



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/07/2020

Valor da causa: R\$ 42.751,71

Partes:

RECORRENTE: PROSEGUR BRASIL S/A TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANCA

RECORRIDO: PROSEGUR BRASIL S/A TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANCA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº

RECORRENTE: PROSEGUR BRASIL S/A TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANÇA

RECORRIDO: PROSEGUR BRASIL S/A TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANÇA

RELATORA: CARINA RODRIGUES BICALHO

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DE SUA IDENTIDADE DE GÊNERO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. MAJORAÇÃO. A discriminação por identidade de gênero é nefasta, porque retira das pessoas a legítima expectativa de inclusão social em condições iguais aos que compõem o tecido social. Dói. Mas dói na alma, no desejo e no sentido de contribuir para construir uma sociedade vocacionada à promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, que assegure o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade, como quer a Constituição que organiza esse tecido social. A dispensa discriminatória, na contramão do caminhar da sociedade no sentido de avançar para além da tradicional identificação de sexos e reconhecer, como essência da dignidade da pessoa humana e do direito à felicidade, a transição e o reconhecimento daqueles cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento, é medida que merece ser censurada. A empresa, como agente de transformação social que é e pela importância que ocupa no cenário econômico nacional e internacional, deveria contribuir para a construção dessa sociedade inclusiva, mais justa, mais igualitária, mais feliz a partir da felicidade de cada um. Ao contrário, fez doer a alma do trabalhador e seu sentimento de pertencer. Indenização por dano moral majorada para R\$ 30.000,00.

LEI 9.029/1995. DANO MATERIAL. PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. O art. 4º da Lei 9.029/1995 assegura ao empregado que teve o contrato de trabalho rompido por ato discriminatório a faculdade de optar entre a reintegração, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento. Assim, reconhecida a dispensa discriminatória, e dada a impossibilidade de reintegração ao emprego, face a obtenção de novo emprego, é devido o pagamento das remunerações, em dobro, do período em que esteve afastado, ou seja, da dispensa até a obtenção do novo emprego.



RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO (RO 0100846-58.2019.5.01.0017)**, provenientes da **MM. 17ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro**.

O **Exmo. Juiz do Trabalho, Dr. ANDRÉ LUIZ AMORIM FRACO**, pela r. sentença constante do **ID. 908498a**, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou procedentes os pedidos iniciais, na forma da fundamentação sentencial.

A ré manejou o recurso ordinário de **ID. e5c8c4b**, postulando a reforma da sentença no tocante aos seguintes pontos: cerceamento de defesa, danos morais e materiais.

O autor, por sua vez, interpôs o recuso ordinário adesivo de **ID 96a0398** requerendo a reforma da decisão de origem quanto à indenização prevista na lei 9.029/95 e danos morais (majoração)

Contrarrazões nos **ID 831bd3d e 3a3d8e5**.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho por não se configurar hipótese de sua intervenção.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos formais de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários interpostos.



MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

DO CERCEIO DE DEFESA

Sustenta a recorrente que *"houve cerceamento de defesa, pois, em audiência de instrução do dia 12/03/2020, a Recorrente não pôde formular perguntas ao Recorrido"*.

Analiso.

Em atenção ao princípio do livre convencimento motivado, pode o Julgador indeferir a produção de prova que entender desnecessária, sem que isso configure cerceamento do direito de defesa (artigos 370 e 371 do CPC).

In casu, o magistrado de origem indeferiu, na audiência de ID cbd4039, a formulação de outras perguntas que pretendiam as partes formular em depoimentos pessoais recíprocos, registrando em ata os protestos de ambos os patronos.

Constou, ainda, na ata de audiência, a declaração do juiz de origem que de *"com as respostas acima, colhidas em interrogatório do juízo, afastam-se confissões recíprocas, e determino que se passe à colheita da prova testemunhal, prova adequada para este tipo de lide"*.

Assim, já tendo as partes respondido perguntas sobre os pontos controvertidos na presente demanda, sendo afastada a confissões recíprocas, não vislumbro qualquer cerceio do direito de defesa.

Nego provimento.

RECURSO COMUM AS PARTES

DO DANO MORAL E MATERIAL - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.



Postula a reclamada que sejam excluídas da condenação as indenizações por danos morais e materiais. No tocante a indenização por danos morais, aduz que toda a documentação do autor com a alteração de nome social ocorreu após a sua dispensa e que no momento da demissão ainda não se identificava com o seu nome social. Acrescenta que não restou comprovado que o reclamante solicitou formalmente que seus documentos fossem alterados, afirmando que *"todos os documentos trazidos pelo Recorrido, documentos de identificação, conversa no whatsapp, ocorreram após a dispensa"*. Assevera, por fim, que restou demonstrado pela prova oral que o obreiro não sofreu situações vexatórias, bem como que não houve resistência da recorrente em chamá-lo pelo nome social. Por fim, postula a reforma da decisão quanto a indenização por danos materiais, ao argumento de que não houve dispensa discriminatória.

O autor, por sua vez, afirma que *"apesar de corretamente reconhecer a dispensa discriminatória, a Sentença Recorrida apenas condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos materiais em valor equivalente ao recebido no momento de sua rescisão, sem qualquer fundamentação para tanto"*, não observando o pedido inicial de condenação com base na Lei 9029/95. Requer a condenação da ré ao *"pagamento de indenização correspondente ao dobro da remuneração do Recorrente desde o momento de sua demissão (08/04/2019) até o momento de sua contratação em nova empresa (19/10/2019)"*.

No tocante a indenização por danos morais, postula que a majoração da condenação para valor não inferior a 20 (vinte) vezes sobre o último salário contratual. Declara que restou comprovado nos autos que a ré lhe causou sérios prejuízos em razão de sua conduta, em especial ao demiti-lo pelo simples fato de ter requerido seus direitos como homem transgênero. Acrescenta que durante o período de sua transição *"foi exposto a situações vexatórias extremas que o levaram, até mesmo, a recorrer à utilização de medicamentos contra ansiedade e tratamento da depressão."*

Transcrevo a decisão de origem:

"INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

O reclamante informa, via exordial, que em 2018 deu início ao processo de transição de gênero, submetendo-se a tratamento hormonal, a fim de garantir visibilidade à identidade masculina. Com as características gradualmente reveladas, entendeu que melhor seria ser tratado pelo seu nome social, solicitando isso aos seus supervisores e aos demais funcionários da ré. A partir disso, afirmou ter sofrido resistência, exclusão, situações vexatórias, proibição de uso de banheiro masculino, fazendo com que entregasse uma cartilha de informações, produzida pela Defensoria Pública, em março 2019. Em sequência, narra que a reclamada marcou uma reunião (16/03/2019) para que se discutissem como seria tratado o caso - como se houvesse alternativa. Ocorrendo sua demissão poucas semanas depois dessa reunião, com o nome de registro no TRCT e na carta de referência, o reclamante requer o pagamento de indenização por danos morais, por ter sofrido discriminação no âmbito da empresa, não só pela dispensa, mas com base em inúmeros comportamentos tolerados e reproduzidos.



Em rebote, a reclamada nega que tenha havido discriminação com o reclamante, que sempre foi tratado pelo nome social desde o momento que o requereu e que não foi possível realizar a entrega de carta de referência com o nome social do reclamante quando da sua demissão, uma vez que sua documentação ainda constava com o nome de registro e que a dispensa do obreiro se deu por redução de quadro de funcionários.

Fixada a lide, nestes termos.

Com efeito.

Primeiramente, cumpre analisar os documentos apresentados, como o TRCT (Id db6df6e), emitido em 25/04/2019, com o nome de registro, enquanto a Certidão de Nascimento com o nome social já havia sido emitida desde 11/04/2019 (Id 94e56a1), e a Carteira de Identidade, emitida em 24/04/2019 (Id aa49d7b).

Contudo, antes mesmo de se verificar tal formalidade, à luz da decisão de agosto de 2018, dando provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida, para autorizar a alteração do registro civil de pessoa transgênero, diretamente pela via administrativa, garantiu-se o direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo para tanto nada além da manifestação de vontade do indivíduo.

Logo, valendo-se da expressão latina , conclui-se que a maiori, ad minus quem pode o mais, pode o menos. Se para a modificação do registro civil basta a manifestação da vontade do indivíduo, quanto mais um registro de funcionários de uma empresa.

Com a simples recusa da empresa em tratar o reclamante pelo seu nome social, nos documentos que emitia, como contracheque (Id 267619c), TRCT (Id db6df6e), carta de referência (Id 4ea897c), já restou comprovada a resistência enfrentada pelo obreiro em relação a sua identidade de gênero no seu ambiente de trabalho.

Situação sui generis, mas que poderia ser logo resolvida pela empresa.

Mas não é só.

A testemunha do reclamante - ata da instrução - ratificou a narrativa do autor, ao dizer que houve a não aceitação por parte de inúmeros colegas, o que acabou culminando na proibição do reclamante em utilizar o banheiro masculino, a despeito do preconizado pelas leis brasileiras e internacionais e informado pela Cartilha da Defensoria Pública - Id fa9743b - em seu item 5, em que esclareceu que a permissão deveria ter sido obrigatória.

A testemunha afirmou, ainda, que um dos supervisores (sr. Adilson) se negava em chamar o reclamante por seu nome social, que colegas do mesmo nível hierárquico também se dividiam, entre chamar pelo nome social ou não, que alguns dos colegas do mesmo nível hierárquico faziam piadas, como por exemplo: "Bolsonaro vai acabar com isso", "isso é palhaçada, não existe" e que não houve por parte da direção nenhuma reunião com os empregados para tentar conscientizar e incentivar o respeito ao colega e a obediência a lei.

Afirmou mais. Categoricamente aduziu que o reclamante foi dispensado por motivo de discriminação e não por seara financeira.

Finalizou, informando a depoente que a dispensa do reclamante foi uma surpresa para todos os colegas do setor, uma vez que sempre desempenhou suas tarefas e inúmeras outras em outros setores da ré com presteza.

E apesar do preposto da ré e de sua testemunha - mesma ata de instrução - negarem a discriminação, não soube a testemunha dizer se o supervisor Adilson apresentou resistência ou não, não soube afirmar se a empresa passou por algum problema financeiro, ou se ocorreu alguma reunião para orientações, afirmando ainda que não teve conhecimento de nenhum funcionário que tenha sido punido ou advertido por conta de brincadeiras de mau gosto com o reclamante.

Pois bem.



Cabe aqui citar um trecho do voto do ministro Celso de Mello, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275:

"É imperioso acolher novos valores e consagrar uma nova concepção de direito fundada em uma nova visão de mundo, superando os desafios impostos pela necessidade de mudança de paradigmas em ordem a viabilizar, até mesmo como política de Estado, a instauração e a consolidação de uma ordem jurídica genuinamente inclusiva".

Com base nisso, constatou-se que a empresa não soube portar-se diante da mudança de paradigma que lhe foi apresentada, a despeito de toda informação disponibilizada nas redes e pelo próprio funcionário, causando assim sua exclusão, antes mesmo do momento da dispensa.

Abro parêntese para registrar que, outrossim, decerto, boa parte dos colegas e gerentes até receberam bem a situação e tentaram minimizá-la e até resolver. Não descarto que a reclamada tentou solucionar a questão. MAS PARTE DELA RESTOU NEGLIGENTE.

Mas parte de seu efetivo e um de seus supervisores acabaram por desviar o processo de adaptação do autor e cometeram atos ilícitos, constringendo-o, a ponto de alcançar o terreno da dignidade da pessoa humana, na forma da Constituição Federal - artigos 1º, III e 3º, IV.

Neste quadro, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais, arbitrando o quantum em R\$20.000,00 (vinte mil reais), considerando a condição social do obreiro, a capacidade econômica da empresa, a gravidade do dano (perpetrado por parte da empresa) e a necessidade didática e uniforme de atuação - mais os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

No que pertine à indenização por dano material, não obstante restar prejudicada a obrigação de fazer consistente em reintegrar o autor - posto que empregou-se em seguida (ata ID. 194e7d3) - também a Lei 9029/95, em seu artigo 4º, II, prevê indenização material (pleito igualmente direcionado na exordial) que, assentado o motivo de discriminação ensejador da rescisão contratual, resta devido e ora fixo em R\$ 4.540,75 (quatro mil, quinhentos e quarenta reais e setenta e cinco centavos), exato valor constante do líquido rescisório (TRCT).

Observe-se."

Analiso.

A discriminação por identidade de gênero é nefasta, porque retira das pessoas a legítima expectativa de inclusão social em condições iguais aos que compõem o tecido social. Dói. Mas dói na alma, no desejo e no sentido de contribuir para construir um sociedade vocacionada à promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, que assegure o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade, como quer a Constituição que organiza esse tecido social.

Os tribunais, que tratam do assunto na esfera social, reconhecem que os indivíduos transgêneros têm o direito de usar seu nome social, preservando, assim, seus direitos constitucionais individuais, com base nos artigos 5º e 3º, IV, ambos da Constituição Federal.

Nesse sentido, segue a decisão proferida pelo STF, pela pena do Min. Dias Toffoli, no Recurso Extraordinário (RE) 670422, com repercussão geral reconhecida, *in verbis*:



"Direito Constitucional e Civil. Transexual. Identidade de gênero. Direito subjetivo à alteração do nome e da classificação de gênero no assento de nascimento. Possibilidade independentemente de cirurgia de procedimento cirúrgico de redesignação. Princípios da dignidade da pessoa humana, da personalidade, da intimidade, da isonomia, da saúde e da felicidade. Convivência com os princípios da publicidade, da informação pública, da segurança jurídica, da veracidade dos registros públicos e da confiança. Recurso extraordinário provido. 1. A ordem constitucional vigente guia-se pelo propósito de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, voltada para a promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, de modo a assegurar o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade. Dado que a tutela do ser humano e a afirmação da plenitude de seus direitos se apresentam como elementos centrais para o desenvolvimento da sociedade, é imperativo o reconhecimento do direito do indivíduo ao desenvolvimento pleno de sua personalidade, tutelando-se os conteúdos mínimos que compõem a dignidade do ser humano, a saber, a autonomia e a liberdade do indivíduo, sua conformação interior e sua capacidade de interação social e comunitária. 2. É mister que se afaste qualquer óbice jurídico que represente restrição ou limitação ilegítima, ainda que meramente potencial, à liberdade do ser humano para exercer sua identidade de gênero e se orientar sexualmente, pois essas faculdades constituem inarredáveis pressupostos para o desenvolvimento da personalidade humana. 3. O sistema há de avançar para além da tradicional identificação de sexos para abarcar também o registro daqueles cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento. Nessa seara, ao Estado incumbe apenas o reconhecimento da identidade de gênero; a alteração dos assentos no registro público, por sua vez, pautase unicamente pela livre manifestação de vontade da pessoa que visa expressar sua identidade de gênero. 4. Saliente-se que a alteração do prenome e da classificação de sexo do indivíduo, independente de dar-se pela via judicial ou administrativa, deverá ser coberta pelo sigilo durante todo o trâmite, procedendo-se a sua anotação à margem da averbação, ficando vedada a inclusão, mesmo que sigilosa, do termo "transexual" ou da classificação de sexo biológico no respectivo assento ou em certidão pública. Dessa forma, atende-se o desejo do transgênero de ter reconhecida sua identidade de gênero e, simultaneamente, asseguram-se os princípios da segurança jurídica e da confiança, que regem o sistema registral. 5. **Assentadas as seguintes teses de repercussão geral:** i) **O transgênero tem direito fundamental subjetivo à alteração de seu prenome e de sua classificação de gênero no registro civil, não se exigindo, para tanto, nada além da manifestação da vontade do indivíduo, o qual poderá exercer tal faculdade tanto pela via judicial como diretamente pela via administrativa.** ii) Essa alteração deve ser averbada à margem no assento de nascimento, sendo vedada a inclusão do termo 'transexual'. iii) Nas certidões do registro não constará nenhuma observação sobre a origem do ato, sendo vedada a expedição de certidão de inteiro teor, salvo a requerimento do próprio interessado ou por determinação judicial. iv) Efetuando-se o procedimento pela via judicial, caberá ao magistrado determinar, de ofício ou a requerimento do interessado, a expedição de mandados específicos para a alteração dos demais registros nos órgãos públicos ou privados pertinentes, os quais deverão preservar o sigilo sobre a origem dos atos. 6. Recurso extraordinário provido."

Destaco, ainda, visando evitar situações de discriminação, foi editada a Lei n. 9.029/1995, que assim dispõe:

"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

A Súmula 443 do TST preconiza o direito à reintegração de empregado portador de doença grave, sujeito a estigma ou preconceito, ante a presunção de dispensa discriminatória. A razão de decidir dos processos paradigmáticos que sustentam a súmula é o estigma ou preconceito decorrente da doença grave. Não dista do que tratamento aqui - do preconceito em sua essência.



Entretanto, nesses autos há prova robusta da dispensa discriminatória, o que afasta a incidência do entendimento consolidado na referida súmula e dispensa a aplicação da teoria da distribuição do ônus probatório.

As provas produzidas demonstram a prática de ato ilícito perpetrado pelo empregador, configurada pelo caráter discriminatório da dispensa do demandante por externar sua condição de pessoa transgênera.

A testemunha arrolada pelo autor corroborou com as alegações iniciais, ao afirmar seu depoimento que:

"que a depoente acompanhou o processo de troca de gênero do Reclamante; que nem todos os colegas aceitaram o que ocorreu, como por exemplo, o Reclamante pediu para utilizar o banheiro masculino, o que foi negado; que o Reclamante apresentou uma lei e um documento da defensoria pública e pediu para que fosse chamado pelo nome social; que os encarregados e supervisores fizeram uma reunião; que um dos supervisores (sr. Adilson) se negava a chamar o Reclamante por seu nome social; que colegas do mesmo nível hierárquico também se dividiam, entre chamar pelo nome social ou não; que alguns dos colegas do mesmo nível hierárquico faziam piadas, como por exemplo: "Bolsonaro vai acabar com isso", "isso é palhaçada, não existe"; que o Reclamante era subordinado ao sr. Paulo Vitor, chefe de tesouraria; que o chefe do Reclamante aceitou a situação, chamava-lhe pelo nome social e tentou passar isto aos demais, e até mesmo para seu superior; que antes da reunião mencionada, os supervisores não chamavam o Reclamante pelo nome social, e após a reunião, o supervisor Adilson ainda se negava a chamar pelo nome de Caio; que com relação a supervisores e encarregados, a depoente nunca escutou piadinhas; que o Reclamante se chateava com os colegas e com os comentários no local de trabalho; que se não se engana, o Reclamante parou de trabalhar em abril/2019; que nesta ocasião, a depoente não soube de desligamentos por motivos financeiros e, na sua opinião, o Reclamante foi dispensado por motivo de discriminação; que não houve por parte da direção da empresa nenhuma reunião com os empregados para explicar a situação, pelo menos a depoente nunca participou; que mesmo antes da entrega da carta da defensoria pública, o Reclamante já tinha solicitado ser chamado pelo nome social; que a dispensa do Reclamante foi uma surpresa para a depoente e para todos os colegas do setor; que da reunião mencionada acima até a dispensa do Reclamante, passou cerca de 1 mês; que não sabe informar se o Reclamante chegou a tomar remédios, por conta das chateações; que caso algum empregado tivesse alguma dúvida ou tivesse algum constrangimento não havia nenhuma regra específica, mas o chefe imediato era sempre procurado".

A testemunha da ré, por sua vez, não constitui prova robusta das alegações da defesa. A afirmação de *"não ficou sabendo de nenhum colega que não tivesse aceitado a situação, nunca tendo ouvido de colegas piadinhas ou brincadeiras de mau gosto"*, não comprova que as atitudes discriminatórias em face autor não tenham ocorrido, mas apenas que o depoente não as presenciou. Tal entendimento é reforçado pela declaração da testemunha de que *"não sabe dizer se o supervisor Adilson teve resistência com relação a esta situação"*. Além disso, o depoente afirma que da reunião em que o supervisor Vitor orienta que o reclamante fosse chamado por seu nome social, somente participaram 7 auxiliares de tesouraria, sendo que o setor havia cerca de 80 pessoas, *"não sabendo informar se houve outras reuniões com os demais colegas para orientações"*.



Além disso, a resistência da reclamada na utilização do nome social do reclamante, apesar da transição de gênero, é clara nos autos, na medida em que todos os documentos emitidos pela empresa constam o nome feminino do trabalhador.

A alegação da ré de que os documentos não foram emitidos com o nome social do autor, por não possuir este na data qualquer documento com a alteração do prenome, não se sustenta.

Primeiro porque, conforme exposto pelo magistrado de origem, se na decisão proferida pelo STF, acima transcrita, foi reconhecida que para a alteração do prenome no registro civil basta a manifestação da vontade do indivíduo, nada justifica a empresa condicionar a modificação em seus registros a apresentação de documentos. Segundo porque, **o TRCT e a carta de recomendação, emitidos em 25/04/2019, constaram o nome feminino do autor, em que pese nesta data o obreiro já possuir a Certidão de Nascimento com o nome social (emitida em 11/04/2019) e a Carteira de Identidade (emitida em 24/04/2019).** Por fim, **a reclamada não apresentou qualquer justificada para não atender ofício expedido pela Defensoria do Estado do Rio de Janeiro em 10/06/2019 no qual requer a expedição de nova carta de referência ao autor com o nome atualizado em sua Certidão de nascimento, CPF e Registro Civil.**

Ante o exposto, não há como afastar a presunção discriminação na dispensa imotivada do autor.

O dano moral, portanto, é evidente. A culpa também restou demonstrada, pois a ré deu causa ao dano, praticando ato ilícito. Presentes os pressupostos relativos ao dever de indenizar, decorrente da responsabilidade civil do empregador, não há dúvidas do sofrimento experimentado pelo autor, motivo pelo qual é devida a reparação por danos morais.

A dispensa discriminatória, na contramão do caminhar da sociedade no sentido de avançar para além da tradicional identificação de sexos e reconhecer, como essência da dignidade da pessoa humana e do direito à felicidade, a transição e o reconhecimento daqueles cuja autopercepção difere do que se registrou no momento de seu nascimento, é medida que merece ser censurada.

A empresa, como agente de transformação social que é e pela importância que ocupa no cenário econômico nacional e internacional, deveria contribuir para a construção dessa sociedade inclusiva, mais justa, mais igualitária, mais feliz a partir da felicidade de cada um. Ao contrário, fez doer a alma do trabalhador e seu sentimento de pertencer.



No que diz respeito ao *quantum* indenizatório, verifico que o valor a ser fixado deve observar a natureza jurídica do bem jurídico atingido, qual seja, a honra, a imagem e a integridade psicofísica do trabalhador; a extensão dos danos e o grau da ofensa, a gravidade da culpa e o caráter pedagógico da medida.

Ainda, a reparação patrimonial do dano moral deve ser ajustada às circunstâncias fáticas informadas pelo caso concreto e tem um caráter pedagógico para a parte que adota conduta ilícita e produz danos a outrem. O valor arbitrado deve significar quantia que repercuta de forma a coibir atos ilícitos por parte do empregador; entretanto não deve ser tamanha que represente enriquecimento sem causa do trabalhador.

Assim, considerando os referidos critérios, reputo insuficiente a indenização fixada na origem, em razão da responsabilidade social da empresa como agente de transformação social, do porte e importância da empresa no cenário nacional, das consequências do ato ilícito sob a esfera moral do trabalhador, majoro a indenização para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Quanto ao dano material, o art. 4º da Lei 9029/95 estipula:

*"Art. 4o **O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:** (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)*

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

*II - **a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.**"*

Prejudicada a reintegração do autor, face a notícia de obtenção de novo emprego, faz jus o pagamento de indenização equivalente ao dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Sendo o termo inicial do período de afastamento a data de demissão, considerado o aviso prévio indenizado (20/05/2019), e o termo final a data de obtenção do novo emprego, a qual fixo como sendo 10/09/2019 (conforme se infere na audiência de ID. 194e7d3, na qual o autor afirma que "já se empregou", não havendo nos autos nenhum elemento que demonstre que a obtenção do novo emprego tenha ocorrido antes ou depois desta data).

Assim, nego provimento ao recurso da ré e dou parcial provimento ao recurso do autor.

RECOMENDAÇÕES FINAIS



Desde já, recomendo às partes que observem a previsão contida no art. 1.026, §2º do CPC, uma vez que o interesse público impõe ao órgão jurisdicional o dever de coibir e de reprimir o abuso do direito de ação em práticas contrárias à dignidade da justiça.

ACÓRDÃO

Pelo exposto, decide esta **7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, por unanimidade, conhecer dos recursos interpostos e, no mérito, **negar provimento ao recurso da ré e dar parcial provimento do autor** para fixar o valor da indenização por danos materiais, com base na lei 9.029/95, no dobro da remuneração do período de afastamento, corrigido monetariamente e acrescido dos juros legais. Sendo o termo inicial do período de afastado a data de demissão, considerado o aviso prévio indenizado (20/05/2019), e o termo final a data de obtenção do novo emprego (10/09/2019), nos termos da fundamentação da Desembargadora Relatora.

Arbitrando-se novo valor à condenação, no importe de R\$60.000,00, com custas de R\$1.200,00, pela ré, desde já, intimada, nos termos do item III da Súmula nº 25 do C. TST.

CARINA RODRIGUES BICALHO
Desembargadora Relatora

mn

Votos

