

Empresa deve indenizar empregado por impedir uso de nome social

É dever do empregador assegurar a ampla possibilidade do uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais, nos seus registros funcionais, sistemas e documentos, para a prestação de serviços em seu favor e no ambiente de trabalho.

Reprodução



Empresa não permitia que funcionário utilizasse seu nome social no trabalho
Reprodução

Esse foi o entendimento da juíza substituta da 3ª Vara do Trabalho de São Paulo, Fórum da Zona Leste, Rhiane Zeferino Goulart, ao condenar uma empresa de telemarketing a pagar indenização de danos morais a empregado transgênero por não o autorizar a usar o nome social nos sistemas corporativos.

Segundo os autos, os colegas de empresa chamavam o profissional por seu nome social, contudo, ao realizar atendimentos ele era obrigado a usar a denominação de seu registro civil, já que assim constava no crachá pessoal, como no aplicativo que utilizava para fazer ligações. O empregado afirmou que ficava desconfortável com a situação e chegava a tapar a identificação feminina que aparecia nesses equipamentos.

Na decisão, a magistrada aponta que os próprios cartões de ponto juntados aos autos pela empresa registram o nome anterior do empregado, confirmando a respectiva permanência no sistema. A julgadora pontuou que "toda pessoa tem o direito à liberdade de opinião e expressão, o que inclui a expressão de identidade ou autonomia pessoal por meio da escolha de nome".

Diante disso, a juíza condenou a empresa a pagar R\$ 10 mil a título de dano moral por entender que ficou evidenciado ato ilícito de potencial ofensivo a honra do funcionário.



Segundo a advogada trabalhista **Marcia Sanz Burmann**, sócia do escritório Autuori Burmann Sociedade de Advogados, o uso do nome social é uma conquista e um direito das pessoas transsexuais. "O empregador deve tratar e fazer com que tratem o seu empregado ou empregada transsexual com o seu nome social, refletindo esta atitude, inclusive, nos documentos oficiais da relação de emprego. Este ato representa um incentivo à inclusão e à diversidade, tão necessários para um ambiente de trabalho sadio. Os princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, ambos com assento constitucional, não admitem condutas comissivas ou omissivas que impliquem desrespeito a qualquer pessoa ou grupo social", afirmou. *Com informações da assessoria de comunicação do TRT-2.*

Autores: Redação ConJur