



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

1001445-89.2022.5.02.0711

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/11/2022

Valor da causa: R\$ 45.000,00

Partes:

RECLAMANTE: BEATRIZ DE OLIVEIRA ROVANI

ADVOGADO: IGOR RODRIGUES

RECLAMADO: ATENTO BRASIL S/A

ADVOGADO: ANDRE LUIZ OTTE FERRACCIU PAGOTTO

ADVOGADO: MARIA MERCEDES OLIVEIRA FERNANDES DE LIMA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
11ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA SUL
ATSum 1001445-89.2022.5.02.0711
RECLAMANTE: LUCCA DE OLIVEIRA ROVANI, REGISTRADO(A) CIVILMENTE
COMO BEATRIZ DE OLIVEIRA ROVANI
RECLAMADO: ATENTO BRASIL S/A

SENTENÇA

Dispensado o relatório, por se tratar de procedimento sumaríssimo, nos termos do art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

Esclarecimentos iniciais - Lei 13.467/2017

Esclareço que, com base nos princípios da ampla defesa, contraditório, direito adquirido, boa-fé, dentre outros, as alterações provenientes da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) devem ser aplicadas apenas aos processos ajuizados após a sua vigência.

Com efeito, o artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição da República estabelece, como garantia fundamental, que *"a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"*.

A CLT também disciplina o tema nos artigos 912, 915 e 916. Particularmente, o art. 915 consagra a inaplicabilidade do regime recursal novo ao recurso já iniciado, mesclando efeito imediato, mas impondo o respeito às situações processuais em andamento.

Em aplicação complementar, conforme o artigo 15 do CPC, o processo civil segue essa mesma diretriz de imediatidade e irretroatividade da aplicação da nova lei. O CPC/15 trata do tema nos artigos 14, 1.046 e 1.047, estabelece algumas ressalvas e regras de transição, como se vê abaixo, por exemplo:

*Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, **respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.***

Portanto, para as ações ajuizadas posteriormente à vigência da Lei 13.467/2017, como é o caso dos autos, aplicar-se-á o entendimento da nova lei no que se refere à matéria processual.

Por fim, friso que o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa 41/2018 que trata sobre a aplicação da reforma trabalhista.

Impugnação dos valores apresentados na petição inicial e da limitação ao valor da causa

O disposto no § 1º do art. 840 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, exige, tão somente, a indicação do valor dos pedidos, o que não se confunde com a liquidação dos respectivos valores. Nem poderia ser diferente, posto que o autor não detém a posse de diversos documentos essenciais para o cálculo de eventuais valores que entende devidos, tais como fichas de registro, cartões de ponto etc.

Nesta toada, friso não ser razoável que os valores apontados pelo obreiro sejam delimitadores da condenação, vez que somente na fase de execução - momento processual adequado ao cálculo dos valores reais correspondentes a cada parcela deferida - serão apurados os valores devidos. **Rejeito.**

Indenização por danos morais

Postula o reclamante indenização por danos morais por não ter a reclamada adotado a sua identidade de gênero masculina nos dois contratos de trabalho que com ela manteve (de 02/08/2021 a 11/11/2021 e de 22/07/2022 a 04/09/2022), tratando-o pelo prenome de nascimento Beatriz, não obstante constar no seu documento de identidade (RG) o prenome Lucca, o seu comportamento social e a sua aparência física.

Em sua defesa, a reclamada admitiu o pedido do reclamante para que fosse utilizada a sua identidade de gênero masculina na empresa. Contudo, alegou impedimento do sistema interno utilizado para a gestão de pessoas, porquanto vinculado ao registro do CPF/PIS do reclamante, no qual constava o prenome de nascimento no gênero feminino. Assim, defendeu a ausência de discriminação na conduta da empresa e que meros transtornos decorrentes da alteração de nome não são indenizáveis. Mencionou, ainda, que desde 2013 permite a utilização do nome social de pessoas trans e não-binárias e que mantém programa que promove a diversidade, inclusão e equidade de gênero no ambiente de trabalho da empresa.

É consabido que o dano moral exige prova cabal e convincente da violação ao patrimonial ideal do trabalhador, ou seja, à sua dignidade, imagem, honra, nome etc.

Consoante disposto no art. 186, do Código Civil, são pressupostos da responsabilidade civil: ação ou omissão, dano, culpa ou dolo, relação de causalidade entre o ato e o dano experimentado pela vítima.

Cabia ao reclamante a comprovação dos fatos imputados à reclamada, posto que constitutivos do seu direito, nos moldes do art. 818, da CLT e art. 373, I, do CPC.

Pois bem.

Da análise dos elementos dos autos, revela-se incontroverso, por admitido em contestação, que o reclamante requereu o seu tratamento pelo gênero masculino e que portava, à época dos fatos, documento de identidade (RG) constando expressamente o seu prenome no gênero masculino (Id. 3579c97).

Não obstante, durante ambos os pactos laborais a reclamada utilizou o prenome Beatriz para tratar o reclamante e para cadastrá-lo em seus registros e sistemas internos, conforme comprova vasta documentação acostada aos autos (Ids. 2f73aab, b84b609, 35cca44, a4a7aed e 4c0812f). Obrigou, ainda, o reclamante a se apresentar como Beatriz perante seus clientes.

Cabia à reclamada adotar medidas concretas a fim de promover o ajuste do seu sistema e regularizar a situação do reclamante. Contudo, não há nos autos informações de que realizou qualquer esforço nesse sentido.

Ao contrário. Na oportunidade que a reclamada teve para, finalmente, corrigir o tratamento do reclamante no gênero feminino ao emitir carta de

referência após a extinção do contrato (Id. a4a7aed – Fl. 50 do PDF), não o fez, reforçando a sua postura discriminatória e transfóbica e indicando que a conduta não decorria somente do seu sistema.

Conclui-se, portanto, que o programa que promove a diversidade, inclusão e equidade de gênero no ambiente de trabalho da empresa, embora louvável e de extrema importância, possui deficiência grave e inadmissível.

Nenhum programa de diversidade e de inclusão alcançará o seu objetivo enquanto importantes arestas, como a ora debatida, não forem reparadas, enquanto entraves técnicos de sistema forem utilizados como desculpa para o desrespeito ao que há de mais elementar à pessoa: o seu nome.

Programas dessa natureza não podem ser meros postulados retóricos. É preciso avaliar, periodicamente, a existência de eventuais falhas que possam comprometer a sua efetividade. O constrangimento vivenciado pelo reclamante nos dois pactos laborais que manteve com a reclamada não pode, em hipótese nenhuma, ser admitido.

A verdadeira inclusão e promoção do respeito no mundo do trabalho deve partir, antes de mais nada, da empresa, como modelo de conduta e de cultura empresarial a ser adotado por seus funcionários. Nessa senda, tal condição deveria ter sido buscada à exaustão pela empregadora, visando garantir ao reclamante um local seguro e digno de trabalho, que respeitasse suas particularidades e, em última análise, que passasse a mensagem aos empregados de que todos, sem exceção, devem ser respeitados.

Ademais, é certo que o processo de transição da pessoa transexual é cercado por burocracias e por outras dificuldades, como a falta de suporte jurídico, financeiro e social. Partindo de tal premissa, não se mostra razoável, nem compatível com os ditames previstos na Constituição Federal de 1988, exigir do indivíduo a alteração nos mais diversos cadastros governamentais para, só então, adotar a sua identidade de gênero na empresa.

Nesse ponto, descabida a comparação pretendida pela reclamada entre o sistema de gestão de pessoas da reclamada, empresa privada, e o sistema governamental de registro de cidadãos que alimenta o cadastro no PJE. São duas realidades diametralmente opostas, não só pela dimensão, como também pela lógica administrativa e política que permeia o sistema público, resultando em dificuldades reais e justificáveis de adequação.

Somado a isso, em um olhar mais atento, é preciso considerar a elevada parcela de pessoas transexuais admitidas pela reclamada[1] (Disponível em:

<<https://exame.com/negocios/conheca-a-multinacional-que-emprega-1-300-transexuais-no-brasil/>>. Acesso em: 03/05/2023), fato esse que reforça a obrigação de a empresa, finalmente, adequar o seu programa, com vistas a superar todo e qualquer obstáculo à integração, respeito e permanência no trabalho dessa população. Referida adequação certamente será mais atenta e eficaz se a inclusão e diversidade igualmente ocorrerem nos diversos níveis de cargos e nos espaços de decisão da empresa, com políticas de incentivo profissional, de escuta e de participação das pessoas transexuais. Vale dizer, é preciso que o aprimoramento da compreensão da gravidade do constrangimento reiterado enfrentado pelo reclamante parta desde a cúpula da empresa, sob pena de os programas e políticas serem deficitários e ineficazes.

Importante registrar que o nome da pessoa configura seu elemento identificador, a forma como é vista pelos seus pares, guardando um grande simbolismo para a autoaceitação e para o respeito às pessoas intersexuais, transexuais e não-binárias.

Antes de interessar à sociedade, o nome interessa, sobretudo, à pessoa, como um direito fundamental ao exercício de sua personalidade de forma digna.

A liberdade de identificação sexual, traduzida também na escolha do nome, conduz ao reconhecimento do direito de os indivíduos decidirem, de maneira livre e sem qualquer embaraço, sobre as questões relacionadas a sua sexualidade, na mais plena expressão da autonomia da vontade, independentemente de formalidades burocráticas.

Na mesma esteira é o documento "Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à identidade de gênero", elaborado em novembro/2006 e do qual o Brasil é signatário, que assim estabelece:

Princípio 3

"(...) A orientação sexual e identidade de gênero autodefinidas por cada pessoa constituem parte essencial de sua personalidade e um dos aspectos mais básicos de sua autodeterminação, dignidade e liberdade".

Princípio 12

"Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero".

Princípio 19

*“Toda pessoa tem o direito à liberdade de opinião e expressão, não importando sua orientação sexual ou identidade de gênero. Isto inclui a expressão de identidade ou autonomia pessoal através da fala, comportamento, vestimenta, características corporais, **escolha de nome** ou qualquer outro meio, assim como a liberdade para buscar, receber e transmitir informação e ideias de todos os tipos, incluindo ideias relacionadas aos direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, através de qualquer mídia, e **independentemente das fronteiras nacionais**”. (destaques nossos)*

Assim é que a identidade de gênero, quando declarada, deve ser respeitada por toda a sociedade, não estando condicionada à alteração dos cadastros governamentais.

E a não observância de tal premissa constitui violação ao dever do empregador de preservar a integridade física e mental do trabalhador no local de trabalho, mediante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, vedadas todas as formas de discriminação (artigos 3º; 5º, incisos V e X; e 7º, XXII da CF/88 e Convenção 155 da OIT).

Constitui, ainda, violação à Convenção nº 190 para a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, Convenção sobre a qual a sociedade brasileira tem se debruçado e vem clamando pela ratificação.

A propósito do documento mencionado, vale dizer que, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como resultado dos estudos e debates sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, concluíram os peritos e representantes tripartites que tais condutas são incompatíveis com o trabalho decente, inaceitáveis, intoleráveis e que têm de ser enfrentadas com urgência[2] (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 107th Session of the International Labour Conference - Transcript of the discussion of the Reports of the Director-General and the Chairperson of the Governing Body. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646271.pdf>. Acesso em: 03/05/2023).

Para os peritos da OIT, a violência e o assédio no mundo do trabalho representam um problema de direitos humanos que afeta o meio ambiente de trabalho, o engajamento dos trabalhadores, a saúde, a produtividade, a qualidade

dos serviços públicos e privados, a imagem das empresas e dos órgãos e empresas públicas e que pode até mesmo debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito[3] (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Report of the Director-General Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf>. Acesso em: 03/05/2023).

Por tais fundamentos, conclui-se que recusar o tratamento pelo nome escolhido sob a mera justificativa de obstáculo no sistema da empresa, cuja intransponibilidade não foi demonstrada, contraria todas as disposições jurídicas mencionadas acima.

Pelo exposto e **com base nas diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ**, restam preenchidos os requisitos do art. 186 do Código Civil, a saber, o dano sofrido pelo empregado, o nexo de causalidade, e a conduta culposa ou dolosa da ré.

A ofensa é de natureza grave pois, como visto, ofendeu o exercício da personalidade e a plena expressão da autonomia da vontade, resultando em menosprezo público de sua identidade, capaz de causar constrangimento psicológico à vítima, com potencial dano à integridade psíquica e à dignidade. Deve-se considerar, ainda, a reincidência no comportamento lesivo (ocorreu nos dois contratos mantidos entre as partes).

Assim, e considerando a condição econômica das partes, o caráter pedagógico da penalização e o não enriquecimento sem causa da vítima, **condeno a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral correspondente a 20 vezes o último salário contratual do reclamante** (artigo 223-G, § 1º, III, da CLT).

Justiça Gratuita

Tendo em vista a ruptura contratual e a declaração de hipossuficiência (Id. 96910ca), **defiro** os benefícios da Justiça Gratuita, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, com nova redação dada pela Lei 13.467/2017 - cuja aplicação é imediata no tocante à matéria processual.

Honorários Advocatícios

Nos termos do art. 791-A, §§ 2º e 3º, da CLT c/c art. 86, parágrafo único, do CPC, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, em favor dos advogados da parte autora, no importe de 5% sobre o valor que resultar da condenação em liquidação da sentença.

Os honorários ora deferidos devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, nos termos da OJ 348 da SDI-1 do TST. No mais, não há falar em pagamento de honorários advocatícios em favor dos advogados da reclamada, diante da recente decisão do STF na ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade dos artigos 790-B, *caput*, parágrafo 4º, e 791-A, parágrafo 4º, da CLT. Assim, sendo a parte autora beneficiária da justiça gratuita, não há que se cogitar em pagamento de honorários em favor do advogado da ré.

Compensação

Não há qualquer dívida do empregado para com o empregador provada capaz de justificar a extinção recíproca de obrigações. **Indefiro.**

Dedução

Defiro a dedução de todos os valores já pagos a idênticos títulos aos ora deferidos, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa da parte autora, mas apenas quanto a verbas comprovadas nos autos durante a fase de conhecimento.

Ofício

Verificadas irregularidades, **defiro** a expedição de ofícios à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego competente e ao Ministério Público do Trabalho.

Juros de mora e correção monetária

A correção monetária será aplicada de acordo com o índice de atualização dos créditos trabalhistas em geral, nos termos das súmulas 381 e 439 do TST.

O STF, nos autos da ADC 58, proferiu decisão de efeito geral e vinculante, conferindo interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, em sua redação dada pela Lei 13.467 de 2017, fixando tese no sentido de que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Dessa forma, em observância da decisão do E. STF, deve-se aplicar o índice IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento, a incidência da taxa SELIC (contemplando correção monetária e juros).

DISPOSITIVO

Em razão do quanto exposto e à vista do que mais dos autos consta, rejeito as preliminares arguidas e, no mais, julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados por **LUCCA DE OLIVEIRA ROVANI** para condenar **ATENTO BRASIL S/A** ao pagamento indenização por dano moral correspondente a 20 vezes o último salário contratual do reclamante.

A verba deferida será apurada em liquidação de sentença. Na liquidação observar-se-á a incidência de juros e correção monetária na forma determinada.

A correção monetária será aplicada de acordo com o índice de atualização dos créditos trabalhistas em geral, nos termos das súmulas 381 e 439 do TST.

O STF, nos autos da ADC 58, proferiu decisão de efeito geral e vinculante, conferindo interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, em sua redação dada pela Lei 13.467 de 2017, fixando tese no sentido de que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Dessa forma, em observância da decisão do E. STF, deve-se aplicar o índice IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento, a incidência da taxa SELIC (contemplando correção monetária e juros).

Para evitar eventual enriquecimento sem causa por parte do autor, determino a dedução dos valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos.

Defiro os benefícios da justiça gratuita ao reclamante.

Nos termos do art. 791-A, §§ 2º e 3º, da CLT c/c art. 86, parágrafo único, do CPC, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios, em favor dos advogados da parte autora, no importe de 5% sobre o valor que resultar da condenação em liquidação da sentença.

Os honorários ora deferidos devem incidir sobre o valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, nos termos da OJ 348 da SDI-1 do TST.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 400,00 calculadas sobre o valor arbitrado para a condenação de R\$ 20.000,00.

Intimem-se.

SAO PAULO/SP, 05 de maio de 2023.

GUSTAVO KIYOSHI FUJINOHARA
Juiz do Trabalho Substituto

