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

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo
0011937-56.2024.5.03.0131

Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/11/2024
Valor da causa: R$ 23.000,00

Partes:

AUTOR: ---------- ADVOGADO: RAPHAEL GUERRA DA SILVA
RÉU: ---------- ADVOGADO: CLEISSON AGUIAR ADVOGADO: MAYCON BERTOLIN PARDINI ADVOGADO: DEBORA TEIXEIRA DINIZ
PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: JOAO VITOR COSTA PEREIRA

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE CONTAGEM
ATSum 0011937-56.2024.5.03.0131
AUTOR: ----------, REGISTRADO(A) CIVILMENTE COMO ----------
RÉU: ----------

SENTENÇA

TERMO DE AUDIÊNCIA

Processo nº 0011937-56.2024.5.03.0131

Nesta data, na sede da 3ª Vara do Trabalho de Contagem/MG, na presença da Juíza do Trabalho SÍLVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, realizouse a audiência de julgamento da reclamação trabalhista ajuizada por ---------- em face de ----------.

Aberta a audiência, foram apregoadas as partes. Ausentes.

Submetido o processo a julgamento, proferiu-se a seguinte sentença:

RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852, I, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DE VALORES

Os valores atribuídos no rol petitório são mera estimativa econômica da pretensão, não representando limites da condenação, conforme, inclusive, já se posicionou este Regional por meio da Tese Jurídica Prevalecente n. 16.

Desse modo, os valores referentes a eventuais direitos reconhecidos serão apurados em fase de liquidação de sentença.

DANO MORAL

A autora, transexual do gênero feminino, alega que desde o início do contrato vem sofrendo discriminação e atos de preconceito, o que a fazia se sentir deslocada, desconfortável e excluída em um ambiente de trabalho hostil. Narra, nesse sentido, um episódio em que foi alvo de comentários depreciativos enquanto usava o banheiro feminino, tendo, inclusive, o RH da empresa recomendado que passasse a utilizar o banheiro administrativo, individual, o que provocou ainda mais isolamento e exclusão.

Além disso, afirma que teve conhecimento de que os funcionários do turno da manhã estavam realizando um abaixo-assinado a fim de que a reclamada a dispensasse, o que, segundo alega, chegou a se concretizar, em flagrante ato discriminatório. A propósito, alega que apesar de ter sido desligada sob a justificativa de redução de produção, ficou sabendo que nova vagas para o mesmo departamento foram divulgadas no grupo do Whatsapp da empresa.

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c

Pelo exposto, devido ao isolamento social, à exclusão no uso de dependências da empresa, bem como pela sua dispensa imotivada, e tendo em vista a conduta omissiva da reclamada, postula o pagamento de indenização por danos morais.

A defesa, por sua vez, nega as alegações autorais, afirmando que sempre garantiu um ambiente de trabalho respeitoso e confortável e que sempre buscou promover a inclusão e o respeito entre todos os funcionários. Afirma, nesse sentido, que jamais teve conhecimento de qualquer assédio sofrido pela autora.

Alega, inclusive, que o episódio do banheiro foi um caso isolado e que a empresa colocou à disposição da autora o acesso ao banheiro do setor administrativo.

No mais, nega a ocorrência do alegado abaixo-assinado.

Já sobre a dispensa, afirma que, diante da proximidade do término do contrato de experiencia, optou por não renová-lo, por sua mera conveniência, não tendo a dispensa qualquer relação com a questão de gênero, sendo que, inclusive, no ano de 2024, por vários fatores, realizou inúmeras contrações e dispensas.

Ao exame.

O dano moral é a lesão aos direitos da personalidade, caracterizada pela dor e humilhação que, de forma anormal, causa grande sofrimento e abalo psicológico ao indivíduo.

O dever de indenizar, nesta hipótese, submete-se aos requisitos da responsabilidade (artigos 186 e 927, do CC), quais sejam: a) ato ilícito voluntário, omissivo ou comissivo do agente; b) dano experimentado; c) nexo causal entre a conduta e o dano; d) culpa do agente.

Pois bem.

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, que pode ou não ser correspondente ao sexo biológico atribuído no nascimento.

E, no caso da pessoa transexual, há dissonância entre o gênero auto identificado pelo indivíduo e aquele atribuído no nascimento.

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 (artigos 3º e 5º), seja nas relações sociais em geral seja nas relações de trabalho em específico.

Sendo assim, não se pode permitir qualquer ato de

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c

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.

Cabe destacar que o ordenamento jurídico brasileiro vem, aos poucos, evoluindo na garantia dos direitos e mecanismos de combate à discriminação e à exclusão da população LGBTQIA+.

Nesse sentido, cito o Decreto 8.727/2016, que, a fim de reconhecer os direitos das minorias de gênero no âmbito da administração pública federal, estabeleceu normativamente os conceitos de gênero, nome civil e nome social, in verbis:

> Art. 1º, 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.

Cito, ainda, o julgamento pelo STF da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4.275) que reconheceu o direito de pessoas transexuais alterarem o nome e o gênero no registro civil, independente de cirurgia.

Também, o mesmo STF, reconhecendo a demora do Congresso Nacional em legislar sobre medidas afirmativas dos aludidos direitos, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 26), equiparou tanto a transfobia como a homofobia ao crime de racismo

Feitas tais considerações, passo à análise do caso concreto.

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 restrição do uso de banheiro próprio do seu gênero, o que seria incompatível com a sua condição.

Pois bem.

Em seu depoimento, a preposta da ré afirmou que recebeu

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c

reclamação da autora sobre o seu desconforto em usar o banheiro feminino, tendo então liberado o acesso ao banheiro administrativo e, no mais, admitiu que não possui políticas internas sobre proteção da identidade de gênero dos funcionários:

> (...) a reclamante reclamou junto trabalho ao RH de que estaria se sentido desconfortável ao usar o banheiro com as outras mulheres; que a empresa liberou o banheiro administrativo, para que a reclamante pudesse usá-lo, caso preferisse; que a reclamada não possui políticas internas que assegurem a proteção da identidade de gênero dos funcionários.

A testemunha da autora afirmou que não presenciou nenhum comentário sobre a reclamante no grupo de Whatsapp, e nem qualquer ato discriminatório no vestiário e no horário do jantar, todavia, ratificou, em geral, a versão dos fatos descritos na inicial, afirmando que já presenciou a reclamante sendo alvo de piadas por parte dos colegas de trabalho e que, quando a reclamante utilizava o banheiro feminino, as demais colegas se retiravam do ambiente, in verbis:

> (...) presenciava cerca de 6 ou 7 auxiliares de produção fazendo piadas com a reclamante, na presença desta, em razão da sua identidade de gênero, rindo e debochando; que quando a reclamante entravam no banheiro, as outras mulheres saiam, sem falar nada, para não ficar junto dela.

Prosseguindo, a testemunha disse, ainda, de forma objetiva, que a gerente, Sra. ----------, embora não tenha presenciado as “brincadeiras”, delas teve conhecimento, sem, contudo, tomar qualquer medida para coibi-las, vejamos:

> (...) que a Sra. ---------- não presenciou as brincadeiras, mas delas ficou sabendo, por intermédio da reclamante, que a Sra. ---------- era gerente; que a Sra. ---------- não tomou qualquer medida para coibir as brincadeiras

Também, a testemunha autoral confirmou que existiu um abaixo-assinado dos empregados solicitando a dispensa da reclamante:

> (...) houve um abaixo-assinado dos empregados pedindo a dispensa da reclamante, que o abaixoassinado foi por meio físico, que a depoente viu o abaixo-assinado.

E, ainda sobre a dispensa, a testemunha afirmou que “(...) a reclamada contratou outros auxiliares de produção após a dispensa da reclamante.”

A testemunha da defesa, por sua vez, afirmou que nunca

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c

presenciou qualquer brincadeira em relação à autora e que não tomou conhecimento do alegado abaixo-assinado.

Já sobre a dispensa, a testemunha da reclamada afirmou que "(...) após a dispensa da reclamante foram contratados outros auxiliares de produção para o mesmo turno que a reclamante ; que não se recorda se houve outra dispensa de auxiliar de produção na ocasião da dispensa da reclamante;

Desse modo, a partir da análise da prova oral, reputo demonstrado que a autora, de fato, foi vítima de preconceito e atos discriminatórios.

Com efeito, o fato de a testemunha da ré não ter presenciado algum evento relacionado aos atos discriminatórios apontados na inicial não implica que tais condutas não existiram, mas apenas sugere que a testemunha não as presenciou.

Fato é que, conforme acima transcrito, a testemunha da autora, esta sim, tendo presenciado as condutas discriminatórias, confirmou de forma taxativa a ocorrência de "piadas" dirigidas à autora, assim como o fato relativo à sua segregação pelas demais colegas quando do uso do banheiro e, ainda, viu com os seus próprios olhos o abaixo-assinado elaborado pelos funcionários da ré contra a reclamante.

Cabe ainda destacar que a testemunha da reclamante confirmou que a gerente (Sra. ----------) teve conhecimento das situações relatadas, não tendo tomado qualquer providencia.

Sobre a dispensa, é sabido que a extinção do contrato de experiência, mesmo que antes do término do prazo pactuado, decorre do poder potestativo do empregador, sendo ato legitimo.

No caso em exame, no entanto, as circunstancias analisadas corroboram a versão da inicial de que o término antecipado do contrato teve, de fato, alguma relação com a situação vivenciada pela autora, sobretudo se considerando a existência do abaixo-assinado assinado por alguns funcionários.

Nesse sentido, chama atenção o fato de que a testemunha da reclamada não soube dizer se outra auxiliar de produção foi dispensada à época do desligamento da autora e, também, afirmou que após a sua dispensa, novos empregados foram contratados para a mesma função e no mesmo turno da reclamante.

Isso posto, concluo estar demonstrado que a reclamada foi, de fato, omissiva diante dos atos de preconceito e intolerância praticados por parte dos seus funcionários. Mesmo que a empresa tenha oportunizado à autora o acesso ao banheiro administrativo, de uso individual, esta ação pontual não se mostra suficiente para o trato de fatos desta natureza, tanto é assim que as atitudes discriminatórias no ambiente laboral persistiram, tendo alguns empregados elaborado o citado abaixoassinado para que a autora fosse desligada da empresa.

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c

Nesse sentido, cabia à reclamada adotar medidas efetivas e aptas a promover a conscientização dos seus funcionários no dever de respeito às diferenças, especificamente quanto à identidade de genro, o que não ocorreu.

A propósito, como já assinalado, o preposto admitiu que "não possui políticas internas que assegurem a proteção da identidade de gênero dos funcionários."

É sabido que o Brasil é o país que mais mata travestis e transexuais no mundo, tendo registrado 105 mortes no ano de 2024 (dados obtidos do Dossiê: Registro Nacional de Mortes de Pessoas Trans no Brasil em 2024 divulgados pela ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais). 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 (IBGE), acima, portanto, da média nacional.

Não se pode olvidar que os membros desta 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.

Em verdade, o acesso ao emprego formal pela população transexual, além de ter a importância do trabalho, como meio de sobrevivência, significa, inclusive 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 para a 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$15.000,00.

JUSTIÇA GRATUITA

Considerado o novel texto do art. 790, §4º, da CLT c/com art. 15 e 99, §3º, ambos do CPC, entendendo por suficiente para o deferimento do benefício a declaração de hipossuficiência em favor da parte autora.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Considerados o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação, a natureza e complexidade da causa e o tempo e trabalho exigidos do profissional (art. 791-A, §2º, da CLT), arbitro em 5% os honorários devidos ao patrono da reclamante, a incidirem sobre o proveito econômico obtido, devidos pela reclamada.

Deixo de fixar honorários a cargo da autora, pois inexistiu improcedência total das pretensões postas nestes autos.

DISPOSITIVO

Em análise aos pedidos formulados por ---------- em face de ----------. decido julgar PROCEDENTE a pretensão formulada para condenar a reclamada no pagamento de indenização por dano moral arbitrada em R$15.000,00.

Benefícios da Justiça Gratuita concedidos à reclamante, consoante fundamentos.

Sobre os valores devidos incidirá correção monetária, devendo ser aplicado o índice referente ao primeiro dia útil do mês subsequente, conforme Súmula nº 381 do C. TST.

Aplicam-se os índices de correção monetária e juros definidos pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADCs n. 58 e 59 e ADIs n. 5.867 e 6.021, bem como as alterações promovidas pela Lei n. 14.905/2024, nos artigos 389 e 406 do Código Civil, no período pré-judicial incidirá o IPCA-E como fator de correção monetária e a TR como fator de juros de mora, desde o vencimento da obrigação; no período judicial, ou seja, a partir do ajuizamento da ação: a) até 29 de agosto de 2024, incidirá apenas a taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora; b) a partir de 30 de agosto de 2024, incidirá o IPCA divulgado pelo IBGE como fator de correção monetária e, como fator de juros de mora a taxa SELIC, com a dedução do IPCA-E, observada a taxa zero na hipótese de o resultado dessa dedução ser negativo (art. 406 do Código Civil). Quanto à indenização por danos morais, considera-se o valor atualizado na data do arbitramento, nos termos da Súmula 439 do TST.

Não há recolhimentos previdenciários e fiscais, tendo em vista que a condenação contempla apenas verba de natureza indenizatória.

Honorários de sucumbência nos termos da fundamentação.

Custas pela reclamada no valor de R$ 300,00 calculadas sobre R$ 15.000,00, valor arbitrado à condenação provisoriamente e para efeitos de custas.

Com fincas no art. 139, III, do CPC, advirto as partes que a interposição de embargos declaratórios com intuito manifestamente protelatório ou em tom de inconformismo com o resultado da demanda (inadequação da via eleita), sujeitará o infrator na penalidade por litigância de má-fé, nos termos do art. 1.026, § 2º, do CPC.

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c

Intimem-se as partes.

CONTAGEM/MG, 15 de junho de 2025.

SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI
Juíza Titular de Vara do Trabalho

Documento assinado eletronicamente por SILVIA MARIA MATA MACHADO BACCARINI, em 15/06/2025, às 20:03:22 - 884299c
https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/25061014443581700000219656415?instancia=1
Número do processo: 0011937-56.2024.5.03.0131
Número do documento: 25061014443581700000219656415