



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

# Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0000416-46.2022.5.05.0029

Relator: MARIA HELENA MALLMANN

## Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/05/2024

Valor da causa: R\$ 84.566,26

### Partes:

**AGRAVANTE:** DATAMETRICA TELEATENDIMENTO S/A

ADVOGADO: MAURICIO RANDES COELHO BARROS

ADVOGADO: RODRIGO FERREIRA SANTOS

ADVOGADO: FREDERICO DA COSTA PINTO CORREA

**AGRAVADO:** DANDARA MUAMA CONCEICAO SILVA

ADVOGADO: BRUNA CRISTINA SANTANA DE ANDRADE

ADVOGADO: JESSICA DOS SANTOS NURE



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 0000416-46.2022.5.05.0029

ACÓRDÃO  
2ª Turma  
GMMHM/frp/nt

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. TRANSFOBIA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Hipótese em que se discute reparação civil decorrente de transfobia em ambiente de trabalho. A sociedade contemporânea tem passado por transformações significativas no reconhecimento e na valorização da diversidade de gênero. Esse avanço é fundamental para a construção de um mundo mais justo, inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas possam viver com dignidade e sem medo de discriminação. O respeito à diversidade de gênero não se trata apenas de uma questão de direitos individuais, mas de um compromisso coletivo com a igualdade e a empatia. Cada indivíduo deve ter a liberdade de expressar sua identidade sem sofrer preconceito ou violência. Quando a sociedade acolhe e respeita todas as identidades de gênero, promove um ambiente mais saudável para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos. Além disso, garantir direitos e proteção a pessoas trans, não binárias e de outras identidades de gênero fortalece os princípios democráticos e os direitos humanos. Ambientes educacionais, locais de trabalho e políticas públicas que reconhecem essa diversidade contribuem para uma sociedade mais progressista e inovadora. A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - exige de seus signatários práticas contrárias à discriminação no ambiente de trabalho. No âmbito nacional, tem-se que a Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e veda qualquer forma de discriminação (art. 5º, XLI). O Decreto nº 8.727/2016 regulamenta o uso do **nome social** na Administração Pública, reforçando o respeito à identidade de gênero. Por meio da ADI 4275, o STF entendeu ser possível a alteração do nome e do gênero no registro civil sem a necessidade de cirurgia ou autorização judicial. Órgãos públicos e instituições de ensino devem respeitar e adotar o nome social em registros, crachás e atendimentos. Empresas privadas devem respeitar o nome social dos funcionários e clientes. Assim, a recusa em utilizar o nome social configura afronta à dignidade humana e gera danos morais. Inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO 26 e do MI 4.733, reconheceu a transfobia como espécie de racismo, vedando práticas discriminatórias contra pessoas transgênero. O direito ao uso do banheiro condizente com a identidade de gênero decorre da proteção à igualdade e à dignidade, sendo a



restrição a esse direito uma forma de discriminação direta. Guedes, Nolasco e Ribeiro (2022, p. 160), citando Comério (2018, p. 95), destacam que quanto à utilização do banheiro: “as questões que envolvem o uso do banheiro pela população transgênero vão além do aspecto físico e influenciam diretamente no tema que trata da dignidade da pessoa humana, especificamente dessa população. Além disso, há que se considerar o desconforto quanto ao julgamento das pessoas que estão utilizando o espaço do banheiro, verifica-se uma situação vexatória por parte da população transgênero de não poder viver sua identidade de gênero.” (GUEDES, Eduardo Antônio Martins; NOLASCO, Evellyn Becker Moreira; RIBEIRO, Renato de Araújo. O uso do banheiro pela população transgênero no meio ambiente de trabalho. *In*: GÜNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord.) **Discriminação de LGBTQIA+ nas relações de trabalho**. São Paulo: Dialética, 2022. p. 159-191). O dano moral surge como um dos instrumentos de reparação para as pessoas que são vítimas de atos discriminatórios relacionados à identidade ou expressão de gênero. Quando alguém sofre constrangimentos, humilhações ou outras formas de violência - seja no ambiente de trabalho, na prestação de serviços ou em espaços públicos -, isso pode configurar uma violação à dignidade da pessoa humana. Tais situações não apenas afetam o bem-estar psicológico, mas também reforçam as desigualdades sociais e perpetuam estigmas. A jurisprudência tem avançado no sentido de reconhecer o dano moral em casos de discriminação de gênero. Atitudes discriminatórias, como o uso de pronomes errados de forma intencional, a recusa em respeitar o nome social ou a exposição vexatória de pessoas transgênero e não binárias, configuram ofensas possíveis de reparação. Além disso, leis como a Lei nº 9.029/1995 proíbem práticas discriminatórias no acesso a emprego e nas relações de trabalho, reforçando o direito à igualdade. Promover a diversidade de gênero é um passo essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. O combate à discriminação e a reparação por danos morais desempenham um papel crucial nesse processo, funcionando como um meio de proteção às vítimas e de conscientização sobre os direitos humanos. É fundamental que empresas, instituições e indivíduos assumam a responsabilidade onde a pluralidade seja respeitada e valorizada. Cabe ao empregador promover campanhas de conscientização sobre diversidade e respeito à identidade de gênero e esclarecer que todos têm o direito de serem tratados com dignidade, a fim de evitar conflitos. No caso, a reclamante, pessoa transgênero que se identificava com o gênero feminino, ao ser admitida, apresentou à empresa documentos em que ainda constava seu nome de registro de nascimento, mas o crachá recebido na época já constava o nome social. Nas escalas de trabalho, a autora era identificada pelo nome de registro de nascimento, o que também aconteceu durante os treinamentos ou quando era chamada pelos supervisores, apesar de suas solicitações para chamá-la pelo nome social. Também era impedida de utilizar o



banheiro feminino. Sendo assim, correta a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, pois os fatos narrados evidenciaram violação grave aos direitos da autora, gerando angústia e constrangimento incompatíveis com o dever de respeito à dignidade humana. **Agravo de instrumento a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR - 0000416-46.2022.5.05.0029**, em que é AGRAVANTE DATAMET RICA TELEATENDIMENTO S/A e é AGRAVADA DANDARA MUAMA CONCEICAO SILVA.

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que denegou seguimento ao recurso de revista.

A parte recorrida não apresentou contraminuta ao agravo de instrumento nem contrarrazões ao recurso de revista.

É o relatório.

### V O T O

**Conheço** do agravo de instrumento, uma vez que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

### **TRANSFOBIA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

O Tribunal Regional, no que concerne ao tema em destaque, consignou:

#### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO. TRANSFOBIA. USO DO NOME SOCIAL**

A reclamada não se conforma com a sentença de primeiro grau que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais decorrente da dispensa discriminatória fundado em suposto ato transfóbico.

Alega que durante todo o curso processual a parte reclamante não se desvencilhou do ônus de comprovar de maneira robusta suas alegações da exordial.

Diz que "restou evidente que a empresa jamais realizou qualquer tipo de ato transfóbico, intolerante ou discriminatório para com a parte autora. Restou esclarecido durante o curso processual que a empresa sempre procedeu de maneira correta ao propiciar um ambiente de trabalho saudável e inclusivo para todos os seus funcionários. Tanto é que, como bem a autora afirmou em Audiência, "solicitou à reclamada que fosse chamada pelo nome social; que embora tenha apresentado documentos à empresa, sem essa alteração... o crachá da empresa, constante das fls. 154 do pdf, foi entregue à depoente no ato de sua contratação".

Destaca que "em que pese a Reclamante ter fornecido, à época da contratação, documentos pessoais que constassem o seu nome de batismo, a empresa esteve aberta a sempre lhe propiciar o tratamento requerido por esta, qual seja, pelo nome social. Nesse sentido, desde o início, a Datamétrica procedeu com a inclusão do nome social da autora nos canais internos de comunicação da empresa, como e-mail, inscrição em eventos e também no crachá".

Anota que "o MM Juízo sentenciante não levou em consideração que a obreira prestava serviços a uma instituição bancária (Banco do Brasil), que é submetida a rígidas regras de segurança de informação, pelo que o nome social da autora apenas poderia ser incluído em tais documentos acaso esta realizasse a mudança do seu nome em registro. Contudo, os documentos com o nome social da autora apenas foram expedidos após a sua demissão, como se pode verificar pelos documentos juntados pela mesma quando da distribuição da ação (vide Id 98a7c03)".

Reitera que "por imposição de normas da instituição tomadora de serviço, alguns documentos apenas poderiam ser ajustados a partir da mudança dos documentos da autora, pelo que evidente que tal situação também dependia da reclamante, sendo ciente de tal situação, tendo confessado tal fato em audiência".

Assevera que "as escalas de trabalho possuíam o nome de batismo da autora pois eram elaboradas pelo Banco do Brasil, que, como restou comprovado, não poderia alterar o nome da mesma sem a alteração dos documentos. É isso que restou esclarecimento por meio do depoimento da preposta da empresa, situação que também não foi ponderado pelo Juízo a quo".

Obtempera, ainda, que "A empresa Recorrente chama atenção ainda para o fato de que o Juiz de primeiro grau busca invalidar o depoimento da testemunha da empresa pelo fato de que a mesma não se recordar de algumas situações, como o tempo em que aquela foi supervisora da reclamante, e não se recordar se a testemunha autoral havia sido empregada da empresa, fatos



estes que sequer são necessários ao deslinde da ação. Quanto aos fatos cruciais à controvérsia da lide, a referida testemunha foi capaz de esclarecer situações importantes".

Argumenta que "não restou comprovado nos autos a existência de nenhum abalo moral que tenha sido causado à Reclamante, a ponto de que seja deferida a indenização por danos morais, principalmente na importância deferida, razão pela qual se requer que seja reformada a sentença para impor a improcedência no particular. Por outro lado, conforme anteriormente dito, o ônus da prova é da recorrente (CLT, art. 818, NCPD art. 373), sendo certo que o dano moral não pode jamais ser presumido, devendo haver prova contundente de sua existência. E, a parte autora realmente não conseguiu se desincumbir do ônus que tinha que comprovar as suas alegações".

Com isso, pede a improcedência do pedido de indenização por danos morais, ou, alternativamente, a redução do *quantum* indenizatório.

Examino.

Para melhor compreensão da controvérsia, trago à colação os fundamentos erigidos pelo julgador de base (ID. 0e5d4fe):

#### "2.1 INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS. TRANSFOBIA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Tendo a reclamada negado as condutas transfóbicas alegadas na petição inicial e a suposta despedida discriminatória, coube à reclamante demonstrar tais alegações, a teor do art. 818, I, da CLT, entendendo o Juízo que, no caso em tela, apenas a hipossuficiência da autora não a impedia de realizar prova dos fatos narrados, pois não era de difícil produção, não havendo que se falar em prova diabólica.

Analisados os autos, entende o Juízo que a autora se desincumbiu em parte do seu encargo probatório.

Com efeito, embora em seu depoimento, a reclamante tenha admitido que nos documentos pessoais que apresentou à empresa ainda constava o seu nome de registro de nascimento, bem como que o crachá funcional que recebeu na época de sua contratação foi aquele anexado no ID 9c2efc0, - no qual consta apenas o seu nome social abreviado -, o documento de ID 903e541 indica que na escala constante do sistema da empregadora a autora era identificada pelo nome de registro de nascimento (Aauto), dando respaldo à denúncia por ela apresentada à empresa em 28/07/2021 ((IDs 903e541 e 903e541). Ademais, a primeira testemunha informou "que durante o treinamento, a reclamante era chamada pelo nome de batismo "Aauto", quando a lista de funcionários era lida no início e no final do dia de treinamento; que mais de 1 vez a depoente, embora constrangida, solicitar para que fosse chamada pelo seu nome social, mas não era atendida;... que no feedback realizado pelos supervisores, a reclamante era chamada pelo nome Aauto; que a reclamante chamava atenção dos supervisores para ser chamada pelo nome social, mas eles continuavam a chamá-la pelo nome de batismo;... que nunca houve orientação da empresa com relação à identidade de gênero, sendo os feedbacks restritos ao trabalho;... que já ocorreu de várias vezes ir ao banheiro junto com a reclamante nos intervalos e pausas; que nessas ocasiões houve várias vezes em que a reclamante tentou usar o banheiro feminino, mas foi impedida, tendo que ir ao banheiro masculino de forma constrangida; que o pessoal que controlava a utilização do banheiro era terceirizado; que essa proibição ocorria mesmo com a reclamante tendo reclamado a tais funcionários em relação ao seu nome social;... que os funcionários de maior proximidade da reclamante, inclusive a depoente, a chamavam pelo nome social, mas havia funcionários que a chamavam pelo nome de batismo; que como trabalhavam com fichas e nessas a reclamante era identificada com o nome de batismo, os operadores a chamavam pelo nome de batismo, mesmo sabendo que a reclamante queria ser chamada pelo nome Dandara; que presenciou a reclamante se sentir constrangida ao entrar no banheiro masculino com os olhares dos colegas que também utilizavam;... que mesmo em situações mais descontraídas, alguns funcionários ainda chamavam a reclamante pelo nome de batismo, mudando apenas quando percebiam que ela ficava constrangida; que durante todo o período do contrato de trabalho, a depoente trabalhou junto com a reclamante na mesma equipe".

Por sua vez, depreende-se do depoimento da segunda testemunha uma falta de memória acentuada em relação a vários pontos relevantes objeto de inquirição do Juízo, ressaltando-se que, embora tenha afirmado que foi supervisora da reclamante, não soube informar por quanto tempo, afirmou não se lembrar de nenhum nome dos supervisores que alternaram com ela na equipe da autora, nem se tinha sido supervisora da primeira testemunha ou mesmo se ela foi funcionária da empresa - embora tenha se lembrado de outros integrantes da equipe da reclamante e de outras equipes (mas não da primeira testemunha!). Ademais, as suas declarações, de que nunca chegou ao seu conhecimento de alguma reclamação da reclamante com relação à proibição de acesso ao banheiro feminino em alguma oportunidade não afasta a possibilidade de outros terem presenciado tais fatos - a exemplo da primeira testemunha que assim



declarou, cumprindo ainda destacar que, apesar de afirmar que os demais operadores no período em que foi supervisora da reclamante (do qual não se lembrou) também chamavam a autora pelo nome social abreviado, afirmou depois não se recordar de ter ouvido alguma vez algum funcionário chamar a reclamante pelo nome de batismo, mais um esquecimento que não autoriza a conclusão de que tal fato não tenha ocorrido. Ressalte-se também que, diferente do que afirmou a preposta da ré (que trabalha no RH da empresa) - que a reclamante foi dispensada por conta de fechamento dos postos do tomador de serviço, perdendo a empresa o contrato que mantinha com ele, sem fazer qualquer relação dessa saída com a conduta funcional da autora - o referido testigo - embora tenha também afirmado não se lembrar se era supervisora da obreira na época do seu afastamento - declarou que ela teve períodos de ausência justificados com atestados, tendo ela informado que estava com problemas pessoais e religiosos, acreditando que como a empresa periodicamente faz uma análise das aderências, despediu a reclamante em razão das suas ausências, sem que nenhum desses fatos tenha sido aduzido pela ré. No entender do Juízo, o alegado "esquecimento" de fatos relevantes envolvendo a autora, com quem manteve relação de subordinação direta, a par das inconsistências acima referidas, fragilizam o depoimento da referida testemunha, indicando inclusive que procurou omitir informações desfavoráveis à empresa para quem ainda trabalha, pelo que não pode prevalecer dentro do conjunto probatório.

Em face dos elementos acima referidos, entende o Juízo que, conquanto a reclamada tenha atendido em parte a solicitação da reclamante de ser identificada internamente na empresa pelo seu nome social - registrando-o no seu crachá funcional -, em outros documentos de controle interno da empresa esse procedimento não foi observado, a exemplo da escala disponibilizada no sistema a que os funcionários tinham acesso, sendo inclusive o que motivou a denúncia da autora, ressaltando-se que não se vislumbra nos autos nenhum documento indicando que na escala usada dentro da empresa o nome da autora foi alterado conforme requerido por ela. Ademais, o depoimento da primeira testemunha convence o Juízo de que, no seu cotidiano laboral, a autora - não obstante a sua solicitação -, continuou sendo chamada pelo seu nome de registro de nascimento por vários funcionários da empresa, inclusive superiores hierárquicos, além de várias vezes ter sido impedida de utilizar o banheiro feminino, entendendo o Juízo que essa resistência injustificada em respeitar o modo como a reclamante se autoidentifica, e quer ser reconhecida, identificada e denominada no meio social - por considerar que o seu nome civil não reflete a sua identidade de gênero -, configura comportamento decorrente de intolerância, rejeição, aversão ou discriminação à reclamante, pessoa que, desde a sua admissão manifestou o seu reconhecimento como mulher transexual, requerendo que fosse tratada pelo nome social e, por conseguinte, pelo pronome feminino, pelo que era dever da então empregadora assegurar efetivamente que essa vontade fosse respeitada em todos os procedimentos internos da empresa e observado por todos os seus colaboradores (inclusive os terceirizados que trabalhavam dentro do seu estabelecimento), inclusive como incentivo à inclusão e à diversidade, essenciais para um ambiente de trabalho saudável, cumprindo salientar que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da não discriminação não toleram condutas comissivas ou omissivas que configurem desrespeito a qualquer pessoa ou grupo social.

Esse comportamento da empresa e/ou de alguns de seus funcionários caracterizou ato ilícito (art. 186, do CC) de natureza grave, com dano ao patrimônio moral da reclamante, o qual é resguardado pela Constituição Federal de 1988, que firma a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Ressalte-se ainda que a transfobia é atualmente considerada crime, tendo o STF recentemente o equiparado à injúria racial.

A responsabilidade de reparação (art. 927 do CC), no caso de dano moral, surge como consequência natural do fato da violação do direito (in concreto, direito da personalidade). Não há que se falar, portanto, de prova do dano moral, já que não se pode exigir do lesado que demonstre o seu sofrimento, sendo este presumível (*damnum in re ipsa*).

Reconhecida a autoria e a culpabilidade de funcionários da reclamada (inclusive superiores hierárquicos da reclamante), e tendo a discriminação ocorrido no ambiente laboral, responde de forma objetiva a empregadora, conforme dispõe o inciso III do art. 932 do Código Civil, de aplicação subsidiária no Direito do Trabalho (parágrafo único do art. 8o da CLT).

Resta caracterizada, assim, a responsabilidade civil da reclamada pela reparação do dano moral causado à reclamante, sendo procedente o pedido em tela.

A doutrina e a jurisprudência majoritárias recomendam que a fixação da compensação relativa ao dano moral resulte de arbitramento do juiz, que deverá



analisar a gravidade da falta; a intensidade do sofrimento ou humilhação e a repercussão pessoal e social da ofensa; a situação social, política e econômica das pessoas envolvidas; as circunstâncias em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a possibilidade de superação física ou psicológica da lesão, bem como o comportamento do ofensor após o fato, entre outros. Ademais, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, o juiz deve considerar as condições elencadas no art. 223- G da CLT na apreciação do pedido.

Entende o Juízo que, à luz das condições acima referidas e dos parâmetros definidos no § 1º, do art. 223-G da CLT, o valor da indenização por danos morais deve buscar a proporcionalidade e razoabilidade entre a quantia estabelecida e a ofensa sofrida pelo trabalhador, de modo que possa proporcionar a certeza de que o ato ofensivo não ficará impune, servindo de desestímulo a práticas que possam atentar contra a dignidade do empregado. Ao mesmo tempo, a indenização não deve ser capaz de caracterizar o enriquecimento sem causa.

Considerando os elementos acima mencionados e ainda os limites da postulação, defere-se o pedido "1", formulado no rol da petição inicial, fixando-se o valor da indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Contudo, entende o Juízo que os elementos dos autos não evidenciam que a saída da reclamante foi decorrente da denúncia apresentada por ela em relação à inobservância do seu nome social em documentos internos da empresa - ocorrida vários meses antes de seu afastamento - pelo que não se considera demonstrada a alegada dispensa discriminatória, indeferindo-se, em consequência, a indenização postulada a esse título (item 2 do mesmo rol)."

A parte autora narrou, desde a exordial, que *"Desde o momento que a reclamante entrou na empresa reclamada, ela já se reconhecia como mulher transexual devendo ser tratada pelo nome social e, conseqüentemente, pelo pronome feminino. Ocorre que, mesmo a reclamada tendo conhecimento de que a reclamante deveria ser tratada no feminino e pelo seu nome social por se tratar de uma mulher transexual, ainda assim praticava situações vexatórias contra ela, muitas vezes publicamente, diante dos demais funcionários. Dentre as condutas transfóbicas praticadas pela reclamada estão: (I) a escala de trabalho era disponibilizada por whatsapp, cujo nome utilizado da reclamante era o de registro, em desrespeito à utilização do nome social; (II) o nome de registro da reclamante era utilizado nas dependências da empresa para se dirigir à ela; (III) a forma de tratamento era sempre no masculino (comprovados documentalmente, conforme escala de trabalho e conversa com a empresa, acostados)"*(ID. b06078f).

Acrescentou que *"Mesmo sofrendo transfobia e estando abalada diante das reiteradas situações vexatórias, a reclamante de modo extremamente didático procurou a empresa e relatou os atos transfóbicos requerendo que isso cessasse, para que ela fosse tratada de forma humana com respeito à diversidade no ambiente de trabalho, conforme conversa anexa. Aparentemente quem lhe respondeu pareceu ter compreendido a situação. Ocorre que, depois desse episódio de relato de transfobia para a empresa e solicitação para que cessassem os atos transfóbicos, a reclamante foi demitida, sofrendo dispensa discriminatória por ter buscado nada menos do que tratamento humano, de acordo com sua identidade de gênero, devendo ser indenizada por isso e pela transfobia sofrida"* (ID. b06078f).

A reclamada, por sua vez, ao contestar a demanda aduziu que *"os documentos carreados aos autos dizem respeito ao contrato de trabalho da Reclamante, enquanto ela (mulher transexual) ainda não havia procedido com a alteração do nome nos seus documentos, razão pela qual os documentos do contrato de trabalho foram todos expedidos em nome de Adauto Conceição Silva. Note-se que em momento algum durante a vigência do contrato de trabalho a Reclamante fez comprovação da troca de nome nos seus documentos, o que impedia a Reclamada de fazer qualquer alteração em seus cadastros, em que pese respeitar o tratamento pelo nome social, conforme requerido pela Reclamante, e que restará esclarecido ao longo da instrução processual"* (ID. fdb6b5e).

Insta esclarecer, inicialmente, que o que pretende a autora envolve assédio moral por parte do empregador, na pessoa de seus prepostos (art. 932, III do CC), ocasionando-lhe prejuízo e danos que ferem diretamente a sua dignidade pessoal (art. 1º, inciso III, da CF), enquanto ser humano, incorrendo em ato ilícito (art. 186 do CC), que redundaria no dever de indenizar, em virtude da responsabilidade civil, conforme preconiza o art. 927 do Código Civil, sem que haja necessidade de ser comprovada culpa - Súmula 341 do STF -, eis que presumida em tais casos.

Efetivamente, invoca a peça de ingresso sobre direitos de personalidade que assegura violados, diante da ilicitude de atos perpetrados pelo empregador, que teriam redundado em assédio moral, assim autorizando a reparação pretendida, na função pedagógica e preventiva que dispõe, evitando novos atentados, ao ser fixado quantum indenizatório pelo julgador, com o seu prudente arbítrio (art. 946 do CC), por danos morais, estribado nos artigos 186, 187, 927 e 932, inciso III, do Código Civil, e art. 5º, incisos V e X da Carta Magna.

Primeiramente, é preciso esclarecer o que seja assédio moral, quais as suas características, como se processa e instala, quais os "atores" dessa prática, para delinear, em seguida, com a análise das provas produzidas, se teria sido configurado ou não, no caso concreto.



Começo pontuando que vivemos em uma nova era, um momento histórico pós-modernidade, com modificações em todos os ramos da sociedade, notadamente no que tange aos direitos individuais, onde se inserem os direitos de personalidade, que se constrói nas convivências geradas em casa com a família, na escola, clubes, bairros, no trabalho, enfim, no que envolve toda a sociedade, como já dizia o argentino Ghersi, dentro de um verdadeiro processo de aculturação que acaba impingindo nas pessoas as suas características, o seu modo de ser, que vai refletir nas condutas por elas adotadas, quer individual, quer coletivamente, envolvendo as emoções que serão desenvolvidas.

O assédio moral, a rigor, existe desde que o trabalho em si também passou a existir, ao que se acredita, mas foi tomando forma e vindo à tona como parte desse processo aculturador, estando diretamente ligado à nossa "estrutura emocional-sentimental, conhecida particularmente como caráter", no dizer de Alice de Barros Monteiro.

Também conhecido como "mobbing" (Itália, Alemanha, EUA, etc.), "acosso" (Espanha), terror psicológico ou assédio moral (Brasil), o termo primeiramente foi utilizado por psicólogos, e tem como significado "atentados contra a dignidade humana" podendo ocorrer no seio da família, na escola, na vizinhança, como também no trabalho e nas mais diversas áreas da sociedade.

Historicamente, apenas no final da virada do século é que foi dado tratamento jurídico à questão, na vinculação com as relações de emprego, quando se constatou que era necessário coibir as atitudes de assédio protegendo a dignidade do empregado, a justificar a punição da conduta em si, até então existente, mas não tipificada legalmente, no dia a dia das organizações.

O assédio pode ser caracterizado por gestos, palavras, atitudes e comportamentos que, de forma sistemática ou não, têm por objetivo ir minando e destruindo a autoestima do empregado, sua reputação, perturbando o exercício do labor em si executado, de forma reiterada, sistematizada, na maioria das vezes, embora também possa ser configurado em um ato único.

São comportamentos que vão de encontro às regras gerais de convivência em sociedade, podendo inclusive caracterizar dano psíquico, em virtude da violência psicológica que podem ensejar.

O que se tem notado no dia a dia é que o assédio moral costuma ser praticado e tem como principais vítimas alguns segmentos, a exemplo do das mulheres, afrodescendentes, pessoas de idade avançada, GLBTT (gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis), portadores de doenças graves e/ou deficiências, alguns grupos considerados como de minoria social, embora nunca haja uma regra e as exceções permeiem as condutas.

Em Direito do Trabalho, nenhum dos conceitos que vêm sendo utilizados parece ensejar a gama de situações que podem caracterizar o assédio moral, em face dos "difusos perfis do fenômeno". Contudo, resta patente em todos eles algumas características que permitem configurar o assédio moral como conduta abusiva - por ação ou omissão - que expõe a pessoa - individual ou coletivamente - a um tipo de violência, indo de encontro à sua dignidade e até à sua integridade - física, mental, emocional e psíquica -, desestabilizando a vítima.

Merece registro a definição sempre lembrada sobre o tema, encetada pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen - uma das primeiras pessoas a estudar a matéria -, quando assevera que o assédio moral seria qualquer conduta abusiva configurada através de gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, isto é, "toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho."

Segundo a Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, assédio moral seriam "Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima."

A professora Margarida Maria Silveira Barreto, por sua vez, afirma que assédio moral no trabalho:

"É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego."

O assédio moral tem a capacidade "de destruir um ser humano sem que haja uma gota de sangue sequer e sem qualquer gesto brutal contra ele, utilizando apenas o que se convencionou chamar de violência invisível, aniquilando moral e psiquicamente suas vítimas"

O assédio moral normalmente costuma ser praticado de cima para baixo, ou seja, é exercido pelo empregador contra o empregado, pelo chefe ou gerente contra seu subordinado, mas também tem sido comum entre colegas em um mesmo nível de hierarquia, na tentativa de forçar uma aposentadoria, um pedido de demissão, um afastamento qualquer para galgar a vaga deixada etc.



Novamente, a estudiosa das relações de trabalho e emprego, professora Margarida Barreto, assevera que dentre as principais condutas que caracterizam assédio moral estão as seguintes: exigência acima ou abaixo da capacidade de cada um; intolerância com o cansaço do trabalhador; desqualificações públicas, críticas e atos que possam ridicularizar o empregado; imposição de horários fora da jornada com ameaças de desemprego aos resistentes e ameaça aos sindicalizados, dentre outras.

Existem ainda outras formas com que se exterioriza o assédio moral, que pode ser por meio de provocações, indiretas, suspiros, olhares de desprezo, ironias, sarcasmos, toques, calúnias, discriminações, boatos, mentiras, favores sexuais, normalmente em público, exceto os últimos.

Esclareço, contudo, que não se pode confundir o assédio moral em si com brincadeiras, por vezes inconsequentes, sem o condão de assediar.

Os efeitos do assédio moral são capazes de desestabilizar, muitas vezes, o ambiente de trabalho, sendo fator de risco psicossocial, capaz de provocar danos à saúde da vítima, ou grupo de vítimas, já considerado como doença do trabalho, equiparado ao acidente de trabalho (art. 20 da Lei 8.213/910), competindo à CIPA das empresas atuarem em prevenção.

Segundo relatório da "Moção contra o Assédio Moral no Trabalho" decorrente do I Seminário Internacional sobre Assédio Moral no Trabalho reunidos no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, no dia 30 de abril de 2002:

"A Organização Internacional do Trabalho (OIT) chama atenção para a exposição dos trabalhadores (11,2%) de diferentes países a situações consideradas de violência moral no local de trabalho. As cifras levantadas revelavam que 8,9% das trabalhadoras da França, estavam expostas ao Assédio Moral no local de trabalho, seguido da Argentina (6,1% homens e 11,8% mulheres), Romênia (8,7% homens e 4,1% mulheres), Canadá (3,9% homens e 5,0% mulheres), Inglaterra (3,2% homens e 6,3% mulheres) e finalmente, Estados Unidos (1,0% homens e 4,2% mulheres). ...Este quadro se agravou desde então e os dados internacionais revelam que 8% dos trabalhadores da União Européia (12 milhões) vivenciaram situações de humilhações e constrangimentos".

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - e o Fundo Europeu para Melhoria das Condições de Trabalho e de Vida (Fundo Dublin, 2000), reconheceram que o 'assédio moral' ou 'mobbing' constitui um problema internacional que vem aumentando a cada ano em países como Alemanha, Austrália, Áustria, Dinamarca, Estados Unidos, Reino Unido, França, Espanha e Suécia. Segundo a Agência Europeia para a Saúde e a Segurança no Trabalho, o assédio moral aumentou nos últimos 3 - 5 anos na Austrália, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Espanha e Suécia. A terceira pesquisa, divulgada pela OIT, revela que 9% dos trabalhadores da Finlândia, Reino Unido, Holanda, Bélgica, Luxemburgo, Suécia e Portugal, são vítimas de assédio moral".

Na atualidade, o assédio moral já afeta custos operacionais das empresas, com danos de toda ordem e prejuízos em larga escala.

No Brasil, infraconstitucionalmente, já existem inúmeros projetos de lei federal sobre assédio moral, coibindo a sua prática, a exemplo do projeto de Lei n. 5.972/2001, que altera o art. 177 da Lei nº 8.112/90.

No âmbito estadual, por sua vez, foram editadas algumas leis sobre o tema no Rio de Janeiro, Bahia, Ceará, Espírito Santo e Rio Grande do Sul, o mesmo ocorrendo no âmbito municipal, a exemplo da Lei n. 13.288 de janeiro de 2001, de São Paulo.

Reconheço que ninguém está isento de sofrer assédio moral, mas pode evitar praticá-lo, lembrando das regras simples que nos levam a agir em respeito ao semelhante, primando por um comportamento ético, acima de tudo.

O ônus da prova, sem dúvida, era da reclamante, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, disso se desvencilhando a contento, conforme veremos.

Aqui penso que a parte autora se desvencilhou do seu encargo probatório, considerando o lastro probatório apresentado, notadamente os contracheques e contrato de trabalho.

Mesmo que os documentos da parte reclamante ainda não tivessem sido alterados à época da contratação, ficou comprovado que a parte já se denominava e se reconhecia socialmente como Dandara Muama Conceição Silva, portanto, isto não pode constituir óbice para a adoção do nome social da parte em seu ambiente de trabalho, assim como em documentos como folhas de ponto e contracheques, por exemplo.

O STF já assentou o entendimento de que a identidade de gênero é manifestação da própria personalidade da pessoa humana, a garantia da dignidade da pessoa humana, prevista constitucionalmente, coíbe qualquer ato de transfobia, discriminação ou violência.

Vejamos, ainda, a prova oral (ID. b05a054):

"INTERROGATÓRIO DO(A) RECLAMANTE: Às perguntas disse que: desde a admissão, a depoente solicitou à reclamada que fosse chamada pelo nome social; que embora tenha apresentado documentos à empresa, sem essa alteração, já tinha dado entrada no processo; que mesmo com a solicitação, a depoente era chamada pelo seu nome de batismo; que em julho de 2022, a depoente registrou reclamação por e-mail, aplicativo de mensagem e pelo messenger do facebook da matriz, com relação às abordagens à depoente sem utilização do nome social; que a empresa falou a depoente que por não possuir



documentos com alteração do nome, não poderia modificar o cadastro, tendo a depoente às vezes continuado a ser chamada pelo nome de batismo e outras vezes não; que o crachá da empresa, constante das fls. 154 do PDF, foi entregue à depoente no ato de sua contratação; que foi barrada várias vezes por funcionários da empresa quanto a utilização do banheiro feminino; que mesmo depois da reclamação da depoente, continuaram negando por um tempo o acesso da depoente ao banheiro feminino, só passando a permitir o acesso depois de 2 meses; que havia outros funcionários da reclamada trans, mas que não trabalharam com a depoente; que não sabe informar de que forma eles eram identificados na empresa. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

#### **INTERROGATÓRIO DO REPRESENTANTE DA PARTE**

**RECLAMADA:** Às perguntas disse que: trabalha na empresa desde fevereiro de 2020; que é analista de RH; que embora não haja treinamentos, os funcionários da empresa são orientados em campanhas com relação à diversidade de gênero; que as escalas de trabalho eram elaboradas pelo banco e repassadas à equipe de operação; que não se recorda quanto tempo depois da reclamação da reclamante com relação ao uso de nome social, ela foi dispensada, mas acredita que tenha sido em trono de 3 meses; que a reclamante foi dispensada por conta do fechamento dos postos do banco, não tendo a reclamada ter permanecido com o contrato; que não se recorda quantos postos foram fechados à época, mas foram muitos; que outros funcionários foram desligados da empresa na mesma época da reclamante; que à época da reclamante havia funcionários trans na empresa; que não houve nenhum constrangimento praticado pela empresa à reclamante; que a orientação da empresa é que cada funcionário usasse o banheiro de acordo com sua identidade de gênero; que a empresa nunca tomou conhecimento de que a reclamante chegou a ser impedida de acessar o banheiro feminino. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

#### **PRIMEIRA TESTEMUNHA ARROLADA PELA PARTE**

**RECLAMANTE:** Nelcy Santos Athayde, brasileiro(a), CPF no 944.236.105-82, residente na rua Pedra Branca, 17, Lobato, Salvador - Ba. Foi a testemunha ADVERTIDA e prestou COMPROMISSO em declarar apenas a verdade sobre aquilo que souber e lhe for perguntado, ficando ciente das penalidades previstas em lei, em especial, no artigo 793, alíneas C e D da CLT. TESTEMUNHA ADVERTIDA E COMPROMISSADA. Às perguntas disse que: trabalhou por cerca de 5 meses na reclamada, tendo participado do mesmo processo seletivo com a reclamante, sendo que saiu 1 ou 2 meses antes da reclamante; que era operadora de teleatendimento; que pediu demissão por ter encontrado oportunidade melhor de trabalho; que apresentou os documentos e participou dos procedimentos de admissão no mesmo dia que a reclamante; que o encaminhamento de documentos se deu de forma virtual por meio de e-mail; que fez treinamento junto com a reclamante por cerca de 30 dias; que o treinamento foi dado por monitores da própria reclamada; que durante o treinamento, **a reclamante era chamado pelo nome de batismo "Adauto", quando a lista de funcionários era lida no início e no final do dia de treinamento; que mais de 1 vez a depoente, embora constrangida, solicitar para que fosse chamada pelo seu nome social, mas não era atendida; que após o treinamento, a depoente e a reclamante foram trabalhar na mesma equipe e na mesma ilha; que Jéssica e Gildson foram supervisores da depoente e da reclamante; que no feedback realizado pelos supervisores, a reclamante era chamada pelo nome Adauto; que a reclamante chamava atenção dos supervisores para ser chamada pelo nome social, mas eles continuavam a chamá-la pelo nome de batismo; que no crachá da reclamante constava o nome de batismo; que ao ser exibida à depoente a imagem do crachá nas fls. 154 do PDF, disse que retifica o afirmado antes e reconhece que era ele o crachá que a reclamante usava; que nunca houve orientação da empresa com relação à identidade de gênero, sendo os feedbacks restritos ao trabalho; que a reclamante e a depoente trabalhavam no mesmo horário, ou seja, das 15h30 às 21h20; que tinha 2 pausas de 10 minutos e 1 pausa de 20 minutos; que já ocorreu de várias vezes ir ao banheiro junto com a reclamante nos intervalos e pausas; que nessas ocasiões houve várias vezes em que a reclamante tentou usar o banheiro feminino, mas foi impedida, tendo que ir ao banheiro masculino de forma constrangida; que o pessoal que controlava a utilização do banheiro era terceirizado; que essa proibição ocorria mesmo com a reclamante tendo reclamado a tais funcionários em relação ao seu nome social; que não sabe informar se a reclamante reclamou a empresa para que os funcionários terceirizados fossem orientados a respeitar a identidade de gênero da reclamante; que os funcionários de maior proximidade da reclamante, inclusive a depoente, a chamavam pelo nome social, mas havia funcionários que a chamavam pelo**



**nome de batismo; que como trabalhavam com fichas e nessas a reclamante era identificada com o nome de batismo, os operadores a chamavam pelo nome de batismo, mesmo sabendo que a reclamante queria ser chamada pelo nome Dandara;** que presenciou a reclamante se sentir constrangida ao entrar no banheiro masculino com os olhares dos colegas que também utilizavam; que não havia outros funcionários trans trabalhando na reclamada na época da reclamante; que mesmo em situações mais descontraídas, alguns funcionários ainda chamavam a reclamante pelo nome de batismo, mudando apenas quando percebiam que ela ficava constrangida; que durante todo o período do contrato de trabalho, a depoente trabalhou junto com a reclamante na mesma equipe. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado.

**PRIMEIRA TESTEMUNHA ARROLADA PELA PARTE RECLAMADA:** Jéssica Alves Santos, brasileiro(a), CPF no 055.076.795-92, residente na Travessa Santa Helena, 45, Alto do Cabrito, Salvador - Ba. Foi a testemunha ADVERTIDA e prestou COMPROMISSO em declarar apenas a verdade sobre aquilo que souber e lhe for perguntado, ficando ciente das penalidades previstas em lei, em especial, no artigo 793, alíneas C e D da CLT. TESTEMUNHA ADVERTIDA E COMPROMISSADA. Às perguntas disse que: trabalha na reclamada desde dezembro de 2019; que atualmente é supervisora administrativa; que iniciou como supervisora operacional, passando em abril de 2022 a supervisora administrativa; que foi supervisora da reclamante no decorrer de seu contrato de trabalho, embora supervisores se alternassem nas equipes periodicamente; que **não sabe precisar o tempo líquido efetivo que trabalhou como supervisora da reclamante; que não se recorda dos supervisores que alternaram com a depoente em relação à equipe da reclamante;** que havia 6 equipes no período vespertino no qual a reclamante trabalhava; que as atribuições dos operadores eram as mesmas; que **não se recorda se foi supervisora da primeira testemunha, nem se ela foi funcionária da empresa;** que quando a depoente não estava como supervisora da reclamante, era supervisora de outra equipe no mesmo turno; que as equipes eram distribuídas em ilhas, as quais ficavam todas em um mesmo ambiente; que a depoente foi supervisora da reclamante desde a sua entrada na empresa; que a reclamante fez treinamento e a depoente não participava do treinamento; que recebeu que quando a reclamante iniciou na operação, a depoente recebeu uma sinalização do RH que os registros da reclamante eram em nome masculino e ela preferia ser identificada pelo nome social; que o nome social da reclamante tinha uma pronúncia difícil, combinou com a equipe quando da sua apresentação que ela seria chamada de Danda; que se lembra de outros integrante da equipe da reclamante como as Sras. Cátia Neri, Caroline Barbosa, Lorena; que se lembra também o nome de operadores de outras equipes como Roberto, Douglas, mas não se recorda da primeira testemunha; que a reclamante concordou em ser chamada pelo seu nome social abreviado; que a depoente sempre chamou a reclamante de Danda, assim como os demais operadores no período em que a depoente foi supervisora da reclamante; que a reclamante usava o banheiro feminino; que o pessoal que fazia a limpeza dos banheiros era terceirizado; que nunca chegou ao conhecimento da depoente alguma reclamação da reclamante com relação a ter o acesso proibido ao banheiro feminino em alguma oportunidade; que não se recorda de ter ouvido alguma vez algum funcionário chamar a reclamante pelo nome de batismo; que quando havia reuniões, a reclamante era chamada por Danda, embora os documentos funcionais constassem Adauto; que à época do afastamento da reclamante, ela teve períodos de ausência justificados com atestados, tendo ela informado à depoente que estava com problemas pessoais e religiosos; que não se recorda se quando a reclamante foi desligada, a depoente era sua supervisora; que acredita que como a empresa periodicamente faz uma análise das aderências, despediu a reclamante em razão das suas ausências; que só teve conhecimento de reclamação da reclamante em relação ao registro de seu nome de batismo nos assentamentos funcionais; que **não sabe informar se a reclamante formalizou essa reclamação,** tendo essa informação a partir de conversa com a própria reclamante; que acredita que por esse mesmo motivo outros funcionários foram desligados da empresa na mesma época que a reclamante; que só se recorda da reclamante que se identificava como pessoa trans na época em que a depoente trabalhou na empresa; **que a escala interna usada pela empresa era modificada para fazer constar o nome social da reclamante;** que na época da reclamante, havia banners afixados nas paredes da operação que orientavam quanto à identidade de gênero; **que exibidas às fls. 30 do PDF, disse que reconhece a planilha como sendo da empresa, a qual tem relação com a escala interna a que se referiu acima; que a referida planilha era elaborada e encaminhada a empresa contratante, mas na que era usada dentro da**



**própria reclamada já constava a alteração do nome a que se referiu acima;** que os funcionários tinham acesso à planilha que era entregue ao contratante. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado." (destaques acrescidos)

Com efeito, parece-me que a valoração da prova oral feita pelo Juízo Singular merece ser prestigiada, uma vez que a testemunha levada a convite da reclamada embora tenha sido supervisora administrativa da parte autora não soube precisar algumas informações como tempo aproximado que supervisionou a parte recorrente, assim como nome de outros supervisores que a acompanharam, nem se recordava da testemunha ouvida a convite da parte, muito embora a Sra. Nelcy Santos Athayde tenha assegurado que fora sua supervisora, não possuía conhecimento sobre o requerimento administrativo feito pela parte reclamante para utilização do seu nome social, de modo que não demonstrou possuir o mesmo conhecimento dos fatos que o testigo da parte autora.

Sendo assim, não há como validar o depoimento da testemunha ouvida a cargo da parte ré.

Noutro giro, a testemunha apresentada pela parte acionante revelou que o nome social da reclamante não era utilizado no ambiente de trabalho, seja pelos colegas, seja nas escalas de trabalho, assim como que já presenciou a limitação ao uso do sanitário feminino, mesmo a parte tendo pedido que respeitassem o uso do seu nome social e sua identidade de gênero, o que lhe causava muito constrangimento.

Como bem salientado o MM. Julgador de base, não ficou demonstrada a dispensa discriminatória, já que entre a denúncia no sistema on line da discriminação e não utilização do nome social e a rescisão do contrato de trabalho se passaram mais de dois meses.

Por outro lado, o assédio parece patente, disso se desvencilhando a demandante, em virtude da instrução probatória, que corrobora com os fatos narrados na inicial. Assim, imperioso o reconhecimento da prática nefasta do assédio moral, perpetrada pelo ex-empregador, na pessoa dos prepostos, assim como do não respeito ao uso do nome social da parte nos assentamentos internos da empresa.

Não se pode conceber, sob qualquer pretexto, em um ambiente civilizado, corporativo ou de qualquer ordem, que não seja dispensado um mínimo de respeito e dignidade ao trabalhador, por parte do empregador, devendo este responder civilmente pelos seus atos.

A este Órgão Julgador parece claro que lidar com tal ordem de pessoas e fatos desestrutura e abala emocionalmente muitos dos seres humanos, alcançados em suas individualidades, gerando distorções nos sentimentos, apreensão com as reações que virão, desestruturando o equilíbrio biofisiopsicoemocional, redundando em práticas que já são do conhecimento comum, que vão levando ao isolamento, distanciamento, desequilíbrio e adoecimento, minando a autoestima do empregado, como ser humano.

Parece-nos pacífico o direito de reparação, diante da configuração de atos ilícitos e a responsabilidade civil do empregador, nas condutas adotadas por seus prepostos (art. 932, III do CC), que autorizam reconhecer o dano, cuja indenização requerida é o seu corolário, configurados ainda o nexo de causalidade com o emprego e os atos culposos, quiçá dolosos, em tudo aplicáveis os dispositivos do art. 8º da CLT, 186, 187, 927 e 944 do Código Civil supletivo.

Reconhecida a responsabilidade civil do empregador, configurados os ilícitos perpetrados, surge daí o dever de reparar, lembrando que o dano moral é decorrente do ato ilícito e a indenização pretendida, embora reparatória, tem caráter pedagógico, além de compensar a vítima e punir o infrator.

Como nos ensina Ihering:

"A pessoa tanto pode ser lesada no que tem, como no que é. E que se tenha um direito à liberdade ninguém o pode contestar, como contestar não se pode, ainda, que se tenha um direito a sentimentos afetivos, a ninguém se recusa o direito à vida, à honra, à dignidade, a tudo isso enfim, que, sem possuir valor de troca da economia política, nem por isso deixa de constituir um bem valioso para a humanidade inteira. São direitos que decorrem da própria personalidade humana. São emanações diretas do eu de cada qual, verdadeiros imperativos categóricos da existência humana".

O dano pode ser patrimonial, se passível de avaliação pecuniária, e moral, quando não for suscetível de estimação dessa natureza.

Pinho Pedreira, na vanguarda sobre o tema, afirmou que "a única maneira aceitável de conceituar o dano moral é fazê-lo de modo negativo, como tal considerando o dano não patrimonial. Está hoje bastante generalizada a definição do dano moral como todo e qualquer dano extrapatrimonial".

Invoco o magistério de Sérgio Cavalieri quando diz:

"o dano moral existe in re ipsa; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum".

Por sua vez, José de Aguiar Dias assevera, citando Minozzi

"(...) não é o dinheiro nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral, uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado (...) consiste na penosa sensação da ofensa, na humilhação



perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos permanentes, psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam."

Tenho entendido que a simples violação do direito, como parte da conduta do agente, importa reconhecer o dano moral. Vincula-se a um direito de personalidade.

Maria Celina Bodin de Moraes vai além e entende o dano moral como lesão à dignidade humana, sempre sujeita à reparação, e vaticina:

"Assim, em primeiro lugar, toda e qualquer circunstância que atinja o ser humano em sua condição humana, que (mesmo longinquamente) pretenda tê-lo como objeto, que negue a sua qualidade de pessoa, será automaticamente considerada violadora de sua personalidade e, se concretizada, causadora de dano moral a ser reparado. Acentue-se que o dano moral, para ser identificado, não precisa estar vinculado a lesão de algum "direito subjetivo" da pessoa da vítima, ou causar algum prejuízo a ela. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um "interesse patrimonial") em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora da tutela, será suficiente para garantir a reparação"

Quanto à admissibilidade do dano moral e sua abrangência, há muito foi contemplada no Código Civil, que admitiu expressamente o dever de reparação.

No que tange à prova de prejuízo, vinculada ao dano moral, registro que não seria nem pressuposto para a indenização, sendo suficiente comprovar o ato ilícito, como nos mostra aresto do STJ, que desde 1998 já preconizava:

"Dispensa-se a prova do prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por sua vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo - o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito."

Com efeito, o assédio moral perpetrado naturalmente redundando em transtornos pessoais e naturais de toda ordem, deixando sequelas que se referem a "estados d'alma, a sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam os valores íntimos de subjetividade", como esclarece Miguel Reale.

Isso nos leva a concluir que os autores não precisavam provar que se sentiram doídos intimamente em virtude do assédio praticado, decorrente da relação de emprego que existiu entre as partes no processo. Decorreria de uma reação humana, como trata o direito romano, ou seja, o chamado *id quad plerunique*.

Como observa Carlos Alberto Bittar, "(...) há, assim, fatos sabidamente hábeis a produzir danos de ordem moral que, à sensibilidade do Juiz logo se evidenciam". Seriam reflexos normais e perceptíveis a qualquer ser humano.

Não é possível estabelecer valores exatos, até porque, como acredito, em matéria de dano moral o arbítrio seria da essência das coisas e o arbitramento, por excelência, o critério de indenizar o dano. Aliás, o único possível, considerando a impossibilidade de se avaliar o *pretium doloris*.

Em artigo intitulado 'Dano Moral. Indenização: Expressão do Princípio da Igualdade', Nora Magnólia Costa Rotandano discorre sobre o alcance da indenização referente ao dano moral quando diz que:

"(...) no dano moral a indenização não cobre todos os múltiplos aspectos da questão posta em Juízo, mas, com a procura de maior aproximação e atenção ao princípio da igualdade, restará demonstrado que o ordenamento, como fruto do dever ser, estará cumprindo sua missão".

Diante do que foi esclarecido tenho asseverado que na fixação do valor do dano a reparação deve vislumbrar o empregado em toda a sua essência, que lhe assegura dignidade, na condição de ser humano. Para tanto, o melhor princípio para fixar a indenização foi apontado por José Affonso Dallegre Neto quando se referiu à "Investidura Fática": significa colocar-se no lugar da vítima para ter ideia concreta do quanto lhe seria devido.

De qualquer forma, não podemos perder de vista os critérios de uma reparação "ressarcitória-preventiva", traduzida em uma compensação financeira à vítima e punição ao agente infrator, de modo a desestimular a reiteração da conduta delituosa.

No mesmo sentido a doutrina abalizada de Inocêncio Galvão Telles:

"A responsabilidade civil exerce uma função reparadora, destinando-se, como se destina, a reparar ou indenizar prejuízos por outrem sofridos. Mas desempenha também uma função sancionadora sempre que na sua base se encontra um ato ilícito e culposos, hipótese a que nos vimos reportando, pois representa uma forma de reação do ordenamento jurídico contra esse comportamento censurável."

Em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando, ainda, tudo quanto dito, sem olvidar que a imposição de indenização em valor ínfimo não alcançaria um dos principais efeitos objetivados pela condenação em tela, qual seja, o de desestimular reincidência, atentando-se, ainda, para o caráter pedagógico da indenização, o



injusto sofrimento das vítimas e a capacidade econômica do ofensor, entendendo que o valor da indenização devida, fixado em R\$ 10.000,0 (dez mil reais) na sentença, aqui parece razoável e proporcional, considerando o contexto probatório, as práticas da empresa e seu porte.

Sentença mantida.

Ante o exposto, **conheço** o apelo, e, no mérito, **nego-lhe provimento**. Tudo nos termos e limites da fundamentação supra. (fls. 242/258).

A reclamada interpôs recurso de revista, o qual teve o seguimento denegado

nestes termos:

Direito Individual do Trabalho / Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral.

Com relação a todas as alegações contidas neste tópico, registre-se que o julgamento proferido pelo Colegiado Regional está lastreado na dilação probatória dos autos. Assim, somente com o revolvimento do substrato fático-probatório seria possível sua reforma, aspecto que torna inviável a admissibilidade do Apelo, conforme previsão contida na Súmula nº 126 da Superior Corte Trabalhista.

Verifica-se, ainda, que o entendimento da Turma Regional não traduz possível violação dos dispositivos invocados, inviabilizando a admissibilidade do Recurso de Revista, sob o prisma do art. 896, c, da CLT.

Julgados que não citam a fonte oficial ou repositório autorizado em que foram publicados não servem ao confronto de teses - art. 896, §8º, da CLT e Súmula 337, I e IV, do TST.

Registre-se o seguinte precedente do TST:

"RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA TRANSGÊNERO. PROIBIÇÃO DE USO DO NOME SOCIAL NO CRACHÁ. VEDAÇÃO DO USO DO BANHEIRO FEMININO. TEMAS 761 E 778 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INEXIGIBILIDADE DE CIRURGIA DE REDESIGNAÇÃO SEXUAL. DIREITO À IDENTIDADE INDIVIDUAL E SOCIAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS HUMANOS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS DE PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, III, 5º, CAPUT E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. 1. Discussão centrada na condenação da empresa demandada ao pagamento de indenização por danos morais à "empregada trans" que, no curso do contrato de trabalho, assumiu a sua identidade de gênero feminina perante colegas e chefes, sendo-lhe vedada a utilização do banheiro feminino, bem como a utilização do nome social no crachá funcional. 2. O Tribunal Regional manteve a sentença de improcedência da pretensão, ao fundamento de que foi correta a conduta da empresa, no sentido de aguardar o processo de finalização de redesignação sexual, bem como dos trâmites judiciais para alteração do registro civil com o uso do nome social, como condições para que a empregada pudesse utilizar o banheiro de acordo com a sua identidade sexual. Da leitura do acórdão regional depreende-se que a Autora, quando admitida na empresa em outubro de 2008, possuía aparência condizente com o gênero masculino. Ao final de 2011 a Recorrente começou a exteriorizar a sua identidade feminina e em meados de 2012, quando o processo transexualizador já estava em curso (processo clínico de adequação sexual que consiste em terapia psicológica e hormonal), a parte comunicou esse fato a seu superior hierárquico. Conforme notificado no acórdão regional, restou incontestado que a empregada solicitou à empresa a utilização do banheiro feminino durante o dia (turno normal de trabalho), em virtude dos constrangimentos sofridos ao fazer uso do banheiro masculino, mas que apenas lhe foi permitido, ainda de forma provisória, o uso do banheiro feminino à noite. Constatou, ainda, que em face da situação vivenciada a empregada fez reclamação junto ao advogado da empresa que, por sua vez, não tomou providências. 3. Trata-se de tema complexo e ao mesmo tempo sensível, pois o debate sobre transgeneridade e identidade de gênero, sob qualquer perspectiva analisada, desafia tradições conceituais jurídicas que não conseguem acompanhar, em grande medida, a evolução das mudanças e condições de vida atuais, dado o dinamismo e a complexidade do tecido social. Afinal, a discussão sobre orientação sexual em sentido amplo, por se tratar de tema relativamente recente no âmbito do Direito, não se enquadra propriamente nos tradicionais fatores de discriminação, a exemplo de sexo, raça e convicções políticas ou ideológicas, de modo que se faz necessário buscar, por meio de interpretação sistemática e teleológica da ordem jurídica nacional e das normas internacionais, o sentido que melhor garanta a efetividade dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis. Para além das propostas terminológicas-conceituais que envolvem a definição da "identidade trans", tanto na jurisprudência, quanto na doutrina, a definição da "identidade de gênero" está relacionada à autodeterminação de cada indivíduo quanto ao seu gênero, que



pode ou não corresponder ao sexo biológico que lhe foi atribuído no nascimento, sendo um componente do direito à personalidade, na medida em que a identidade de gênero diz respeito à subjetividade de cada pessoa, a sua autopercepção e a forma como interage em sociedade. 4. O Supremo Tribunal Federal tem firmado a sua jurisprudência no sentido de se reconhecer o direito à liberdade de gênero e autodeterminação sexual, garantindo às "pessoas trans" igual proteção do sistema jurídico, como resultado do processo de construção e ressignificação dos direitos humanos à luz dos preceitos contidos na Constituição Federal e na ordem jurídica internacional, em que não mais se permite discriminação baseada em orientação sexual, como obstáculo para a fruição dos direitos civis, econômicos, culturais, políticos e sociais. Nesse sentido, convém registrar que ao iniciar o julgamento do RE 845.779/SC, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria relativa à "possibilidade de uma pessoa, considerados os direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, ser tratada socialmente como se pertencesse a sexo diverso do qual se identifica e se apresenta publicamente" (Tema 778). De igual modo, também restou reconhecida a repercussão geral no julgamento do RE 670.422/RS, em que se discutiu "a possibilidade de alteração de gênero no assento de registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo. (Tema 761). 6. No presente caso, à luz da jurisprudência do STF, a conduta da empresa em proibir a Recorrente de fazer uso do seu nome social implica a caracterização de dano ao patrimônio moral da Recorrente. Afinal, é preciso ter presente que o nome é elemento que identifica o cidadão perante a sociedade e, enquanto meio de exercício do direito à identidade, interessa, antes de mais nada, à própria pessoa. Enquanto o "nome civil" compõe o rol dos direitos de personalidade (art. 16 do Código Civil), o "nome social", por seu turno, é a designação pela qual a "pessoa trans" se identifica e é socialmente reconhecida, nos termos do artigo 1º, I, do Decreto 8.727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de "pessoa trans" no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Além do referido decreto, verifica-se a adoção de inúmeras iniciativas, em termos de políticas públicas e medidas legislativas, voltadas para a proteção das "pessoas trans", com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), em observância a aplicação vertical dos direitos fundamentais. É preciso ter presente que as decisões judiciais igualmente devem se pautar na eficácia horizontal dos direitos humanos. Desse modo, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve levar em consideração, de um lado os princípios constitucionais referentes à livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF) e, de outro, os direitos e garantias relativas aos trabalhadores. À luz da eficácia horizontal dos direitos humanos, portanto, é que se deve analisar o constrangimento sofrido pela empregada que, embora se apresentasse e se portasse como mulher, de acordo com a sua identidade de gênero, era obrigada a usar um crachá com o nome civil masculino. A empresa reclamada poderia (e deveria), em decorrência da boa-fé objetiva contratual, da qual decorre o dever de cooperação, colaboração e de cuidado, ter evitado a ocorrência de situações constrangedoras ou vexatórias diante de colegas, assim como garantido o respeito à integridade moral e psicológica da trabalhadora. Não pode o empregador se descuidar de tomar medidas adequadas para garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus empregados, nos termos do artigo 422 do Código Civil e do Enunciado 39 da 1ª Jornada de Direito do Material e Processual da Justiça do Trabalho. Assim, tem-se que a utilização do nome social por parte da Autora era medida necessária para a concretização do seu direito de personalidade, sem causar, importa registrar, qualquer ônus ou prejuízo para a empresa. 7. Em relação à conduta empresarial de proibir o uso do banheiro feminino, verifica-se, da mesma forma, o dano moral sofrido pela Autora. Importante registrar que não se trata de privilegiar o direito do empregado em detrimento do direito do empregador, mesmo porque os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa encerram direitos fundamentais situados no mesmo plano hierárquico (CF, art. 1º, IV), mas de propor, diante de aparente conflito de interesses, a solução que melhor se coaduna com os postulados constitucionais e justralhistas, tendo como norte a eficácia horizontal dos direitos humanos. 7.1. No particular, a controvérsia envolve um conflito aparente de direitos fundamentais, em que se encontra, de um lado, uma "pessoa trans" que possui o direito de exercer a sua identidade de gênero e, de outro, encontra-se o direito à privacidade das mulheres cisgênero -- termo utilizado para se referir ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu sexo biológico de nascença -- que podem se sentir constrangidas em compartilhar o banheiro com uma pessoa transexual. 7.2. A solução adotada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, na fundamentação do seu voto no RE



845.779, que trata de caso análogo ao dos autos, envolveu o critério da ponderação frente à colisão de direitos fundamentais, no sentido de avaliar a intensidade do constrangimento sofrido pelas partes envolvidas, registrando que "a mera presença de transexual feminina em áreas comuns de banheiro feminino, ainda que gere algum desconforto, não é comparável àquele suportado pela transexual em um banheiro masculino". Concluiu, pois, que, "ao se fazer esta ponderação, tem-se uma restrição leve ao direito à privacidade versus uma restrição intensa aos direitos à igualdade e à liberdade." 7.3. A conclusão alcançada no caso dos autos não pode ser outra, considerando que a Autora apresentava aspectos estéticos suficientes para validar a sua identidade de gênero feminina, pois se identificava como mulher, trajava como mulher e se portava como mulher no âmbito da empresa. Nesse contexto, tem-se que o constrangimento sofrido pela Recorrente se sobressai e poderia ter sido evitado pela empresa. 8. O Tribunal de origem, portanto, ao corroborar a conduta da empresa e **condicionar a utilização do nome social à mudança no registro civil** e a utilização do banheiro à cirurgia de redesignação de sexo, **violou, dentre outros, o direito de personalidade da empregada, bem como o seu direito à dignidade (art. 1º, III, da CF)**, à liberdade e à privacidade (artigo 5º, caput e X), **sendo devida a reparação pelo dano moral sofrido mediante a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais**. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-11190-88.2015.5.15.0131, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08/03/2024).

#### CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista.

Em minuta de agravo de instrumento, a reclamada defende a viabilidade do seu recurso de revista, no qual alega que não ficou comprovado o ato ilícito.

Afirma que a reclamante confessou ter entregado no ato de sua contratação os documentos com seu nome de nascimento.

Sustenta que sempre buscou respeitar a escolha da empregada, atuando na alteração dos documentos para que constasse o seu nome social no crachá de identificação, nos e-mails e nos canais internos de comunicação da empresa.

Argumenta que não foi levado em consideração o fato de a empregada prestar serviços a uma instituição bancária, submetida a rígidas regras de segurança de informação de clientes, de modo que o nome social apenas poderia ser incluído nos documentos após a mudança do seu nome em registro, o que só ocorreu após a sua demissão.

Aponta violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil e divergência jurisprudencial.

#### **Pois bem.**

Hipótese em que se discute reparação civil decorrente de transfobia em ambiente de trabalho.

Inicialmente, é interessante apresentar o conceito de alguns termos que serão abordados nesta decisão.

Expressão ou identidade de gênero constitui a forma como cada pessoa apresenta o seu gênero – masculino ou feminino - por meio da aparência física - seja na forma de vestir, do penteado ou maquiagem -, por meio de comportamentos e gestos, ou mesmo por meio do nome e referências pessoais, de modo que nem sempre vai coincidir com o sexo biológico da pessoa.

O gênero binário está associado aos dois gêneros legitimados pela sociedade: o masculino e o feminino. Um indivíduo binário pode ser cisgênero ou transgênero.

Cisgênero é o termo usado para se referir a uma pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhe foi atribuído ao nascer (sexo biológico). O prefixo *cis* é de origem latina e significa “ao mesmo lado”, ao passo que o prefixo *trans* significa “do outro lado”.



Em contrapartida, uma pessoa transgênero é aquela cuja identidade de gênero difere do sexo biológico.

É importante ressaltar que a orientação sexual não está relacionada com a identidade de gênero. Assim, um indivíduo transgênero pode ser hétero ou homossexual e um cisgênero pode ser homo ou heterossexual.

Por fim, há ainda as pessoas não binárias, que são aquelas que não se identificam exclusivamente com o gênero masculino ou feminino, seja por se verem com características de ambos os gêneros (fluídos), seja por não se identificarem com nenhum dos gêneros (sem gênero).

O nome social é a forma pela qual a pessoa trans se identifica e quer ser reconhecida socialmente nas diferentes instituições como, por exemplo, nas listas de chamada em escolas, nos prontuários e cartões de saúde e outras instituições, inclusive em documentos como carteira de identidade e habilitação.

Difere do nome civil, que é aquele registrado no documento de identidade.

Os conceitos acima ajudam a compreender a diversidade humana além do modelo binário de gênero (masculino e feminino), muito importante para fins de inclusão, igualdade e respeito às diferenças no âmbito jurídico e social, uma vez que a falta de reconhecimento e respeito a essa diversidade pode gerar situações de discriminação e violação de direitos fundamentais.

A sociedade contemporânea tem passado por transformações significativas no reconhecimento e na valorização da diversidade de gênero. Esse avanço é fundamental para a construção de um mundo mais justo, inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas possam viver com dignidade e sem medo de discriminação.

O respeito à diversidade de gênero não se trata apenas de uma questão de direitos individuais, mas de um compromisso coletivo com a igualdade e a empatia. Cada indivíduo deve ter a liberdade de expressar sua identidade sem sofrer preconceito ou violência. Quando a sociedade acolhe e respeita todas as identidades de gênero, promove um ambiente mais saudável para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos.

Além disso, garantir direitos e proteção a pessoas trans, não binárias e de outras identidades de gênero fortalece os princípios democráticos e os direitos humanos. Ambientes educacionais, locais de trabalho e políticas públicas que reconhecem essa diversidade contribuem para uma sociedade mais progressista e inovadora.

No campo econômico e social, a inclusão de diferentes perspectivas e experiências gera benefícios para todos. Empresas que adotam políticas de diversidade e respeito à identidade de gênero são mais produtivas. Do ponto de vista humano, promover o respeito e a aceitação reduz os índices de depressão, ansiedade e marginalização de pessoas que frequentemente sofrem discriminação.

O primeiro documento internacional relacionado à defesa da liberdade de identidade de gênero e de orientação sexual, criado com o intuito de aplicar dos direitos humanos, previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, à comunidade LGBTQIAP+. Por iniciativa da Comissão Internacional de Juristas e do Serviço Internacional de Direitos Humanos, um grupo de especialistas se reuniu na cidade de Yogyakarta, Indonésia, em novembro de 2006, para redigir os **Princípios de Yogyakarta**. Pode-se dizer que:

tratam-se de princípios que “refletem a aplicação da legislação de direitos humanos internacionais à vida e à experiência das pessoas de orientações sexuais e identidades de



gênero diversas e nenhum deles deve ser interpretado como restringindo, ou de qualquer forma limitando, os direitos e liberdades dessas pessoas, conforme reconhecidos em leis e padrões internacionais, regionais e nacionais.” (ZULMA, Renata. Princípios de Yogyakarta: o que são e decisão em que foram aplicados. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principios-de-yogyakarta-o-que-sao-e-decisao-em-que-foram-aplicados/273534836>. Acesso em: 20 de fev. de 2025).

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT – exige de seus signatários práticas contrárias à discriminação no ambiente de trabalho.

No âmbito nacional, tem-se que a Constituição Federal assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e veda qualquer forma de discriminação (art. 5º, XLI). O Decreto nº 8.727/2016 regulamenta o uso do **nome social** na Administração Pública, reforçando o respeito à identidade de gênero, *in verbis*:

### **Decreto nº 8.727 de 28 de abril de 2016**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - **nome social** - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e

II - **identidade de gênero** - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento.

Por meio da ADI 4275, o STF entendeu ser possível a alteração do nome e do gênero no registro civil sem a necessidade de cirurgia ou autorização judicial.

Órgãos públicos e instituições de ensino devem respeitar e adotar o nome social em registros, crachás e atendimentos. Empresas privadas devem respeitar o nome social dos funcionários e clientes.

Assim, a recusa em utilizar o nome social configura afronta à dignidade humana e gera danos morais.

Inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO 26 e do MI 4.733, reconheceu a transfobia como espécie de racismo, vedando práticas discriminatórias contra pessoas transgênero. Eis a ementa:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM MANDADO DE INJUNÇÃO. DEVER DO ESTADO DE CRIMINALIZAR AS CONDUTAS ATENTATÓRIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. HOMOTRANSFOBIA. DISCRIMINAÇÃO INCONSTITUCIONAL. OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL. HOMOTRANSFOBIA COMO RACISMO POR RAÇA. INJÚRIA RACIAL COMO ESPÉCIE DE RACISMO. PRECEDENTES. ATOS DE HOMOTRANSFOBIA PRATICADOS CONTRA MEMBROS DA COMUNIDADE LGBTQIA+ CONFIGURAM INJÚRIA RACIAL. OBSCURIDADE. EMBARGOS ACOLHIDOS 1. Diferentemente dos demais recursos, os embargos de declaração não se prestam a reforma da decisão, sendo cabíveis apenas nos casos de obscuridade, contradição ou omissão da decisão impugnada, bem como para corrigir eventual erro material (art. 1.022, do Código de Processo Civil). 2. Mandado de injunção julgado procedente, para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso Nacional e; (ii) aplicar, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a Lei 7.716/89 à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero. 3. O crime de injúria racial reúne todos os elementos necessários à sua caracterização como uma das espécies de racismo e por ser espécie do gênero racismo, o crime de injúria racial é imprescritível. Precedentes. Entendimento positivado pela Lei 14.532/2023. 4. Tendo em vista que a injúria racial constitui uma espécie do crime de racismo, e que a discriminação por identidade de gênero e orientação sexual configura racismo por raça, a prática da homotransfobia pode configurar crime de injúria racial. 5. Embargos de Declaração conhecidos e acolhidos para sanar obscuridade. (STF, MI 4733/DF, Relator Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, Julgado em 13/06/2019, DJ 29/09/2020).

Ressalte-se que o nome social não altera o nome escrito na certidão de nascimento, ao passo que a retificação do nome ou gênero permite a alteração do nome ou do gênero nos documentos, inclusive o registrado na certidão de nascimento. Esse procedimento pode ser feito



administrativamente por maiores de 18 anos. Os menores de idade precisam de autorização dos pais e mediante processo judicial.

O direito ao uso do banheiro condizente com a identidade de gênero decorre da proteção à igualdade e à dignidade, sendo a restrição a esse direito uma forma de discriminação direta.

Guedes, Nolasco e Ribeiro (2022, p. 160), citando Comério (2018, p. 95), destacam que quanto à utilização do banheiro:

as questões que envolvem o uso do banheiro pela população transgênero vão além do aspecto físico e influenciam diretamente no tema que trata da dignidade da pessoa humana, especificamente dessa população. Além disso, há que se considerar o desconforto quanto ao julgamento das pessoas que estão utilizando o espaço do banheiro, verifica-se uma situação vexatória por parte da população transgênero de não poder viver sua identidade de gênero. (GUEDES, Eduardo Antônio Martins; NOLASCO, Evellyn Becker Moreira; RIBEIRO, Renato de Araújo. O uso do banheiro pela população transgênero no meio ambiente de trabalho. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord.) **Discriminação de LGBTQIA+ nas relações de trabalho**. São Paulo: Dialética, 2022. p. 159-191).

O dano moral surge como um dos instrumentos de reparação para as pessoas que são vítimas de atos discriminatórios relacionados à identidade ou expressão de gênero. Quando alguém sofre constrangimentos, humilhações ou outras formas de violência – seja no ambiente de trabalho, na prestação de serviços ou em espaços públicos -, isso pode configurar uma violação à dignidade da pessoa humana. Tais situações não apenas afetam o bem-estar psicológico, mas também reforçam as desigualdades sociais e perpetuam estigmas.

A jurisprudência tem avançado no sentido de reconhecer o dano moral em casos de discriminação de gênero. Atitudes discriminatórias, como o uso de pronomes errados de forma intencional, a recusa em respeitar o nome social ou a exposição vexatória de pessoas transgênero e não binárias, configuram ofensas possíveis de reparação. Além disso, leis como a Lei nº 9.029/1995 proíbem práticas discriminatórias no acesso a emprego e nas relações de trabalho, reforçando o direito à igualdade.

Promover a diversidade de gênero é um passo essencial para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. O combate à discriminação e a reparação por danos morais desempenham um papel crucial nesse processo, funcionando como um meio de proteção às vítimas e de conscientização sobre os direitos humanos. É fundamental que empresas, instituições e indivíduos assumam a responsabilidade onde a pluralidade seja respeitada e valorizada.

Cabe ao empregador promover campanhas de conscientização sobre diversidade e respeito à identidade de gênero e esclarecer que todos têm o direito de serem tratados com dignidade, a fim de evitar conflitos.

No caso, a reclamante, pessoa transgênero, que se identificava com o gênero feminino, ao ser admitida, apresentou à empresa documentos em que ainda constava seu nome de registro de nascimento, mas o crachá recebido na época já constava o nome social. Nas escalas de trabalho, a autora era identificada pelo nome de registro de nascimento, o que também aconteceu durante os treinamentos ou quando era chamada pelos supervisores, apesar de suas solicitações para chamá-la pelo nome social. Também era impedida de utilizar o banheiro feminino.

Sendo assim, correta a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, pois os fatos narrados evidenciaram violação grave aos direitos da autora, gerando angústia e constrangimento incompatíveis com o dever de respeito à dignidade humana.

**Nego provimento.**

**ISTO POSTO**



**ACORDAM** as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negar provimento** ao agravo de instrumento da reclamada.

Brasília, 2 de abril de 2025.

**MARIA HELENA MALLMANN**

**Ministra Relatora**

