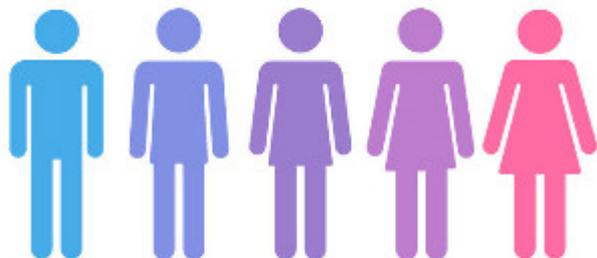


Juíza reverte dispensa e condena empresa a indenizar transgênero

Ainda que o empregado não seja estável, deve ser declarada abusiva — e, portanto, nula — a sua dispensa quando implique a violação de algum direito fundamental, devendo ser assegurada prioritariamente a reintegração do trabalhador.

123RF



Para juíza, dispensa foi discriminatória
123RF

Com base nesse entendimento, a juíza Jaeline Boso Portela de Santana Strobel, da 11ª Vara do Trabalho de Brasília, decidiu reverter uma dispensa de um trabalhador que estava em processo de transição de gênero, por considerar a demissão discriminatória. Além de determinar a reintegração do profissional, a julgadora também condenou a empresa a pagar R\$ 30 mil de indenização a título de danos morais.

Segundo os autos, o funcionário foi dispensado dois dias antes de fazer a cirurgia de mastectomia masculinizadora. Ele foi contratado em julho de 2014 e, em janeiro de 2017, quando ingressou na Cipa e contava com estabilidade de emprego, começou o processo de transição de gênero, passando a receber acompanhamento médico e psicológico.

O trabalhador alegou que, com o avanço do processo de transição, passou a receber tratamento desrespeitoso de seus superiores. Por exemplo, sendo impedido de participar das reuniões com os clientes e substituído nessas ocasiões por um funcionário que lhe era subordinado. E justamente após ter deixado a Cipa e comunicado que iria passar pelo procedimento cirúrgico, foi dispensado sem justa causa.

Em suas alegações, a empresa afirmou que não houve nenhum tipo de discriminação e negou qualquer ato que pudesse causar constrangimento ao trabalhador.

Ao analisar o caso, a magistrada julgou procedente a ação do funcionário e apontou que os depoimentos das testemunhas chamadas pela empresa não foram coesos ao tentar explicar os motivos da dispensa.

A juíza chamou atenção para contradições nos depoimentos das testemunhas e pontuou que isso, somado à pressa demonstrada em dispensar o trabalhador, "tem o condão de confirmar a tese da exordial quanto à dispensa discriminatória do reclamante, já que, após o exaurimento do mandato na Cipa e a notícia que o empregado precisaria se submeter à cirurgia, a reclamada decidiu demiti-lo". "



Diante do conjunto probatório, tenho que inexistiram demonstrações de licitude da ruptura contratual, razão pela qual a reputo abusiva", disse.

A julgadora argumentou ainda que a empresa tinha pleno conhecimento do processo de transição e da necessidade do procedimento cirúrgico que afastaria o trabalhador por muitos dias de sua atividade. Ela afirmou que a necessidade da cirurgia foi comprovada por laudos médicos e que a empresa dispensou o empregado, deixando de traçar um diagnóstico de sua saúde física e emocional, desrespeitando assim as normas de segurança e medicina do trabalho. "Conduta como a praticada pela reclamada não pode ser tolerada em um Estado Democrático de Direito", sustentou na decisão. Atuaram pelo reclamante os advogados **André Toledo de Almeida, Ana Paula Dias Carvalho e Paulo Roberto Carvalho da Silva.**

0000010-12.2020.5.10.0011

Date Created

09/07/2021