

Jurisprudência do TRT-MG sobre homofobia

EMENTA: DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. ORIENTAÇÃO SEXUAL. A agressão moral de índole preconceituosa investe contra a dignidade da vítima. O silêncio do empregador, que tolera a prática discriminatória, constitui omissão culposa, que impõe o dever de reparar.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010209-32.2016.5.03.0075 (RO); Disponibilização: 21/06/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 272; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Luis Felipe Lopes Boson).

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. OPÇÃO SEXUAL DA TRABALHADORA. Como bem destacado na r. sentença recorrida, esta Especializada não pode tolerar que a reclamante seja acusada de praticar crime sem prova cabal da ocorrência dele e muito menos permitir qualquer tipo de discriminação quanto à opção sexual da trabalhadora, que, ao ser tratada de forma preconceituosa e arbitrária quando laborava para a reclamada, sofreu dano moral indelével, passível de ser indenizado. Os fatos confirmados nos autos são, pois, graves o bastante para inviabilizar a continuidade do vínculo de emprego por culpa do empregador e justificar a fixação de indenização por dano moral à trabalhadora, estando preenchidos, no caso, os requisitos dos artigos 186 e 927 do Código Civil.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010117-77.2015.5.03.0014 (RO); Disponibilização: 23/05/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 291; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V.Thibau de Almeida)

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O conjunto probatório não aponta a ocorrência de assédio moral em virtude da homossexualidade do obreiro, que sequer levou ao conhecimento da reclamada a alegada prática de perseguição por parte do gerente.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0001738-59.2012.5.03.0142 RO; Data de Publicação: 26/08/2013; Disponibilização: 23/08/2013, DEJT, Página 225; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Milton V.Thibau de Almeida; Revisor: Jose Murilo de Morais).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. O assédio moral nas relações trabalhistas é caracterizado como o comportamento abusivo do empregador ou de seus prepostos, manifestando-se, sobretudo, por gestos, palavras e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica do empregado. O trabalhador sofre violência psicológica extrema, de forma habitual, por um período prolongado, com a finalidade de ser desestabilizado emocionalmente. No caso, não restou comprovada a lesão à direito da personalidade tendo em vista que uma simples indagação quanto à opção sexual do reclamante não configura o assédio moral.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0000767-29.2011.5.03.0136 RO; Data de Publicação: 11/05/2012; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO E HOSTIL FUNDADO NA OPÇÃO SEXUAL DO EMPREGADO. APLICAÇÃO DA TEORIA DA "PUNITIVE DAMAGES". Concretizada a reincidência e gravidade da conduta ilícita, não se deve apenas ter por viável a concepção compensatória da indenização, pois esta, por vezes, apesar de buscar reparação completa dos prejuízos, se mostra

ineficaz. O ofensor, mesmo depois de lhe ser imposto o pagamento compensatório, não raras vezes se mostra indiferente ao ocorrido, pois normalmente pode pagar o preço, gerando-lhe ganhos, tendo por consequência enriquecimento ilícito com a persistência da prática, a morosidade da prestação da justiça, uma vez que se protela o momento da quitação, tendo por prejudicado não só o ofendido, mas toda a sociedade. Constatando-se que a indenização fixada no juízo primevo deixou de levar em conta o caráter punitivo-pedagógico, mister elevar-se o valor fixado, de modo a punir o ofensor, fazê-lo perceber o caráter odioso de sua conduta e, assim, desestimulá-lo da prática da ilicitude, no futuro.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0000780-86.2011.5.03.0149 RO; Data de Publicação: 16/02/2012; Disponibilização: 15/02/2012, DEJT, Página 89; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Ana Maria Amorim Reboucas; Revisor: Camilla G.Pereira Zeidler)

EMENTA: DANOS MORAIS. NÃO TIPIFICAÇÃO. A indenização por dano moral decorre da existência dos elementos: ato ilícito, dano de que decorra sofrimento, mágoa e ofensa, culpa/dolo praticado pelo agente, além do nexo de causalidade entre a ação antijurídica e o dano causado à vítima. A prova do dano moral, sobretudo quando se trata de denúncia de discriminação em virtude de orientação sexual no ambiente de trabalho deve ser robusta o suficiente, até mesmo em virtude da gravidade dos fatos, sendo que o juiz não pode se afastar da realidade social. Denúncia tão grave deve ser mesmo apurada com critério e objetividade para que, confirmada a culpa do empregador, por eventuais atos discriminatórios de seus prepostos, seja aquele penalizado na justa medida.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0000843-81.2011.5.03.0062 RO; Data de Publicação: 05/12/2011; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca; Revisor: Bolivar Viegas Peixoto)

EMENTA: DANOS MORAIS - DISCRIMINAÇÃO - ORIENTAÇÃO SEXUAL - Aquele que, com base na orientação sexual do trabalhador, faz comentário de cunho discriminatório e pejorativo, pratica ato ilícito absolutamente incompatível com o critério de respeito que deve pautar as relações sociais, mormente as relações de trabalho. O trabalho identifica e posiciona o indivíduo em seu meio social e, entre os sujeitos dessa relação, impõe-se a observância do direito à dignidade, à honra, à imagem e à vida privada - todos constitucionalmente assegurados, a teor dos artigos 1º, inciso III, e 5º, inciso X, da CR/88.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0000466-24.2010.5.03.0005 RO; Data de Publicação: 19/10/2010; Disponibilização: 18/10/2010, DEJT, Página 149; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro; Revisor: Marcelo Lamego Pertence).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. LESÃO À INTIMIDADE E IMAGEM DO TRABALHADOR. DANOS MORAIS. O apontamento desrespeitoso e jocoso pela supervisora da reclamante, perante os demais presentes no ambiente de trabalho, a respeito de aspectos relativos a suposta opção sexual da trabalhadora, constitui conduta que atenta contra a preservação e o respeito à intimidade e imagem da laborista, valores resguardados constitucionalmente (art. 5º., X, da CF), pressupostos para a promoção de condições dignas de trabalho. O mesmo se pode dizer quando à fiscalização sistemática da superior hierárquica sobre as idas da autora ao banheiro. O empregado tem direito de ter preservada a sua intimidade, sem interferência do empregador sobre questões a ela afetas, o que inclui privacidade sobre aspectos íntimos de sua vida e personalidade. Constitui lesão à imagem do empregado a referência discriminatória e preconceituosa a

ele por parte do preposto da empresa, com alusão a aspectos íntimos de sua vida privada. Evidencia-se, dessa forma, que a reclamante era alvo de perseguição por parte de sua superior hierárquica, sendo exposta a inúmeras situações humilhantes, sofrendo medidas abusivas de constrangimento no trabalho, de forma repetida e prolongada, que causaram dano à sua dignidade (art. 1o., III, da CF), o que permite reconhecer o assédio moral configurador da obrigação da reclamada de indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do CC.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0056500-56.2009.5.03.0004 RO; Data de Publicação: 10/03/2010; Disponibilização: 09/03/2010, DEJT, Página 84; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira; Revisor: Luiz Ronan Neves Koury).

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. Conforme entendimento consolidado na Súmula 331, item III, do TST, o vínculo de emprego é formado diretamente com o tomador de serviços quando for comprovado que o trabalhador foi contratado por empresa intermediária para exercer função relacionada à atividade-fim da tomadora, caracterizando hipótese de terceirização ilícita. **INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. ATOS DISCRIMINATÓRIOS.** Defluindo dos autos o erro de conduta do empregador consubstanciado em atos pejorativos e humilhantes dirigidos ao empregado em razão de sua orientação sexual, fica em evidência o prejuízo suportado, com ofensa à honra e dignidade da vítima, bem como o nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano, o que torna devida a reparação deste último.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 00965-2007-006-03-00-9 RO; Data de Publicação: 20/07/2009; Disponibilização: 17/07/2009, DEJT, Página 146; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Fernando Antonio Viegas Peixoto; Revisor: Anemar Pereira Amaral)

EMENTA: DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL PROVA DO FATO CONSTITUTIVO DA PRÁTICA DE ATOS COM CONOTAÇÃO DISCRIMINATÓRIA AUSÊNCIA INCLUSIVE DE PROVA INDICIÁRIA. NÃO CARACTERIZAÇÃO DO DANO MORAL. De há muito, a sociedade moderna vem lutando contra a discriminação no ambiente de trabalho, consoante Convenções n^{os} 111 e 117 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, que propugnam pela supressão de todo tipo de discriminação que possa agredir o empregado e a suas condições de trabalho por motivo de cor, idade, sexo, raça ou crença. Na Carta Magna, tal proibição encontra-se expressa em diversos dispositivos, como, por exemplo, no art. 3o, inciso IV, que prevê como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos "sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação". O princípio da igualdade, insculpido no art. 5o., caput, na mesma direção, veda as discriminações, ao dispor que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade". Por seu turno, o inciso XLI do art. 5o. dispõe que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais", dentre os quais se insere, indiscutivelmente, o direito de qualquer cidadão de fazer a sua opção ou de escolher a sua orientação sexual. Finalmente, no capítulo dos direitos sociais, o art. 7o., inciso XXX, estabelece a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil". Note-se, ainda, que as empresas são responsáveis pelo ambiente de trabalho, não podendo se eximir na esfera trabalhista das consequências danosas ao patrimônio moral de seu empregado, quando comprovada a prática de condutas discriminatórias. No caso,

a prova não revelou que a empresa houvesse dispensado qualquer tratamento discriminatório ao empregado, pautando-se, ao revés, com bastante equilíbrio e ponderação diante da situação retrata no bojo dos autos.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 00381-2008-010-03-00-3 RO; Data de Publicação: 06/09/2008; Disponibilização: 05/09/2008, DJMG , Página 12; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Julio Bernardo do Carmo)

EMENTA: DANOS MORAIS. A reparação do dano moral está condicionada à existência de um ato ilícito praticado pelo empregador e do nexo de causalidade entre esta conduta e o prejuízo sofrido pelo empregado. No caso, não restando comprovado que a reclamada tenha perseguido o autor em face de sua orientação sexual e, muito menos, impedindo a renovação do seu contrato de trabalho com a empresa que lhe sucedeu na prestação de serviços junto à empresa tomadora, não há como deferir a indenização pleiteada.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 01116-2006-004-03-00-9 RO; Data de Publicação: 28/09/2007; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Adriana Goulart de Sena Orsini).