Chamar empregado transgênero pelo nome civil gera dano moral

Chamar uma pessoa transgênero pelo seu nome civil no lugar do social, de forma reiterada e na frente de várias pessoas no ambiente de trabalho, é um tratamento desrespeitoso e constrangedor que gera assédio moral de cunho discriminatório. Assim entendeu o juiz Ivo Roberto Santarém Teles, da 87ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao condenar duas empresas a indenizar um empregado em R$ 14 mil.

Operador de *call center*, ele ajuizou reclamação trabalhista dizendo ter sido assediado e perseguido por parte da supervisora, que constantemente o chamava pelo nome civil na frente dos demais funcionários da empresa, além de utilizar palavras ofensivas em relação a ele como “mutante”, “coisa”, “figura” e “pessoa”. O autor também solicitou o reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho com o pagamento dos valores rescisórios.

O juiz reconheceu os relatos, com base em testemunhos, definindo que devem responder tanto a empregadora direta — que terceiriza a atividade de *call center* — quanto a segunda companhia tomadora de serviços.

“O assédio moral pressupõe violência de ordem psíquica praticada de forma reiterada no ambiente de trabalho, consistente na prática de gestos, atos, palavras, comportamentos considerados humilhantes, vexatórios, constrangedores, na maioria das vezes de forma silenciosa e longe dos olhos dos observadores, sempre com um único objetivo: discriminar, segregar, perseguir o assediado até forçá-lo ao abandono do seu local de trabalho”, afirmou o julgador.

Por causa da comprovada discriminação, Teles também considerou existente a demissão indireta.
Ele verificou que a ação judicial é anterior ao último dia de trabalho do autor, e que não há nos autos nenhuma manifestação de vontade do operador a respeito da demissão.

“Cabe ao empregador zelar para que os empregados desenvolvam as suas atividades num ambiente de trabalho sadio, inibindo comportamentos que afrontem a dignidade do trabalhador.”

“Desse modo, sujeitando-se o trabalhador reiteradamente a tratamento desrespeitoso e constrangedor no ambiente de trabalho, tornando insustentável a manutenção do vínculo de emprego, resta tipificada a hipótese a que alude o artigo 483, e, da CLT”, concluiu.

Clique aqui para ler a decisão.

Date Created
04/07/2018

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