Não é preciso ofensa direta para configurar discriminação sexual

Mesmo não havendo ofensas diretas ao empregado, rigor excessivo e cobranças diferenciadas podem configurar ato discriminatório. Esse foi o entendimento aplicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) ao condenar uma empresa a pagar R$ 10 mil a funcionário gay por discriminação sexual.

Na ação, trabalhador alegou que passou a ser tratado de forma bruta e arrogante por seu supervisor, assim que este percebeu o funcionário era homossexual. Além disso, afirmou que foi perseguido e assediado verbalmente com insinuações sobre a sua sexualidade, sendo alvo de brincadeiras de mau gosto.

Já a empresa contestou, afirmando que não houve qualquer prática discriminatória e que o autor jamais foi constrangido por ser homossexual. Como testemunha, levou o próprio supervisor acusado de assédio.

Após ouvir o testemunho, o juiz Oscar Krost, da 2ª Vara do Trabalho de Blumenau, entendeu que o trabalhador sofreu tratamento discriminatório em relação aos colegas e que sua homossexualidade não era algo indiferente ao supervisor. De acordo com sentença, embora não tenham ocorrido ofensas diretas, por meio de agressões verbais ou físicas ficaram comprovados o rigor excessivo e as cobranças desiguais feitas pelo superior.

“Por mais politicamente correto que possa parecer e por menos violento que se mostre, a postura da testemunha convidada pela ré para depor em sessão foi dotada de amarras, preconceitos e resistências, pelo que, considero não apenas plausível, como demonstrado o trato discriminatório alegado na inicial”, disse o juiz Oscar Krost, destacando que tal atitude demonstra falta da dimensão exata do que seja a dignidade da pessoa humana.

Ao recorrer da sentença, a empresa declarou que não existia prova de violação da dignidade humana, pois os fatos alegados não foram confirmados pela prova oral. Contudo, para o relator do processo, desembargador Hélio Batista Lopes, tanto o depoimento do supervisor quanto o da testemunha do autor comprovaram o desrespeito à dignidade do trabalhador e aos seus direitos da personalidade.

O desembargador chamou a atenção ainda para o fato inusitado de que a testemunha da ré era o próprio acusado. "O seu depoimento enseja análise mais acurada. Não fosse isso, indago, por que a empresa não trouxe outro empregado para testemunhar?".

No entendimento do desembargador, atitudes discriminatórias adotadas por empregados da empresa detentores de cargo de chefia devem ser proibidas, pois constituem óbice à construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Embora não ficarem comprovadas agressões verbais ou físicas por parte do superior, o relator afirmou que “não pode o empregador valer-se do seu poder diretivo para praticar atos discriminatórios, como o rigor excessivo dispensado ao autor, cobranças diferenciadas, causando gravame ao empregado, em seus direitos personalíssimos”. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-12*.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Processo 0001353-70.2017.5.12.0018

Date Created
25/08/2018

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.