualizava provas de que a parte autora tenha sido vítima de tratamento discriminatório no ambiente laboral. Assim, deu provimento ao recurso patronal para reverter a sentença e manter a demissão por justa causa e, conseqüentemente, extinguir o dano moral.

(...) À análise. Incontroverso ter sido a autora admitida em 2.10.2017 como auxiliar operacional, com dispensa motivada em 10.7.2018. Na data dos fatos, foi aberta sindicância interna, tendo a autora declarado (f. 163/164): (...) Enquanto a trabalhadora envolvida nos fatos, Joaniellen Souza Silva Nascimento, auxiliar de controle de qualidade da empresa à época, afirmou (f. 161/162): (...) Esclareceu ainda a pessoa citada como presente no dia dos fatos, de nome Leonardo Dias Bento (f. 182/183): (...) Em juízo (depoimento de f. 309/310), a aludida testemunha confirmou os fatos ao revelar: (...) Também foi ouvida a testemunha de nome Cláudia Fernanda Teixeira Nogueira Lyra (depoimento de f. 309/310), que embora não tenha presenciado os fatos esclareceu: (...) Como se vê, de fato existia uma animosidade entre a autora e a trabalhadora de nome Joaniellen, tanto que acabou culminando na discussão e agressão acima retratadas. Evidente que a demandante e a colega comportaram-se de forma irregular, com provocações recíprocas, porém, com o devido respeito ao entendimento esposado pela sentença, a reação da autora não ocorreu de forma proporcional à ação contra ela praticada, não se configurando a hipótese de legítima defesa. Com efeito, a testemunha presente afirmou que a autora empurrou Joaniellen com força e esta quase caiu. Aliás, a própria demandante confirma esse fato, tendo declarado quando ouvida pela sindicância interna que "empurrou os ombros dela". Não obstante o fato de ter ocorrido a provocação verbal por Joaniellen, relacionada à orientação sexual da autora, evidente a desproporcionalidade da reação. Inadmissível a agressão física como resposta válida à provocação verbal, por ausência de moderação dos meios empregados. Ademais, não vislumbro ter sido demonstrado que a autora fosse vítima de tratamento discriminatório no ambiente laboral, muito menos por parte da trabalhadora Joaniellen, salvo as ofensas feitas na data do evento antes noticiado que ensejaram a dispensa. Embora a testemunha de nome Cláudia tenha afirmado que a autora lhe teria contado sido discriminada, ela própria nunca viu a via ser "destratada por outros colegas e nem vice-versa". (...) Também não vejo agressão ao princípio da isonomia no ato empresarial, à medida que o autor empurrou a colega com força e esta não revidou. Desse modo, as sanções aplicadas a cada uma das envolvidas levaram em consideração a gravidade das faltas por elas praticadas, não havendo nenhuma afronta à garantia da isonomia, data venia. Assim constatado, correta a sanção aplicada pela empresa, pois incontroversos os atos praticados pelo demandante tipificados na alínea "j" do art. 482 da CLT, sem configuração da excludente de legítima defesa. Provejo, pois, o recurso, para reconhecer que a dispensa ocorreu motivadamente e, como consequência, excludo da condenação as parcelas rescisórias deferidas pela sentença.

2.2 - DANO EXTRAPATRIMONIAL. VALOR ARBITRADO (RECURSO DAS PARTES) A sentença considerou a dispensa injusta. Deferiu, então, indenização por dano extrapatrimonial, arbitrada em R\$ 5.144,45, nos termos do previsto no inciso II, § 1º do art. 223-G da CLT. (...) Passo ao exame. O mero fato de o empregador imputar ao trabalhador cometimento de falta grave, mesmo quando não comprovada ou tenha ocorrido desproporcionalidade na aplicação da sanção, não é suficiente, por si só, para arrimar condenação em indenização por dano moral, à medida que esse fato, isoladamente, não tem o condão de atingir a dignidade do trabalhador, sendo deste o ônus de demonstrar essa violação. No caso em concreto a falta praticada pelo trabalhador se reveste de gravidade suficiente para arrimar a dispensa sem ônus para a empregadora, não se caracterizando ato ilícito ou discriminatório. Também não vislumbro demonstrado o alegado tratamento rigoroso ou discriminatório do autor por parte de superiores ou da colega com a qual teve o desentendimento que acarretaram a dispensa. Em que pese o preposto tenha admitido que a autora "já reclamou junto ao RH que havia alguns funcionários a chamando de viado", esclareceu que esse

"funcionário era " e a questão Jhonatan foi repassada "para a liderança conversar com o Jhonatan acerca dos fatos, pois a empresa não aceita tais atitudes" (f. 308). Entretanto, não existe prova de que referido tratamento continuou a ser praticado no ambiente laboral ou se efetivamente ocorria de forma habitual. Com efeito, a testemunha de nome Cláudia, indicada pelo autor, disse nunca ter presenciado o trabalhador ser destrutado, apenas declarando que o autor reclamou a respeito. Por fim, quanto à cobrança alusiva à regra de não colocar os pés nos bancos, a prova oral evidencia que era direcionada a todos e não apenas à autora. Nesse quadro, entendendo não demonstrada a alegada ofensa à dignidade do trabalhador, deve ser excluída a condenação a título de dano moral. Prejudicada, pois, a análise do pedido de majoração posto no recurso do autor. Provejo, assim, o recurso da demandada para excluir da condenação a aludida indenização e nego provimento àquele interposto pelo demandante. (sic)

O pleito indenizatório, conforme a inicial, fora construído em razão da autora ter sido demitida por justa causa enquanto sua colega somente advertida, pela mesma falta cometida na empresa: agressão verbal e física, decorrente da provação iniciada pela colega em face da obreira ao chamá-la pelo gênero masculino.

A sentença estabeleceu-se no sentido de que houve desequilíbrio nas penalidades aplicadas à autora e em sua colega, pois à outra empregada (mulher cisgênero) foi advertida e suspensa, enquanto a reclamante suspensa e demitida por justa causa. Com isso, fixou a indenização moral pela injusta demissão motivada, assim como no depoimento das partes ao identificar a discriminação: “evidenciado nos autos que a reclamante não era aceita no ambiente de trabalho, conforme a sua orientação sexual, vez que Joaniellen a considerava como sendo do sexo masculino [...]” (sic)

O juízo destacou, também, o comportamento omissivo da empregadora em deixar de adotar medidas que visassem garantir um ambiente de trabalho não preconceituoso e discriminatório, referindo-se ao depoimento da testemunha da obreira, de que “inúmeras vezes levou ao conhecimento do RH as condutas praticadas pelos líderes, supervisores e colegas de trabalho, mas nenhuma providência havia sido adotada.”

O acordão, por seu momento, não visualizou ofensa à dignidade da autora, tampouco tratamento discriminatório dispensado a ela, embora observado que a reclamante era tratada no gênero masculino e destacado que o preposto da empresa tenha admitido que a autora havia reclamado no RH ter sido chamada de “viado” (sic), mas por outro funcionário.

A partir dessa observação, aqui, de fato houve clara ofensa à identidade de gênero da autora e nada justifica a reforma da sentença primária, sem agitar o fato de intenso desequilíbrio entre as partes envolvidas. Isso porque, evidente que a empresa tinha conhecimento do tratamento discriminatório dado à autora por sua colega, pois incontroverso que a chamava pelo

gênero masculino reiteradamente, ou seja, afrontava e reduzia a sua imagem e dignidade, aliado ao fato de ser intitulada como ‘viado’ (sic) por outros colegas.

A empresa ao ter conhecimento de tratamento direcionado à esfera imaterial da autora, deixou de adotar medidas que visassem garantir um ambiente de trabalho harmônico e não preconceituoso e não discriminatório. Ou seja, foi omissa e permitiu o resultado nefasto das agressões. O acórdão olvidou ou rejeitou a responsabilidade civil do empregador no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia) pelos artigos 186 e 927 do CC.

Por resultado, a passagem no acórdão de que “não existe prova de que referido tratamento continuou a ser praticado no ambiente laboral ou se efetivamente ocorria de forma habitual”, (sic) perde, em ponto, sua acepção, porquanto a ocorrência de omissão culposa da empresa traz à tona a violação a direitos de personalidade da reclamante.

Observa-se, ainda, que o acórdão para reverter os fundamentos da sentença, a qual se encontra alicerçado pelo depoimento das testemunhas, disse que, no caso, não se configurou “a hipótese de legítima defesa” pela autora. Entretanto, sequer foi objeto de fundamento do juízo de 1º grau, tampouco apresentado pelas partes como razão de recorrer ou impugnar o recurso a legítima defesa.

Por efeito, embora “o escopo do modelo de igualdade de posições é o de reduzir as disparidades entre as posições sociais” (HACHEM, 2014, p. 112), entende-se que as posições sociais – uma mulher trans versus uma mulher cis – apresentem-se diferentes nas expectativas da vida e do sistema constitucional: a desigualdade frente as posições.

Seção 3.6. Reflexões finais: Síntese dos argumentos e construção do dano moral.

As tabelas dispostas a seguir identificam a origem de cada caso intitulado como 1, 2 e sucessivamente por Tribunal. Neles constam os números dos processos, anos, motivos que as vítimas ingressaram com as ações, as expressões utilizadas pelos órgãos julgadores para construir os danos, se sentença e/ou acórdão, e os valores indenizatórios arbitrados.

Tabela 1. TRT 01 RJ

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0101590-28.2016.5.01.0027	2016	Humilhações	Sentença: Direito de personalidade	R\$ 15 mil
				Acórdão: Ausência de provas. Reformada.	R\$ 0
2	0102554-74.2017.5.01.0483	2017	Vestimenta com o gênero	Sentença: Honra e Dignidade.	R\$ 9 mil
				Sem recurso.	
3	0102013-24.2017.5.01.0036	2017	Nome social	Sentença: Integridade psíquica.	R\$ 8 mil
				Acórdão: Lesão à dignidade.	mantido
4	0100244-93.2018.5.01.0052	2018	Banheiro e nome social	Sentença: Honra e dignidade da pessoa.	R\$ 14 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Majorado.	R\$ 28 mil
5	0100846-58.2019.5.01.0017	2019	Banheiro e nome social	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 20 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Majorado.	R\$ 30 mil
6	0100495-61.2020.5.01.0046	2020	Nome social	Sentença: Orientação sexual.	R\$ 30 mil
				Acórdão: Transfobia. Minorado	R\$ 20 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 2. TRT 02 SP

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	1000859-10.2016.5.02.0017	2016	Nome social	Sentença: Opção sexual. Personalidade.	R\$ 30 mil
				Acórdão: Identidade sexual. Minorado.	R\$ 18 mil
2	1000591-40.2020.5.02.0073	2020	Banheiro	Sentença: Dir. Humanos. Identidade gênero	R\$ 30 mil
				Acórdão: Dir. Humanos. Identidade gênero.	mantido
3	1001095-91.2022.5.02.0391	2022	Nome social	Sentença: Homofobia e transfobia.	R\$ 3 mil
				Acórdão: Decisão extra petita. Reforma.	R\$ 0
4	1000317-80.2022.5.02.0049	2022	Nome social	Sentença: Identidade de gênero. Transfobia.	R\$ 22 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Minorado.	R\$ 11 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 3. TRT 03 MG

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0010325-27.2019.5.03.0174	2019	Nome social, banheiro,	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 35 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Mantido	R\$ 35 mil
2	0010190-63.2021.5.03.0103	2021	Nome social	Sentença: Inexistência de ato ilícito.	R\$ 0
				Acórdão: Identidade sexual.	R\$ 5 mil
3	0010456-49.2021.5.03.0168	2021	Banheiro	Sentença: Opção sexual.	R\$ 10 mil
				Acórdão: Identidade de gênero.	mantido
4	0010276-22.2022.5.03.0031	2022	Banheiro. Piadas.	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 11 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Minorado.	R\$ 10 mil
5	0010739-27.2022.5.03.0010	2022	Banheiro	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 5 mil
				Acórdão: Identidade de gênero.	mantido
6	0010002-21.2022.5.03.0108	2022	transfobia pré contratual.	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 5 mil
				Acórdão: Mantido pelos fundamentos	mantido

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 4. TRT 04 RS

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0020326-57.2019.5.04.0202	2019	Nome social	Sentença: Discriminação de gênero.	R\$ 10 mil
				Acórdão: Dignidade humana. Majorado.	R\$ 40 mil
2	0020263-28.2021.5.04.0019	2021	Transfobia pré-contratual.	Sentença: Ausência de prejuízos.	R\$ 0
				Acórdão: Discriminação. Reforma.	R\$ 5 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 5. TRT 06 PE

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0001312-29.2016.5.06.0011	2016	Estereótipo. Humilhações	Sentença: Dignidade humana.	R\$ 5 mil
				Acórdão: Opção sexual. Mantida.	mantido
2	0000768-51.2019.5.06.0006	2019	Banheiro. Humilhação	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 80 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Minorado	R\$ 40 mil
3	0000841-49.2021.5.06.0201	2021	Nome	Sentença: Ausência de provas.	R\$ 0
				Acórdão: Mantida.	mantido

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 6. TRT 07 CE

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0001250-80.2022.5.07.0033	2022	Banheiro e nome social	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 9 mil
				Sem recurso.	

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 7. TRT 09 PR

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0000304-80.2017.5.09.0663	2017	Nome, banheiro e	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 30 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Minorado	R\$ 5 mil
2	0000786-66.2020.5.09.0002	2020	Humilhações	Sentença: Direito da personalidade.	R\$ 5 mil
				Acórdão: Dignidade humana. Majorado.	R\$ 6 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 8. TRT 10 DF/TO

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0000311-22.2021.5.10.0011	2021	Humilhações	Sentença: Preconceito.	R\$ 15 mil
				Acórdão: Honra e dignidade. Mantida	mantido

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 9. TRT 12 SC

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0001448-77.2016.5.12.0037	2016	Humilhações	Sentença: Direitos de personalidade Acórdão: Não conhecido.	R\$ 2 mil
2	0000796-54.2021.5.12.0047	2021	Banheiro/ vestiário	Sentença: Identidade de gênero. Acórdão: Ofensa à dignidade.	R\$ 3 mil mantido
3	0000212-50.2021.5.12.0026	2021	Discriminação pré contratual	Sentença: Identidade de gênero. Acórdão: Identidade de gênero.	R\$ 10 mil mantido

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 10. TRT 13 PB

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0000610-41.2019.5.13.0025	2019	Nome social	Sentença: Ausência de provas. Acórdão: Mantida	R\$ 0 mantido
2	0000048-09.2022.5.13.0031	2022	Nome social	Sentença: Identidade de gênero. Sem recurso	R\$ 7 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 11. TRT 15 Campinas/SP

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0001620-67.2013.5.15.0028	2013	Nome social, banheiro.	Sentença: Homofobia. Acórdão: Identidade de gênero. Reforma.	R\$ 5 mil R\$ 40 mil
2	0001954-59.2013.5.15.0042	2013	Humilhações	Sentença: Problemas psiquiátricos. Acórdão: Dignidade humana. Reforma.	R\$ 0 R\$ 5 mil
3	0011996-43.2015.5.15.0093	2015	Nome social, humilhações	Sentença: Dignidade humana. Acórdão: Identidade de gênero.	R\$ 15 mil mantido
4	0011190-88.2015.5.15.0131	2015	Nome social, banheiro.	Sentença: Inexistência de discriminação. Acórdão: Mantida.	R\$ 0 R\$ 0
5	0011542-81.2016.5.15.0011	2016	Dispensa discriminatória	Sentença: Suposta discriminação Acórdão: Mantida.	R\$ 0 R\$ 0
6	0012517-07.2017.5.15.0064	2017	Nome social	Sentença: Dignidade humana Acórdão: Identidade de gênero. Minorada	R\$ 30 mil R\$ 15 mil
7	0010863-69.2017.5.15.0133	2017	Humilhações	Sentença: Transfobia Acórdão: Discriminação. Minorada	R\$ 40 mil R\$ 26 mil
8	0010077-30.2022.5.15.0107	2022	Discriminação pré contratual	Sentença: Amargor e tristeza. Acórdão: Expectativa de emprego	R\$ 0 R\$ 3 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 12. TRT 17 ES

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0001801-80.2019.5.17.0132	2019	Nome social	Sentença: Inexistência de danos. Acórdão: Identidade de gênero. Reforma.	R\$ 0 R\$ 5 mil
2	0000556-39.2022.5.17.0161	2022	Nome social	Sentença: Direito da personalidade. Sem recurso	R\$ 5 mil

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 13. TRT 18 GO

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0010043-62.2017.5.18.0005	2017	Banheiro	Sentença: Identidade de gênero.	R\$ 10 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Mantida	mantido
2	0010648-68.2018.5.18.0006	2018	Nome social	Sentença: ausência de provas.	R\$ 0
				Acórdão: Dignidade humana. Reforma.	R\$ 3 mil
3	0010286-59.2019.5.18.0191	2019	Nome social, banheiro/vestiário	Sentença: Ausência de provas.	R\$ 0
				sem recurso	

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 14. TRT 19 AL

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0000112-66.2021.5.19.0005	2021	Nome social	Sentença: Transfobia.	R\$ 20 mil
				Acórdão: Identidade de gênero. Mantida	mantido
2	0000607-19.2021.5.19.0003	2021	Nome social	Sentença: Direito da personalidade.	R\$ 1 mil
				sem recurso	

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 15. TRT 23 MT

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0000716-12.2018.5.23.0008	2018	Humilhações	Sentença: Direito da personalidade.	R\$ 2 mil
				sem recurso	
2	0000434-49.2021.5.23.0046	2021	Banheiro, vestiário	Sentença: Ausência de ato ilícito.	R\$ 0
				Acórdão: Mantida.	mantido

Fonte: elaborado pelo autor

Tabela 16. TRT 24 MS

Caso	Processo	Ano	Motivo	Expressão para o Dano.	Valor
1	0024433-61.2018.5.24.0061	2018	Tratamento discriminatório	Sentença: Discriminação	R\$ 5 mil
				Acórdão: Não discriminação. Reforma.	R\$ 0

Fonte: elaborado pelo autor

O cenário de cada um dos 48 processos evidencia a devassidão, a humilhação, o tratamento indigno que a pessoa, por ter sua identidade trans, caminhou para tentar se manter no emprego. Seria inócuo expressar que somente os direitos das pessoas trans foram violados quando comparados à plenitude de ser e viver livremente.

Esses processos desdobraram-se em 48 sentenças e 41 acórdãos, totalizando 89 julgados exarados pelos 24 TRTs. Desse total, 68 julgados, que reconheceram os prejuízos e violações

extrapatrimoniais das pessoas trans, fundamentaram-se nas normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais da não discriminação ao gênero para a proteção à dignidade da pessoa humana. Outros, 31, analisaram a demanda sobre a ótica da identidade de gênero, e 34 julgados se estabeleceram em ofensas à honra, à personalidade, à integridade psíquica, à orientação e/ou opção sexual, à imagem.

A esse fator de ofensas contra a opção/identidade/orientação sexual, entre outros (diverso de crime à identidade de gênero), prejudica o reconhecimento do significado da identidade de gênero e a existência de pessoas trans. Uma forma que poderia ser superado esse sistema de visões, segundo Interdonato (2017, p. 51), é se a psicologia produzisse mais conhecimentos sobre o que é gênero, pois um dos campos de estudo da ciências humanas que detêm o saber sobre os sentimentos, pensamentos, razões de ser e existir sobre a real natureza do que define e caracteriza a ‘trans-identidade’.

Neste sentido, Jesus e Galinkin (2012, p. 91-92) apontam que a Psicologia Social, que tem mais proximidade com as Ciências Sociais, produz pouco estudo para esclarecer sobre o que é gênero e suas diferentes formas de se despontarem, o que enseja a diversidade de termos não condizentes com a identidade de gênero trans.

Quanto ao fato deflagrador do dano, a grande maioria dos julgados, ainda que tenham comparado os argumentos iniciais com as provas orais, estabeleceram-se unicamente nas narrativas das partes e testemunhas em audiência, ou seja, pautara-se na primazia da realidade. Com isso, a partir do exame de todos os julgados que concederam o dano moral, observou-se que o ‘sentir’ do(a) julgador(a) é o marco primordial para estimar a extensão do prejuízo com o *quantum* indenizatório (art. 944 do CC).

Isso porque, tendo como base o caso 1 do TRT da 2ª Região, que foi objeto de minoração na instância recursal, a sentença arbitrou a representação do *quantum* indenizatório, ainda que fundamentada em opção sexual, a partir da máxima interação com as partes e testemunhas na audiência de instrução. Ou seja, a partir da exterioridade oral, o juízo expôs os efeitos do seu ‘sentir’ na extensão do tratamento discriminatório vivenciado pelo obreiro para o lastrear a quantia do prejuízo moral. Em sede recursal, os efeitos dos sentidos do mesmo tratamento discriminatório e nas mesmas provas, orais, o ‘sentir’ se projetou para patamares menores daquele conferido pelo juízo cognitivo como adequado.

Quanto às manifestações e formas dos atos preconceituosos e discriminatórios se despontarem são todas idênticas, pois em todos os casos foram por meio de piadas, chacotas com o modo de ser e de se vestir, rejeições pautadas em estereótipos normativos, resistência ou

proibição do uso ao nome social, acesso dificultado ou impedido do uso banheiro de acordo com a sua identidade de gênero por ‘incômodo’ de outros funcionários cis.

Os reflexos desses atos ilícitos não ficaram, e não ficam limitados ao cenário laboral. A extensão dos prejuízos imateriais à uma pessoa trans se estendem à vida relacional (pessoal, particular, familiar etc.), assim como um projeto de vida em outro local de trabalho por medo e receio de se deparar com outro ambiente inóspito.

Todos os prejuízos à ordem imaterial do(a) trabalhador(a) trans derivaram da falta de uma postura ativa da empresa, ainda que dentre suas funções sociais constitua-se a obrigação e responsabilidade de combater a discriminação no espaço laboral e promover a valorização e respeito com a diversidade de gênero (Decreto nº 9.571, de 2018), decorrente dos valores sociais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF).

É de suma importância a implementação de regras morais e éticas na gestão interna organizacional da empresa, porque saber ouvir, dar oportunidades, criar mecanismos de consenso, empatia e apaziguar tensões, a lei não impõe. Tais tarefas competem e se dirigem exclusivamente à inteligência interna corporativa em elaborar e criar afirmações de valorização de seus funcionários independente das expressões de diversidade de origem, gênero, crenças etc.

A ética e a moral são construções oriundas da personalidade/identidade da empresa, ou seja, a cultura corporativa que expressa valores não monetários, tais como, respeito, igualdade, empatia, e zela por sua identidade, constrói e instaura, no âmbito do comportamento organizacional, condutas éticas para o objetivo de coibir e não tolerar qualquer atentado contra a dignidade do(a) trabalhador(a) trans (como a utilização de insinuações desdenhosas; gestos de desprezo; desacreditar o(a) trabalhador(a) perante os colegas, superiores e subordinados; espalhar rumores a seu respeito; atribuir-lhe problemas psicológicos, dentre outros), terá por olhar na integridade da saúde física e psicológica de seus empregados (FIOCRUZ, 2022, p. 45).

Os conflitos que se instauram dentro de uma determinada empresa em razão de não se identificarem pelas diferenças, resistências etc., não é necessariamente uma luta de classes, mas, sim, uma luta de afirmação da existência individual em face da resistência coletiva. Essa luta individual não pode ser ignorada pelo empregador em razão do verdadeiro papel social da empresa: afirmar coletivamente os mínimos sociais que são para preservar a dignidade humana e, juntos, “lutar contra uma estigmatização infamante” (DUBAR, 2006, p. 106).

Nesse sentido, segundo Janos Leite (2019), o trabalho e a identidade são duas categorias muito importantes para a vida em sociedade em relação ao (des)emprego, pois dizem respeito

ao processo pelos quais individuais se identificam, ou deixam de se identificar, como participantes do mesmo grupo social, ou como um grupo se identifica como diferente de outros.

Portanto, uma identidade empregadora coletiva — sem signos, sem um determinado gênero pré-estabelecido — constrói um novo coletivo, e, ao se construir, pelas relações de afinidade com um grupo desprovido e tanto estigmatizado, expostos aos riscos de deslocação, desvalorização e negação que desaguam aos riscos evidentes de marginalização e de exclusão social, resultará numa ruptura conjunta: uma identificação nova — para si (empregador/empresa) e para a coletividade (empregados) (DUBAR, 2006).

Por consequência, uma cultura organizacional que não carrega consigo a discriminação laboral, reconstrói a sociedade e, ao mesmo tempo, cria-se identidade pela mobilização “dum grupo” contra “os pesos do fechado sobre si próprio” decorrente “das culpabilidades do estigma” (DUBAR, 2006, p. 106-110). Expressaria devaneio cogitar que não existirão outras demandas nas quais pessoas trans denunciam ao Judiciário Trabalhistas ofensas e danos à sua integridade física e psicológica, porque, infelizmente, a transfobia se desponta em certo grau no espaço laboral.

Por isso, impende algumas considerações sobre a imprescindibilidade de fundamentar-se os fatos iniciais sobre a identidade de gênero. Foram 48 iniciais descritas e 46 defesas ante a revelia de duas empresas. Todas as iniciais informaram que a parte autora era uma pessoa trans. No entanto, ao exporem o fato, referiam-se à parte, cliente e jurisdicionado com base no registro civil, ou seja, quando era um homem trans descrevia “a reclamante”, e o oposto quando mulher trans.

Além disso, diversas iniciais defendiam a existência de ofensa, preconceito e discriminação por um ato homofóbico, o que é diferente de atos ilícitos transfóbicos, tendo em vista um ser direcionado à opção e/ou orientação sexual e o outro à identidade de gênero¹²⁵. Esse desafino de se reportar equivocadamente à pessoa trans (ele sendo ela e ela sendo ele) e homofobia prescinde ser corrigido. Isso porque, o(a) advogado(a) atualizado e aprimorado¹²⁶ terá domínio sobre a matéria do crime praticado contra a pessoa trans e assegurará, perante o

¹²⁵ JESUS (2012, p. 26-30): Orientação sexual. Atração afetivossexual por alguém. Vivência interna relativa à sexualidade. Diferente do senso pessoal de pertencer a algum gênero. Transfobia. Preconceito e/ou discriminação em função da identidade de gênero de pessoas transexuais ou travestis. Não confundir com homofobia. Homofobia. Medo ou ódio com relação a lésbicas, gays, bissexuais e, em alguns casos, a travestis, transexuais e intersexuais, fundamentado na percepção, correta ou não, de que alguém vivencia uma orientação sexual não heterossexual.

¹²⁶ Código de Ética e disciplina da OAB (CED): Art. 2º (...) Parágrafo único. São deveres do advogado: (...) IV – empenhar-se, permanentemente, em seu aperfeiçoamento pessoal e profissional (...). Disponível em: <https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/codigodeetica.pdf>.

Estado-juiz, corretamente os direitos violados. Prescinde, assim, hodiernamente atualização sobre os direitos trans.

Lado outro, prescinde que o(a) patrono da parte adversa ministre orientação à empresa explicando quando é momento de cessar na investida recursal, porque: 1) é dever do(a) advogado zelar pela solução dos problemas da cidadania e efetivação dos direitos individuais (art. 2º, inciso IX, do CED-OAB); 2) arejar o Judiciário de pleito com argumentos que à clareza da intelectualidade compreende ser improcedente, oportunizando, assim, o trâmite célere de ações que precisam do provimento jurisdicional. Há momentos para tudo, inclusive na vida profissional, de quando prosseguir e parar.

CONCLUSÃO

A partir da pesquisa exploratória nos 24 TRTs, esta dissertação buscou compreender como a justiça do trabalho discute a violência laboral contra as pessoas trans e como se posiciona quanto aos danos imateriais por elas suportados.

No primeiro capítulo, tendo como base os dados da ANTRA, REDETRANS, literaturas e pesquisas, discorreu-se sobre o contexto social de violências, exclusões e discriminações contra as pessoas trans pelas atividades religiosas (evangélica e católica), assim como a militância no cenário legislativo brasileiro dos devotos dessas crenças em face do reconhecimento da identidade de gênero, ainda que um atributo da personalidade humana tutelado pelo art. 1º, III, da CF. Com esse levantamento, foi delineado os impedimentos que as pessoas trans possuem na fase pré-contratual, transpassando ao mercado de trabalho formal.

No segundo capítulo, foram apresentadas as normas, tratados, convenções, regras e princípios internacionais, tal qual as normas constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis ao direito do trabalho na não discriminação, oriundos do acervo dos Direitos Humanos como meio de se alcançar a igualdade, em sentido amplo (formal e material), e da liberdade em todas suas dimensões às pessoas trans.

No terceiro capítulo, após o levantamento bibliográfico sobre a doutrina do dano moral, foram apresentados os 89 julgados — 48 sentenças e 41 acórdãos — da pesquisa exploratória propostos por pessoas trans em razão de terem sido vítimas de atos preconceituosos e discriminatórios. Foram descritos os fatos iniciais, os argumentos de defesas, bem como a transcrição dos depoimentos pessoais e testemunhais. Por conseguinte, foram evidenciadas as posições dos(as) julgadores(as) ao examinar a causa que envolve a identidade de gênero, e, também, como os critérios objetivos legais e subjetivos considerados na definição ou de racionalidade para a construção do dano moral decorrente da violência laboral contra a pessoa trans. E, realizada as considerações finais sobre todos os processos.

Dos 89 julgados analisados, 20 deles julgaram improcedentes os pleitos indenizatórios e sequer consideraram qualquer ofensa imaterial à pessoa trans, enquanto 68 reconheceram os crimes praticados contra as pessoas trans nas normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, do mesmo modo que a jurisprudência do STF da não discriminação ao gênero (critérios objetivos). Dentre estes, 31 analisaram a demanda sob a ótica da identidade de gênero, ou seja, o critério subjetivo de racionalidade para a construção do dano moral que se esteou na autoidentificação da pessoa trans; e quatro julgados consideraram crime por ato transfóbico no meio laboral. Os demais, 34 nas mesmas normas da não discriminação para a proteção à

dignidade da pessoa humana, estabeleceram-se em ofensas: à honra, à personalidade, à integridade psíquica, à orientação/identidade/opção sexual, à imagem.

Nesse caminho percorrido, a hipótese de pesquisa de que a definição do que é a identidade de gênero e o significado de sua extensão à pessoa trans ainda é pouco explorada e conhecida no meio judiciário trabalhista foi confirmada, pois a maioria dos julgados que reconheceram o dano imaterial contra a pessoa trans não trataram o assunto sobre a extensão e o significado do que é identidade de gênero, uma vez que se estabeleceram em ofensa contra à honra, à orientação e/ou opção sexual etc. Ou seja, a perceptibilidade e ciência sobre identidade de gênero ainda é pouco versada no meio judiciário trabalhista.

A inobservância sobre a extensão do que é o significado da identidade de gênero — simplesmente ser¹²⁷ e viver integralmente como se reconhece socialmente —, não permite a clareza sobre os reflexos que as pessoas trans estão expostas cotidianamente, em outras palavras, a negação social e tratamentos sub-humanos que, além de terem retirados os meios de subsistência e a ascensão de condições melhores em sua vida em um todo, desencadeiam diversas outras lesões à saúde psíquica: aflição, angústia, desprezo, insegurança etc. (COSTA; PAULINO; LACERDA, 2021, p. 7).

Apesar disso, não se desconsidera que esses julgadores(as) se demonstraram intensamente comprometidos(as) com a apreciação da causa quanto aos direitos da pessoa transgênero, pois não pouparam ânimos em trazer aos seus entendimentos precedentes, normas e princípios internacionais, incluindo os da Yogyakarta que não possui força legal na desconstrução do estereotipo heteronormativo.

Além disso, esses mesmos julgadores(as), embora dentre eles alguns tenham construído o prejuízo imaterial em expressão diversa da identidade de gênero, não permitiram qualquer interferência da cisnormatividade para reconhecer a discriminação dada à pessoa trans e assegurar os bens da vida num todo: personalidade, nome, honra, imagem, integridade física e psicologia, entre todos os outros.

Destaca-se, dentre os julgados, a sentença do caso 5 do TRT da 3ª Região, que, com alicerce no Protocolo do CNJ, ouviu a testemunha da autora como informante e atribuiu máxima importância ao depoimento para aproximar da realidade para fundamentar seu julgado. E, também, a sentença do caso 1 do TRT da 9ª Região, a qual inovando a medida educativa à

¹²⁷ Há várias definições clínicas e sociológicas que descrevem a vivência transexual. Seria exaustivo citá-las. (...). Uma parte das pessoas transexuais reconhece essa condição desde pequenas, outras, tardiamente pelas mais diferentes razões, em especial as sociais, como a repressão. A verdade é que ninguém sabe, atualmente, o porquê alguém é transexual, apesar das várias teorias. Umas dizem que a causa é biológica, outras que é social, outras que mistura questões biológicas e sociais. Vale dizer o mesmo para as pessoas cisgênero.

empresa determinou que distribuísse folders com conteúdo que tratasse de discriminação “de trabalhadores por conta de orientação sexual e identidade de gênero.”

Uma postura humana e ativa daquela magistrada em desconstruir os estereótipos heteronormativos para que seja elevado o progredir na percepção da igualdade de gênero. A posição dada, com tal visão de alcançar o tratamento digno, evidencia o imperativo e essencial caráter pedagógico à empresa, e à sociedade empregatícia, para que reflita(m) sobre o indispensável comprometimento de se adquirir uma cultura contra qualquer meio discriminatório em face de pessoa trans.

Distinto, por outro lado, os julgados¹²⁸ que, em decorrência da interferência de construções de gênero pré-construídas pela cultura histórica social (binarização (feminino/masculino, homem/mulher), sintetizaram a demanda num verdadeiro “produto de insegurança” (GRAU, 2014, p. 16.), e, a essa ideologia estruturada que permite uma leitura “genética” do acervo de normas internacionais e nacionais que asseguram a não discriminação à identidade de gênero, seria ilusório imaginar que a manutenção de paradigmas mentais não se constitua obstáculo à dignidade da pessoa humana no sistema de justiça¹²⁹. Ou seja, não é a justiça do trabalho produtora de transfobia, mas sim os juízes como produtores da transfobia.

A esses padrões, o cissexismo¹³⁰, além de estar presente no campo do trabalho (empregador, colegas, superiores), despontou-se no órgão Judiciário, o qual deve ser imparcial e “primar pelo respeito à Constituição da República e às leis do País, buscando o fortalecimento das instituições e a plena realização dos valores democráticos”¹³¹.

Desponta-se, deste modo, a importância do protocolo para julgamento das causas que envolvam as questões de gênero, elaborado pelo CNJ, orientado o(a) julgador(a) que o direito do trabalho deve por necessidade social à vista de supostas regras neutras, em razão da suposta perspectiva igualitária “do homem branco, heterossexual, de determinada classe social”, combater a discriminação – seja direta ou indireta – e incluir o direito à igualdade substancial para o reconhecimento da autodeterminação de identidade de gênero como meio fundamental

¹²⁸ Tais como: TRT 1ª Região: acórdão do caso 1; TRT da 2ª Região: acórdão do caso 2; TRT da 3ª Região: sentença do caso 2; TRT da 4ª Região: sentença do caso 2; TRT da 13ª Região: sentença e acórdão do caso 1; TRT da 15ª Região/Campinas: sentença do caso 2; sentença e acórdão do caso 4; sentença do caso 8; TRT da 24ª Região: acórdão do caso 1.

¹²⁹ Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP.

¹³⁰ JESUS (2012, p. 28). Cissexismo. Ideologia, resultante do binarismo ou dimorfismo sexual, que se fundamenta na crença estereotipada de que características biológicas relacionadas a sexo são correspondentes a características psicossociais relacionadas a gênero. O cissexismo, ao nível institucional, redundando em prejuízos ao direito à auto-expressão de gênero das pessoas, criando mecanismos legais e culturais de subordinação das pessoas cisgênero e transgênero ao gênero que lhes foi atribuído ao nascimento. Para as pessoas trans em particular, o cissexismo invisibiliza e estigmatiza suas práticas sociais.

¹³¹ Código de Ética da Magistratura. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/codigo-de-etica-da-magistratura/>

à dignidade humana. Ou seja, acautelar-se de certas intervenções da estereotipia de papéis de gênero para que se constitua a intenção constitucional de ser erradicada a marginalização social, assim como se construa uma sociedade livre, justa, solidária e sem discriminações (arts. 1º, incisos III e IV; 3º, incisos III e IV; 6º; 7º, da CF).

Por esta dissertação, em vista de ter sido desconsiderado em diversas ações o depoimento da pessoa trans, vítima de ato preconceituoso e discriminatório velado (piadas, chacotas, comentários etc.) e de sua testemunha (ainda que confirmado os acontecimentos), por não existir outra(s) prova(s) concreta(s), acentua-se a necessária relevância em dar especial atenção e valoração as provas orais, e se aproximar ao máximo da realidade e dos acontecimentos para se identificar, tanto quanto possível, a evidenciação da existência do fato deflagrador do próprio dano.

Isso porque, além de possuírem a potencialidade de reproduzir a realidade dos fatos (lesões causadas pela discriminação e preconceito que permaneciam isolados) e ascender passagem à reparação e à justiça, na ordem peculiar e social, o princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para o encontro da verdade real (DELGADO, 2017, p. 224). Ou seja, considerar os antecedentes e consecutivos lógicos¹³² dos depoimentos, vítima e testemunha, perante o sentir nas reações das pessoas na reconstrução do passado pela oralidade para assegurar os meios da prova do dano moral e dar o tratamento correto e adequado às pessoas trans, assim como o imprescindível conhecimento sobre a identidade de gênero.

Diante desse contexto, tendo em vista que a indenização moral se mede pela extensão do dano sendo sua essência a reparação do prejuízo à vítima para amenizar a ofensa extrapatrimonial (imaterial), a qual não encontra estimativa perfeitamente adequada, surgem assuntos para serem explorados e aprofundados no que seja pertinente à extensão do prejuízo discriminatório e preconceituoso à pessoa trans decorrente do ambiente laboral:

a) qual a correspondente valoração subjetiva na extensão do dano¹³³, prejuízo (real e efetivo dos bens da vida que se busca tutelar), com a mensuração do *quantum* indenizatório (gravidade da conduta do ofensor) à pessoa trans;

¹³² É seguramente na produção da prova, sobretudo naquela de feição oral, que o princípio da oralidade ganha protagonismo no processo. Pela interação direta com as partes e com as testemunhas, o juiz da causa expõe-se aos efeitos dos sentidos, e assim pode, mais propriamente, garantir que a qualidade da tutela jurisdicional decorra de uma adequada análise do material probatório produzido. JÚNIOR, 2021, p. 1536.

¹³³ Pela interação direta com as partes e com as testemunhas, o juiz da causa expõe-se aos efeitos dos sentidos, e assim pode, mais propriamente, garantir que a qualidade da tutela jurisdicional decorra de uma adequada análise do material probatório produzido. Id., p. 77.

b) quais são as ponderações e critérios considerados ao examinar as posições sociais e econômicas da vítima e do ofensor para estabelecer-se a proporcionalidade e razoabilidade no *quantum* indenizatório moral?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 6050/DF. Disponível em: <https://peticionamento.stf.jus.br/api/peca/recuperarpdf/15339287685>

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? Ver. direito GV [Internet]. 2018 May;14(2):303–33. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>. Acesso em: 7 ago. 2023.

ALMEIDA, Tainah Raiane Nascimento; MESSIAS, Diego Batista. Estupro: Análise do Valor da Palavra da Vítima para provar o Delito. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE, São Paulo, v. 8, ed. 10, p. 2675-3375, 2022. DOI doi.org/10.51891/rease.v8i10.7259. Disponível em: https://www.academia.edu/108512244/Estupro_An%C3%A1lise_Do_Valor_Da_Palavra_Da_V%C3%ADtima_Para_Provar_O_Delito. Acesso em: 14 nov. 2023.

ANDRADE, André Gustavo C. de. A Evolução do Conceito de Dano Moral. Revista da EMERJ, v. 6, n. 24, 2003.

ARGENTIERI, Simona. Travestismo, transexualismo, transgêneros: identificação e imitação. São Paulo, v. 42, n. 77, p. 167-185, dez. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-58352009000200012&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 nov. 2023.

ANTRA, Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil. Disponível em: www.antrabrasil.org/assassinatos

BANDEIRA, ARKLEY MARQUES. A Teoria Queer Em Uma Perspectiva Brasileira. Revista Arqueologia Pública, 2019. Campinas, SP v.13 n.1pág.jul/2019ISSN 2237-8294. Disponível em: https://www.academia.edu/104462108/A_teorias_Quer_em_uma_perspectiva_brasileira?email_work_card=title

BARRERA, Daniela Calvó. A cisnormatividade: “norma que determina que pênis = homem, vagina = mulher e que não existem opções para além disso, negando inteligibilidade para as vivências das pessoas trans.” In *Integralidade e Cissexismo: Uma revisão de artigos sobre atenção à saúde das pessoas Trans*. 2014, p. 192.

BENEVIDES, Bruna G. Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (Antra). *Dossiê Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2022*. 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BITTAR, Carlos Alberto. *Reparação Civil por Danos Morais*. 2ª ed. São Paulo: RT. 1994.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. [S. l.: s. n.], 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 set. 2022.

BRASIL. Disponível em <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/11/11/interna-trabalhoeformacao-2019,718800/faltam-vagas-para-transexuais-no-mercado-de-trabalho.shtml>>, acesso em 03/07/2022.

BRASIL. Disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/07/5020186-mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans.html>, acesso em 03/07/2022.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços Secretaria da Micro e Pequena Empresa e Empreendedorismo Departamento Nacional de Registro Empresarial e Integração. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-3o-quadrimestre-2022.pdf>

CÂNDIDO. Leandro Borges. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre, RS, Brasil, 19 a 21 de outubro de 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/61>. Acesso em 05 de out. de 2023.

CARVALHO, K. G. de; VELOSO, L. U. P.; FERRAZ, M. M. M.; MONTEIRO, C. F. de S.; BARBOSA, N. S.; LIMA, A. C. de B. S. Comportamento suicida em minorias sexuais: prevalência e fatores associados. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v. 11, n. 14, p. e867, 13 ago. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CAVALIERI, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 80-95.

CORRÊA, Fábio Henrique Mendonça; RODRIGUES, Bráulio Brandão; MENDONÇA, Jussane Cabral; CRUZ, Leonardo Rodrigues da. Pensamento suicida entre a população transgênero: um estudo epidemiológico. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, [S.L.], v. 69, n. 1, p. 13-22, jan. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0047-2085000000256>. Acesso em: 16 set. 2023.

CRUZ, Guilherme Ferreira da. *Princípios Constitucionais e Dano Moral*. São Paulo. Ed. *Revista dos Tribunais*, 2008, v.34, p. 133/134.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei PL 7582/2014. Define os crimes de ódio e intolerância e cria mecanismos para coibi-los às pessoas transexuais e transgêneros. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=616270>

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 43-44.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do Trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: Comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 145-146.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 2017.

DIAS, Maria Berenice. Homoafetividade e os direitos LGBTI. 6ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 43 e 269.

DINIZ, Maria Helena. A responsabilidade civil por danos morais. Revista Literária de Direito. jan./fev. 1996, p. 89.

DIAS, Maria Berenice. A garantia constitucional dos direitos à população LGBTI. Disponível em: <https://berenedias.com.br/a-garantia-constitucional-dos-direitos-a-populacao-lgbti/>. 2019. Acesso em maio/2019.

DUBAR, Claude. A crise das identidades. A interpretação de uma mutação. Brasil. Ed. Rainho & Neves, Lda/Santa Maria da Feira, 2006.

___Enunciado 550 da VI Jornada de Direito Civil. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/621>.

E+B EDUCAÇÃO; OLIVEIRA, Roberta. Educa+Brasil. Mercado de Trabalho para pessoas trans: confira quais os desafios enfrentados e como está o comportamento dos contratantes. Confira quais os desafios enfrentados e como está o comportamento dos contratantes. 2022. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mercado-de-trabalho-para-pessoas-trans>. Acesso em: 19 maio 2023.

FARIAS, Cristiano Chaves. Direito Civil. Teoria geral. 2ª ed. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2005, p. 139.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Dicionário da língua portuguesa. 3. ed. Rio de Janeiro, 1993, p. 537.

FERREIRA, Fabrício Fonseca, RIBEIRO, Thaís Monielly Sousa, BRITO, Worney Ferreira de. Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, [S. l.], v. 11, p. e3946, 2022. DOI: 10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/3946>. Acesso em: 7 ago. 2023.

FILHO, Rodolfo Pamplona. O dano moral na relação de emprego. 3. ed. ampl., rev. São Paulo: LTr, 2002.

FIOCRUZ, Assédio Moral, sexual e outras violências no trabalho. 2022. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho>. Acesso em: 01 de out. 2023.

FORST, Rainer. Der schmale Grat zwischen Ablehnung und Akzeptanz [A Pequena Diferença entre Rejeição e Aceitação], Frankfurter Rundschau, dez. de 2001. Tradução de Thiago da Silva Paz. In Intolerância e discriminação. Perspectiva Filosófica, Vol. 2, nº 40, 2013 ISSN: 23579986. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/perspectivafilosofica/article/view/230225/24458>. Acesso em: 15 de out. 2023.

FREIRE, Lucas. Certificações de sexo e gênero: A produção de verdade nos pedidos judiciais de requalificação civil de pessoas transexuais. Mediações, Londrina, v. 20, n. 1, p. 102-103, jan.-jun. 2015.

GANDY, D. Ross. Marx and history – from primitive society to the communist future. Marx e a história da sociedade primitiva ao futuro comunista. Tradução de Nathanael C. Caixeiro, 1980, p. 157, apud Engels, 1960. Ed. ZAHAR editores S.A. Rio de Janeiro.

GOSPEL, F. Movimento transgênero nada mais é do que “ideologia disfarçada de ciência”, diz médico cristão | Folha Gospel. Disponível em: <https://folhagospel.com/movimento-transgenero-nada-mais-e-do-que-ideologia-disfarcada-de-ciencia-diz-medico-cristao/>. Acesso em: 12 abr. 2023.

GRAU, Eros Roberto. Porque tenho medo dos juízes (a interpretação /aplicação do direito e os princípios). 6. ed. Refundida do ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito. São Paulo: Malheiros, 2014, p. 16

HACHEM. Daniel Wunder. Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: Por uma implementação espontânea, integral e igualitária. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/35104/R%20-%20T%20->

%20DANIEL%20WUNDER%20HACHEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04 de out. de 2023.

INTERDONATO, Giann Lucca. TRANS-IDENTIDADE. A transexualidade e o ordenamento jurídico. Curitiba. Editora APPRIS, 2017.

JESUS, Jaqueline Gomes de, e Galinkin. Ana Lúcia. Gênero e Psicologia Social no Brasil: entre silêncio e diálogo. Barbarói, 90-103. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v0i0.4482>. (2015. p. 91/92).

JESUS, Jaqueline Gomes de. Operadores do direito no atendimento às pessoas trans. Revista Direito e Práxis, vol. 7, núm. 15, 2016, pp. 537-556. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Brasil. Revista Direito e Práxis. E-ISSN: 2179-8966. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350947688017>. Acesso em: 26 set. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Identidade de gênero e políticas de afirmação identitária. In: Anais do VI Congresso Internacional de estudos sobre a diversidade sexual e de gênero da ABEH. Brasília: ABEH. Salvador: UFBA. 2012. p. 1-15. Disponível em: https://www.academia.edu/2387654/IDENTIDADE_DE_G%C3%8ANERO_E_POL%C3%8DTICAS_DE_AFIRMA%C3%87%C3%83O_IDENTIT%C3%81RIA. Acesso em: 26 set. 2023.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. Dano moral. 3ª ed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2000, p. 3.

JÚNIOR, Lírio Hoffmann. Por uma nova oralidade no processo civil: cooperação Judiciária, Eficiência e Sincronicidade. 2021, p. 1536. Disponível em: https://www.academia.edu/108301118/Por_Uma_Nova_Oralidade_No_Processo_Civil_Coopera%C3%A7%C3%A3o_Judici%C3%A1ria_Efici%C3%Aancia_e_Sincronicidade. Acesso em 01 out. 2023.

JUNIOR, Marcos Barbosa Nascimento; TEIXEIRA, Marina Codo Andrade; GRITTI, Neusa Haruka Sezaki. A inserção de transexuais no mercado de trabalho. Refas. Revista Fatec Zona

Sul, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 1–21, 2022. Disponível em: <https://revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/462>. Acesso em: 6 ago. 2023.

KAFFER, Karen Ketlin, RAMOS, Felipe Gerais, ALVES, Alvaro Luis, TONON, Leonardo. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: Principais dificuldades para a inserção profissional. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais - Porto Alegre, RS, Brasil, 19 a 21 de outubro de 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52/44>. Acesso em 25 de set. de 2023.

LEDUR, José Felipe. A realização do direito ao trabalho. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 86.

LEITE, Carlos H. Bezerra. Direito do Trabalho. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LISBOA, Vinícius. Pesquisa descreve barreiras para acesso de pessoas trans ao emprego: estudo teve apoio do ministério da mulher. Estudo teve apoio do Ministério da Mulher. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>. Acesso em: 19 maio 2023.

LIMA, Helder. Falar de suicídio entre as pessoas LGBTQIA+ é delicado, mas necessário: falar de suicídio no universo LGBTQI+ é fundamental, assim como de saúde mental e transtornos sociais que têm em suas raízes discriminações e preconceito. 2021. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/falar-de-suicidio-entre-as-pessoas-lgbtqia-e-delicado-mas-necessario/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

LIMA, Tatiane. Educação básica e o acesso de transexuais e travestis à educação superior. Revista do Instituto de Estudos Brasileiros, Brasil, n. 77, p. 70-87, dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v1i77>. Acesso em: 7 ago. 2023.

CHAVES, Antônio. Tratado de Direito Civil. São Paulo. Revista dos Tribunais, 1985, vol. III, p. 617.

MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural

do capitalismo. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, vol. 22, núm. 1, 2019, janeiro-junho, pp. 114-134 UFG - Universidade Federal de Goiás Goiânia, Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/57888>. Acesso em: 7 ago. 2023.

MARTENDAL, Laura. *Experiência(S) Profissionais(S)? Relatos de mulheres transexuais*. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/156667/TCC-%20Laura%20Martendal.pdf?sequence=1>. Acesso em: 09 ago. 2023.

MARTINS. Sérgio Pinto. *Comentário à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENEGHETTI, Rayssa Rodrigues; MARTINS, Naony Sousa Costa; e COSTA, Fabrício Veiga. O direito das pessoas trans à educação e a educação como mecanismo de inclusão das pessoas trans. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, e-ISSN: 2525-9849, V. 9, N. 1, p. 40-56. Jan/jul.2023. Disponível em: http://dx.doi.org/10.26668/2525-9849/Index_Law_Journals/2023.v9i1.9659. Acesso em 5 ago de 2023.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte*, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 10 ago. 2023.

NASCIMENTO, Wanderson Flor do; ODARA, Thiffany. Gênero na encruzilhada: um olhar em torno do debate sobrevivências trans no candomblé. *Periódicus*, Salvador, v. 1, n. 14, p. 50-72, nov. 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/44992930/G%C3%AAnero_na_encruzilhada_Um_olhar_sobre_o_debate_sobre_as_experi%C3%Aancias_trans_no_Candombl%C3%A9. Acesso em: 25 jun. 2023.

OBSERVATÓRIO TRANS. Rede Trans Brasil. Disponível em: <http://observatoriotrans.org/dossi%C3%AAs-rede-trans-brasil>. Acesso em: 20 out. 2023.

OLIVEIRA, André Luís Moraes de. O princípio da livre convicção motivada no processo do trabalho: a argumentação jurídica e o domínio da racionalidade do juízo de convencimento.

2016. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002789614>. Acesso em: 10 nov. 2023.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Manual de Audiências Trabalhistas. 2011, 7.^a Editora Revista dos Tribunais LTDA.

OLIVEIRA, Renata Moura Miranda de. Respeito, promoção e proteção dos direitos das pessoas LGBTQIAP+ nas relações de trabalho. Revista Direito e Sexualidade, Salvador, v. 1, n. 2, 2023. DOI: 10.9771/revdirsex.v1i2.42271. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revdirsex/article/view/42271>. Acesso em: 10 ago. 2023.

____.OIT. Convenção 190. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

PEDRA, Caio Benevides. Cidadania Trans: o acesso à cidadania por travestis e transexuais no Brasil. Curitiba: Appris, 2020, p.82-83.

PRADO, Anna Priscylla Lima, & DANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “DOLOROSA” arte de ser normal. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, e-ISSN: 2525-9849, Brasília, v. 3 n. 1, pág. 58 – 78, Jan/Jun. 2017. Disponível em: https://doi.org/10.26668/2525-9849/INDEX_LAW_JOURNALS/2017.V3I1.2035. Acesso em: 6 ago. 2023.

PRADO, Marco Aurélio Máximo e Viana, Frederico Machado. Preconceito contra a homossexualidade: a hierarquia da invisibilidade. São Paulo. Cortez, 2008, p. 67.

PAZ, Thiago da Silva. Intolerância e discriminação. Perspectiva Filosófica, Vol. 2, nº 40, 2013 ISSN: 23579986. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/perspectivafilosofica/article/view/230225/24458>.

REDP — Revista Eletrônica de Direito Processual. Rio de Janeiro. Ano 16. Volume 23. Número 1. janeiro a abril de 2022, Periódico Quadrimestral da Pós-Graduação Stricto Sensu

em Direito Processual da UERJ Patrono: José Carlos Barbosa Moreira (in mem.). ISSN 1982-7636. pp. 1512-1553 www.redp.uerj.br, p. 1517. Acesso em outubro de 2023.

RIOS, Roger Raupp: O princípio da igualdade e a discriminação por orientação sexual: a homossexualidade no direito brasileiro e norte-americano. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

RIOS, Roger Raupp, RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. Revista Direito & Práxis. Rio de Janeiro, Vol. 06, N.12, 2015, p. 196-227. DOI: 10.12957/dep.2015.16715| ISSN: 2179-8966. Disponível em: https://www.academia.edu/98526131/Direitos_humanos_transexualidade_e_direito_dos_banheiros_Human_rights_transexual_identity_and_bathroom_law. Acesso em outubro de 2023.

SANTOS, Giovanna Oliveira; GOMES, Matheus Assis. A palavra da vítima como único meio de prova do crime de estupro de vulnerável. 2021.

SOUZA, Heloisa Aparecida de Souza; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Transexualidade: as consequências do preconceito escolar para a vida profissional. Revista Bagoas. Estudos gays: gêneros e sexualidades, [S. l.], v. 8, n. 11, 2015, e-ISSN: 2316-6185. Qualis: B3. Ciências Humanas. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/6548>. Acesso em: 9 ago. 2023.

SOUSA JUNIOR, P. T. X.; Como conseguir um emprego? Dilemas encontrados pela população LGBTQI+. Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica, [S.l.], v. 2, n. 21, p. e12137, dez. 2021. ISSN 2447-1801.

____Súmula 281/STJ. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/jurisprudencia/tematica/download/SU/Sumulas/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 19 abr. 2023

SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. Volume II, 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005, p. 1537-1539.

TROMBINI, Miguel. Pessoas trans e falta de empregabilidade: como superar esse obstáculo? No dia da visibilidade trans, o iG queer conversa com pessoas trans para saber como o mercado de trabalho precisa evoluir para acolhê-las devidamente. No Dia da Visibilidade Trans, o iG Queer conversa com pessoas trans para saber como o mercado de trabalho precisa evoluir para acolhê-las devidamente. 2022. Disponível em: <https://queer.ig.com.br/2022-01-29/dia-da-visibilidade-trans-mercado-de-trabalho.html?Foto1>. Acesso em: 19 mai. 2023.

____Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>. Acesso em: 19 abr. 2023.

____Disponível em <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mercado-de-trabalho-para-pessoas-trans>. Acesso em: 19 abr. 2023.

____Disponível em <https://queer.ig.com.br/2022-01-29/dia-da-visibilidade-trans-mercado-de-trabalho.html?Foto1>. Acesso em: 19 abr. 2023.

____Disponível em <https://revistahibrida.com.br/mundo/vaticano-afirma-que-pessoas-trans-aniquilam-o-conceito-da-natureza/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

____Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/bancada-evangelica-quer-cassar-direito-a-nome-social-de-transsexuais-e-travestis-6681/>. Acesso em: 21 mai. 2023