

Funcionário chamado de gay deve ser indenizado

Empresa que discrimina e demite empregado por causa de sua opção sexual pratica ato lesivo à honra e boa fama do trabalhador, devendo indenizá-lo por danos morais. O entendimento unânime é da 12ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP).

O trabalhador entrou com reclamação alegando que era constantemente ofendido e humilhado pelo seu chefe no ambiente de trabalho. Ele relatou que passou a ser alvo de risos e piadas entre os seus colegas em razão das brincadeiras vexatórias praticadas por seu superior, que colocou um objeto fático em sua gaveta, além de chamá-lo de gay.

A empresa, Impec Industrial, alegou que, assim que tomou conhecimento da brincadeira, procurou apurar quem era o autor, mas não descobriu. Negou que qualquer pessoa de cargo de direção ou representante da empresa tenha sido responsável pelo episódio e que o trabalhador teria feito o pedido de demissão.

A 1ª Vara do Trabalho de Franca julgou o pedido procedente em parte e condenou a empresa a pagar R\$ 3 mil de indenização para o empregado por danos morais. Ambas as partes recorreram ao TRT. A empresa alegou que não haveria propósito para condenação e que não pode ser responsabilizada pela conduta preconceituosa e subjetiva de seus empregados. O funcionário alegou que o valor da indenização era pouco.

O relator, juiz Edison dos Santos Pelegrini, constatou que, segundo as testemunhas, o chefe do trabalhador, além de chamá-lo de gay na frente dos demais colegas de trabalho, disse que havia saído com ele e mantido relações sexuais, bem como relatado que foi ele quem colocou o objeto fático na mesa do reclamante.

“Ficou evidente que o ex-funcionário era alvo de perseguição do seu chefe, que o humilhava na frente dos demais colegas de trabalho, submetendo-o a brincadeiras constrangedoras e chamando-o pejorativamente de gay”, disse Pelegrini. Além do constrangimento, o juiz constatou que o trabalhador sofria ameaças de demissão.

Para o relator, a empresa, ao tomar conhecimento do caso, deixou que o próprio acusado apurasse os fatos. “O empregador foi omissivo na apuração dos fatos e, ao não tomar providências, legitimou o comportamento do agressor como se fosse culturalmente normal e aceitável”, sustentou Pelegrini.

Amparado pela Constituição Federal, CLT, Código Civil e jurisprudência, o juiz manteve a condenação imposta à empresa, inclusive quanto ao seu valor, fundamentando que qualquer pessoa tem liberdade de adotar a orientação sexual que quiser. “O tratamento no ambiente de trabalho deve ser cordial, saudável, respeitoso e aquele que desrespeita regras de urbanidade deve ser punido.”

Processo: 00872-2005-015-15-00-8 ROPS

Date Created

23/05/2006