PROCESSO Nº TST-RR-2016-68.2014.5.07.0016

A C Ó R D Ã O
(4ª Turma)
GMMCP/sq/dd

RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E DO NCPC - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA RECONHECIDA PELAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS E CONFIRMADA PELA C. SBDI-1 DO TST - ART. 4º, II, DA LEI Nº 9.029/1995 – APLICABILIDADE

O acórdão proferido nestes autos pela C. SBDI-1 desta Corte selou a discussão quanto ao enquadramento da hipótese nos arts. 1º e 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, pois restabeleceu a configuração do ato discriminatório da dispensa do Reclamante, o que enseja a percepção da indenização prevista em lei.

***QUANTUM* ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - REDUÇÃO**

1. Nos termos dos arts. 5º, V e X, da Constituição da República, 186 e 927, *caput*, do Código Civil, e 4º, "caput", da Lei nº 9.029/1995, a caracterização da despedida discriminatória configura ato ilícito e confere o direito à indenização por danos morais.

2. Na hipótese, justifica-se a excepcional intervenção desta Corte Superior, considerada a controvérsia sobre o reconhecimento da prática de ato discriminatório, em razão do posicionamento anterior desta C. Turma, e da modificação do enquadramento jurídico pela C. SBDI-1, para reduzir o valor atribuído à reparação por dano moral.

Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Firmado por assinatura digital em 18/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-2016-68.2014.5.07.0016**, em que são Recorrentes **INDAIÁ BRASIL ÁGUAS MINERAIS LTDA. E OUTRA** e é Recorrido **FRANCISCO HUMBERTO VERAS**.

Esta C. 4ª Turma, em acórdão de fls. 1.667/1.683, da lavra do Exmo. Ministro Caputo Bastos, deu provimento ao Recurso de Revista das Reclamadas para, "afastada a premissa de que a dispensa do reclamante foi discriminatória, julgar improcedentes os pedidos de compensação por dano moral e de pagamento de indenização correspondente ao dobro da remuneração, prevista no artigo 4º na Lei nº 9.029/95, ficando prejudicada a análise dos demais temas do recurso de revista: 'Inaplicabilidade do artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/95' e '*Quantum* arbitrado a título de dano moral'" (fl. 1.683).

Às fls. 1.684/1.695, o Exmo. Ministro Alexandre Luiz Ramos apresentou justificativa de voto vencido.

Em acórdão de fls. 1.887/1.908, a C. SBDI-1 deu provimento aos Embargos do Reclamante, para restabelecer a decisão regional que reconhecera a dispensa discriminatória. Determinou o retorno dos autos a esta C. Turma para apreciação dos temas prejudicados. Os fundamentos foram sintetizados na ementa:

> RECURSO DE EMBARGOS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DECORRENTE DE AMIZADE DO EMPREGADO COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. JUSTIFICATIVA COM BASE NA CONDIÇÃO FÍSICA DOS DESAFETOS. DANOS MORAIS. LIMITES DO DIREITO POTESTATIVO. 1. A c. Turma não reconheceu como discriminatória a conduta do sócio da reclamada que determinou a dispensa sem justa causa quando constatou a amizade entre o empregado e ex-empregados, desafetos seus. 2. O caso em exame traz situação peculiar, já que a dispensa do empregado não ocorreu por discriminação direta contra ele, mas sim por amizade com quem seu empregador era desafeto, numa espécie de discriminação por ricochete, que nos faz refletir sobre os limites do poder diretivo do empregador e quanto à amplitude da proteção da função social do contrato de trabalho e da inibição do exercício abusivo desse direito. 3. Constata-se que ao reconhecer a amizade do autor com os seus desafetos, tão logo teve acesso a fotos na rede social, foi determinada a dispensa de modo abrupto, de empregado com mais de 20 anos de empresa, com carreira elogiosa, proibido no retorno das férias de retornar à empresa para ao menos pegar pertences pessoais, que foram entregues em sua casa. 4. A

Firmado por assinatura digital em 18/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

> discriminação, o preconceito, tem diversas formas de manifestação e devem ser todas elas repudiadas com rigor, porque trazem sofrimento e injustiça extrema, a ser repudiada pela sociedade. 4 Não se nega o direito potestativo de dispensa, e não é comum nos casos deste tipo de despedida sem justa causa o empregador indicar a motivação. No entanto, ao justificar, se vincula aos motivos determinantes da dispensa e, se no caso, o motivo ofende à dignidade, a honra e a imagem do trabalhador, restam violados, a gerar o dano moral indenizável, eis que não se torna menos repudiável a conduta quando a discriminação alcança o empregado de forma indireta, de modo abjeto e repreensível. 4. A Lei 9.029/95, com a redação dada pela 13.146/15, não traz rol exaustivo de motivos de discriminação. 5. Os princípios da igualdade e da não discriminação restam violados e trazem o dever de indenizar, o que evidencia a correção da decisão do eg. Tribunal Regional que condenou a empresa em danos morais, diante do desrespeito ao princípio da dignidade, que norteia a conduta social no trabalho. Embargos conhecidos e providos. (fls. 1.887/1.888)

É o relatório.

V O T O

REQUISITOS EXTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE

Os requisitos extrínsecos de admissibilidade foram examinados por esta C. Turma, no acórdão de fls. 1.667/1.683.

EXTENSÃO DA DEVOLUTIVIDADE DELIMITADA PELA C. SBDI-1

Originalmente, ao julgar o Recurso de Revista no acórdão de fls. 1.667/1.683, esta C. Turma não examinou a preliminar de nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional, diante da possibilidade de decidir o mérito favoravelmente à parte recorrente.

De fato, na oportunidade, deu-se provimento ao Agravo de Instrumento e ao Recurso de Revista da Reclamada.

Os Embargos opostos ao acórdão perante a C. SBDI-1 foram providos (fls. 1.887/1.908) para "*restabelecer a decisão regional, no tema, e determinar o*

Firmado por assinatura digital em 18/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

retorno dos autos à c. Turma para apreciação dos temas julgados prejudicados: 'inaplicabilidade do art. 4º, II, da Lei 9.029/95' e 'Quantum arbitrado a título de dano moral'".

Diante da delimitação das matérias devolvidas ao exame da Corte, fica prejudicado o exame da preliminar.

Passo à análise das demais matérias.

I – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA RECONHECIDA PELAS INSTÂNCIAS ORDINÁRIAS E CONFIRMADA PELA C. SBDI-1 DO TST – ART. 4º, II, DA LEI Nº 9.029/1995 – APLICABILIDADE

Conhecimento

O Eg. Tribunal Regional corroborou os fundamentos da sentença e reconheceu a dispensa discriminatória do Reclamante. Determinou o pagamento da indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, "correspondente ao período compreendido entre a data da despedida e a da decisão deste Regional que reconheceu o direito à indenização em referência, a ser apurada em liquidação de sentença mediante cálculos" (fl. 1.385). Eis os fundamentos:

> Precedentemente, entretanto, insta se questionar quanto à possibilidade de acumulação entre a condenação em danos morais e aplicação do disposto no artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95, já que não há dúvidas quanto ao ato discriminatório.
>
> Neste ponto, importante destacar a jurisprudência do C. TST abaixo transcrita:
>
> > "1-DANO MORAL-POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM A INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ART. 4º DA LEI 9.029/95. A indenização prevista no art. 4º da Lei 9.029/95 remunera apenas o dano material decorrente da despedida discriminatória, não tendo o condão de compensar o dano moral sofrido. Tendo o Tribunal afirmado que a indenização da Lei 9.029/95 já ressarce o dano moral, mostra-se vulnerado não apenas esse diploma legal - uma vez que aplicado a hipótese por ele não abrangida - como a própria Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso V e X, que impõe a compensação do dano moral na extensão e profundidade do sofrimento infligido à vítima. Recurso de Revista

Firmado por assinatura digital em 18/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

> conhecido e provido. 2-INDENIZAÇÃO DO ART. 4º DA LEI 9.029/95 - CÁLCULO - TERMO FINAL. A data do ajuizamento da ação não serve como marco final para o cálculo da indenização em debate nos autos. Existindo necessidade de vir a juízo para se postular o direito à indenização em dobro correspondente ao período de afastamento, e não havendo acordo entre as partes a esse respeito, somente com a primeira decisão concessiva do pedido haverá a obrigação de pagar e, por conseguinte, a data dessa decisão será o marco final para o cálculo da indenização. Nesse sentido a Súmula 28 do TST, aplicável ao caso dos autos, prescreve que - no caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão. Recurso de revista conhecido e provido.(TST-RR-3957-2002-036-12-00.2, Recorrente: Eduardo Rosa Corrêa, Recorrido: Telmo Manoel Veras. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data do Julgamento: 22/10/2008, 3ª Turma).

In casu, restou claro que a conduta discriminatória das reclamadas violou direitos insertos na esfera extrapatrimonial do reclamante, configurando-se, assim, o dano moral, uma vez que ao dispensar discriminatoriamente o empregado, simplesmente por ter viajado com seus desafetos, causou-lhe prejuízo pessoal.

Nessa trilha, nos termos do art. 5º, inciso V, da Constituição Federal, é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

Assim a Carta Magna admite que de um mesmo fato possa resultar dano tanto de ordem material como moral, uma vez que considera o patrimônio e a honra como bens jurídicos autônomos, individual e separadamente tuteláveis.

Afirma ainda o inciso X do mesmo artigo 5º que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação.

Dispõe o art. 4º da Lei 9.029/1995, nestes termos:

> "Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre: I- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais".

Constata-se, então, que **a remuneração prevista durante o período de afastamento visa indenizar o dano emergente decorrente do não pagamento do salário no período em que deixou de trabalhar**. Assim, **sua**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

> **natureza é manifestamente material, caracterizando-se como lucros cessantes, ou seja, aquilo que razoavelmente o empregado deixou de ganhar caso estivesse trabalhando**.
>
> Partindo dessa premissa fática, verifica-se que a indenização prevista no art. 4º da Lei 9.029/95, visa reparar apenas os danos materiais não se confundindo com os danos morais.
>
> Deste modo, merece provimento o apelo da parte reclamante, a fim de que seja aplicado ao caso concreto o disposto na lei em comento.
>
> Entretanto, optando o trabalhador pelo pagamento da indenização, esta deve ter como data limite a data da primeira decisão concessiva do pedido, nos termos da Súmula 28 do TST, abaixo transcrita:
>
> > "No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão."
>
> O disposto em referida súmula se aplica não apenas à reintegração de que trata o art. 496 da CLT, como também à prevista no art. 4º da Lei 9.029/95, notadamente porque tratam de situações análogas, qual seja, conversão do direito à reintegração em indenização em dobro.
>
> Dessa forma, à vista do exposto, merece provimento o apelo do reclamante, para o fim de determinar seja incluído à condenação o pagamento da indenização prevista no artigo 4º da Lei nº 9.029/95, correspondente ao período compreendido entre a data da despedida e a da decisão deste Regional que reconheceu o direito à indenização em referência, a ser apurada em liquidação de sentença mediante cálculos. (fls. 1.384/1.385)

Em Recurso de Revista, as Reclamadas refutam a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995. Afirmam a inaplicabilidade da Lei nº 9.029/1995, pela ausência de comprovação das hipóteses ali previstas, ao argumento de que o art. 1º traz rol taxativo das práticas discriminatórias (por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade), sendo diversa a situação ocorrida nos autos. Aduzem ainda que "o recorrido não foi afastado do emprego em momento algum, tendo sido dispensado de acordo com o poder potestativo da empresa" (fl. 1.478), e que as verbas rescisórias foram pagas. Invocam os arts. 1º e 4º, II, da Lei nº 9.029/1995.

A indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995 é conferida ao empregado, além do direito à reparação por dano moral, quando ocorre o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes previstos no art. 1º, que assim dispõe: "é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por

motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, **entre outros**, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal" (destaquei).

O acórdão proferido pela C. SBDI-1 desta Corte, às fls. 1.887/1.908, selou a discussão quanto ao enquadramento da hipótese dos autos na previsão dos arts. 1º e 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, pois restabeleceu a configuração do ato discriminatório da dispensa do Reclamante, o que enseja a percepção da indenização prevista em lei. Por oportuno, transcrevo os fundamentos que claramente refutam qualquer pretensão das Reclamadas de afastar a aplicação da referida lei:

> A jurisprudência do c. TST vem se firmando realmente em relação a não ser taxativo o rol de causas discriminatórias de dispensa, conforme previsto no art. 1º da Lei 9.029/95, com a redação da pela Lei 13.146/15:
>
> > "Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. " (NR)
>
> **Dos elementos trazidos a exame verifica-se, na realidade, que não resta dúvida de que houve dispensa de natureza discriminatória**, quando evidenciado que tão logo teve acesso a fotos na rede social, em que seus empregados socializavam com os seus desafetos, foi determinada a dispensa, de modo abrupto, registrado que mesmo com mais de 20 anos de serviços não fora possível ao autor nem ao menos adentrar na empresa, no retorno das férias, para buscar seus itens pessoais, como afirmado em trecho de depoimento transcrito na decisão regional.
>
> Não se nega o direito potestativo de dispensa dos empregados pela empresa. O art. 2º da CLT prevê: "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, asslaria e dirige a prestação pessoal de serviços".
>
> Tais poderes, contudo, estão vinculados ao exercício de todas as atividades para administração da empresa, como organizar regras de trabalho, fiscalização e mesmo aplicar punições, em eventuais descumprimentos das normas da empresa. Esse poder decorre da necessidade de controlar a prestação dos serviços para o fim de conferir a produção e a qualidade do produto final do trabalho.
>
> Carlos Henrique Bezerra Leite destaca com bastante pertinência os limites do poder diretivo, ao afirmar (in Curso de Direito do Trabalho):

Firmado por assinatura digital em 18/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

> Ademais, é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (CF, art. 7º, XXVII)

Ressalte-se que, no caso em exame, a empresa ao justificar a razão da dispensa do empregado, ainda que a dispensa tenha ocorrido sem justa causa, se vincula aos motivos determinantes adotados e em razão dele é possível atribuir, sim, conduta ilícita que demanda indenização ao lesado.

A conduta empresarial de demitir, ainda que injustificamente, o empregado, por razões ofensivas em razão das relações pessoais de seus empregados, atinge a dignidade e causa sofrimento. Não há como se admitir que ofensa relacionada com a qualidade física de amigos pessoais seja adotada como argumento para demissão de um empregado, quando é certo que o poder diretivo tem limite na qualidade do trabalho e no cumprimento das regras empresariais que, no caso em exame, não foram fundamento da dispensa, ao contrário, foram elementos de elogios para o trabalho realizado pelo trabalhador.

O art. 1º da Lei 9.029/95, com a redação dada pela Lei 13.146/2015 dispõe: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, **por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros**, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

Em contraponto, a Convenção 111 da OIT, ratificada no Brasil dispõe, de modo abrangente o que efetivamente se entende por discriminação:

> Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:
>
> a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
>
> b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

> **Por se tratar de rol exemplificativo, cabe entender que a discriminação no trabalho toma contornos diversos e pode ocorrer de outras formas**, incumbindo apenas decifrar a intenção do empregador, se vinculado ao trabalho ou não a motivação da dispensa, já que nem sempre as razões efetivas da dispensa sem justa causa são enunciadas de forma tão explícita como no caso.
>
> A dispensa infundada, com fundamento na amizade do empregado com pessoa desafeta do empregador, e mais ainda, quando a razão da inimizade do sócio da empresa decorre de aversão descabida a características físicas dessas pessoas, dá arrimo ao entendimento de efetiva discriminação que deve ser repudiada.
>
> A honra e a imagem são direitos de personalidade considerados invioláveis pela Constituição Federal, conforme art. 5º, X, e sua ofensa tem por consequência dano moral que merece a devida indenização.
>
> A v. decisão regional, transcrita no julgado embargado, afirma que houve dispensa em razão de uma foto em que o empregado aparecia com dois ex-empregados, dos quais ele não gostava da aparência física, por serem "feios e gordos".
>
> O abuso de direito ocorre quando há violação a princípios constitucionais caros ao ordenamento jurídico, como o da não discriminação, da dignidade da pessoa humana e da ofensa à honra e à imagem. **O ato ilícito traz consequência**.
>
> (...)
>
> Entendo, todavia, que **ocorreu sim discriminação**, e ainda que indireta, atingiu a esfera pessoal da honra e da imagem do trabalhador. Não é apenas e tão-somente o fato de a dispensa não decorrer em referência a condição física do autor que afasta a conduta ilícita do empregador e a ofensa direta à imagem e à honra do empregado. **Evidenciado que a razão da discriminação não trouxe prejuízos diretos aos ex-empregados, e sim ao trabalhador. O preconceito restou claro, e de modo injusto e indigno, alcançou a sua esfera pessoal, pelo desemprego e pela forma como ocorreu a dispensa**. (fls. 1.903/1.906 – destaquei)

Os dispositivos indicados estão incólumes.

Não conheço, até porque o acórdão da C. SBDI-1 definiu o ato de dispensa como discriminatório, com atração das sanções da Lei nº 9.029/1995, art. 4º, II.

II – *QUANTUM* ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

a) Conhecimento

Eis os fundamentos do Eg. TRT para manter a indenização por danos morais, no importe de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), diante da configuração do ato discriminatório da dispensa do Reclamante:

> A tal propósito, o juízo de primeiro grau dispusera o seguinte:
>
> > "A conclusão a que este Juízo chega não pode ser outra senão acolher que a dispensa do autor se deu forma arbitrária discriminatória, por razões que não se exaurem nas disposições do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, mas cujos efeitos são tão danosos à imagem e à personalidade do trabalhador, mormente no caso em comento, em que o reclamante certamente por haver galgado posição de destaque no meio empresarial, sendo fartamente elogiado seu desempenho e ascensão pela defesa", em face do que deferiu em obséquio do autor "o pedido de indenização por danos morais, e considerando os parâmetros acima referidos - o porte econômico da demandada, os fins educativos, preventivos e a proporção do dano - fica estipulada indenização equivalente a R$ 150.000,00(cento e cinquenta mil reais). (ID. b7fb4a1).
>
> (...)
>
> Consoante se pode depreender, à luz dos excertos das declarações testemunhais retro expostas auspiciadas pelo reclamante, que **o autor, com efeito, fora dispensado por ato discriminatório perpetrado por titulares ou prepostos das empresas demandadas**.
>
> Sem embargo, é bem verdade que a empregadora detém em suas mãos o poder de resilição contratual, por intermédio do qual pode dispensar o empregado sem justa causa, pagando-lhe os direitos inerentes à rescisão sem justa causa.
>
> Não lhe é, contudo, outorgado o direito de abusar deste poder, desviando-o de sua finalidade, pois uma coisa é despedir o empregado sem justa causa; outra, é afastar o trabalhador por motivo subjacente lastreado em ato discriminatório, ferindo a dignidade da pessoa humana.
>
> (...)
>
> In casu, **restou claro que a dispensa do reclamante se dera imediatamente após a viagem realizada pelo autor com seus colegas, dentre eles, dois ex-funcionários que não eram da simpatia do Sócio das demandadas, tanto é que dos cinco funcionários que fizeram a viagem mencionada, quatro foram dispensados na mesma época do reclamante. Aliás, não é crível que quatro funcionários do primeiro escalão sejam demitidos quase ao mesmo tempo "sem qualquer motivo"**.

O próprio preposto das reclamadas confessou que "foram 04 os funcionários despedidos no mesmo dia do reclamante os senhores João Alberto, Gabriel Eufrásio, Teixeira Neto; que os funcionários

Pelo que se extrai dos autos, o desafeto entre o sócio das empresas demandadas e os ex-funcionários, Srs. Roosevelth Mickishe e Daniel Sucupira, já existia desde seus afastamentos, sendo apenas a proximidade entre o reclamante e os ex-empregados desconhecida pelo referido sócio.

Assim, **ao tomar conhecimento da proximidade entre os envolvidos, por ocasião da viagem efetuada em conjunto, através de postagens nas redes sociais, o sócio providenciara o afastamento do reclamante como se inimigos fossem. Referida prática, como se evidenciara nos autos, parece comum às empresas do grupo demandado**.

A despeito de todo o ocorrido as demandadas se limitaram a negar o ato discriminatório, e afirmar que um dos envolvidos não fora demitido, como se fosse lógico demitir quatro funcionários do primeiro escalão da empresa, imediatamente após suas férias, sem qualquer justificativa.

Finalmente, insta acrescer que não há prosperar a tese de que a legislação aplicada na exordial como base para o pedido de indenização em razão da despedida arbitrária versa sobre ato discriminatório "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade", a qual não se enquadra no caso posto em discussão.

É que o rol de motivos discriminatórios inserto em referida norma à luz da ampla proteção à dignidade humana e da vedação à discriminação de qualquer espécie asseguradas pela Constituição Federal e elevada à condição de fundamento do Estado Democrático de direito, como objetivo fundamental da República, na promoção do bem de todos, bem como redução das desigualdades sociais, deve ser entendido como meramente exemplificativo.

Discriminação significa distinguir ou diferenciar. No entanto, aqui nos referimos à discriminação como fenômeno sociológico.

Neste caso, a discriminação acontece quando há uma atitude adversa perante uma característica específica e diferente. Na verdade, o preconceito geralmente antecede a discriminação. Assim o funcionário na empresa é julgado pelas suas limitações e não pelas suas habilidades.

O notável no comportamento preconceituoso é a ignorância no momento de não respeitar a diferença do outro.

Coloca-se um rótulo no diferenciado e dificilmente essa marca se solta, é a ideia pré-concebida do outro com relação à diferença.

A discriminação vem logo em seguida, também acompanhada de ignorância ao ofender o princípio de igualdade, respeito à diferença do outro no momento de violar os critérios fundamentados no erro.

Deste modo, julga-se o funcionário diferenciado equivocadamente.

O que mais se acentua na discriminação é a maneira pejorativa e disfarçada de ver o diferenciado em posição humilhante, desarmando-o de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

> todos os modos, marginalizando sua condição humana e afetando sem piedade a sua capacidade de trabalho.
>
> Assim, pouco importam as razões pelas quais a discriminação ocorrera, mas o simples fato de ter acontecido. Acaso há alguma diferença entre a discriminação de um portador de HIV ou homossexual e a pessoa que fora demitida por causa de suas companhias em uma viagem? Não.
>
> **Na verdade, todos foram discriminados pela intolerância às suas diferenças. Sendo que, no caso do reclamante, a única diferença foram suas "amizades"**.
>
> **Não há dúvidas, pois, quanto à conduta lesiva da reclamada, mostrando-se irreparável a decisão monocrática neste aspecto**.
>
> Sequer há que se falar em violação aos princípios da primazia da realidade, razoabilidade e, principalmente, proporcionalidade.
>
> **As provas dos autos não nos deixam dúvidas quanto ao comportamento lesivo das demandadas**.
>
> Ademais, **o valor estipulado para a indenização, no importe de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), está condizente com o caráter pedagógico da pena e com o poder econômico da parte empregadora, fixado com base nos critérios de razoabilidade e proporcionalidade mensurando-se a extensão dos danos e evitando-se o enriquecimento sem causa do autor**.
>
> Assim é que, **deflui-se que restara devidamente comprovada a conduta ilícita por parte das reclamadas, de sorte a ocasionar dano à parte reclamante de ordem moral, à vista do que há de se confirmar, portanto, a sentença, pois que, fulcrada na prova dos autos, deferiu ao autor o pleito indenizatório por danos morais por dispensa discriminatória**.
>
> Improvido. (fls. 1.283/1.288 – destaquei)

No segundo Recurso de Revista, interposto ao acórdão regional nos Embargos de Declaração, a partir de novo contexto processual, as Reclamadas reiteraram que a demissão ocorreu "de forma LEGAL, vez que se deu sem justa causa e tal prerrogativa faz parte de poder diretivo do empregador" (fl. 1.479 – destaque no original). Alegam que o valor arbitrado foi desproporcional e "dissonante com o patamar utilizado em outros tribunais em casos semelhantes" (fl. 1.480). Requerem a exclusão total da condenação ou a redução do valor da indenização para R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Invocam os arts. 944, parágrafo único, do Código Civil e 5º, V, da Constituição da República.

A caracterização da despedida discriminatória configura ato ilícito e autoriza a indenização pleiteada nos autos, nos termos dos arts. 5º, V e X, da

Constituição da República e 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Há, ainda, expresso respaldo no art. 4º, "caput", da Lei nº 9.029/1995, *in verbis*:

> Art. 4º - O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, **além do direito à reparação pelo dano moral** , faculta ao empregado optar entre:
>
> I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)
>
> II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (destaquei).

Consoante consignado anteriormente, a C. SBDI-1 desta Corte, às fls. 1.887/1.908, restabeleceu a configuração do ato discriminatório da dispensa do Reclamante, nos termos decididos pelas instâncias ordinárias, o que confere o direito à indenização por danos morais, na forma do dispositivo legal acima transcrito.

Não obstante, por ser impossível delimitar economicamente (com precisão, ao menos) o dano imaterial sofrido, deve o juiz adotar, quando da fixação da compensação por danos morais, critério de razoabilidade e proporcionalidade entre a lesão, seus efeitos extrapatrimoniais porventura perceptíveis (a dor, o sofrimento, a humilhação), o grau da culpa do lesante e a capacidade econômica do réu.

Se o valor fixado foge aos limites do razoável, por ser extremamente irrisório ou exorbitante, a questão deixa de ser mera controvérsia interpretativa sobre fatos e provas e passa a revestir-se de caráter eminentemente jurídico (de direito).

Na hipótese, considerando a evidente controvérsia sobre a matéria, diante do entendimento desta C. Turma, proferido no acórdão de fls. 1.667/1.683, que, por maioria, não reconheceu a prática de ato discriminatório, além do fato de que a modificação do enquadramento jurídico pela C. SBDI-1 confere ao Reclamante a percepção de montante elevado, pela aplicação do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995, o valor fixado a título de indenização por danos morais comporta redução, nos limites da alegação recursal.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Nessa esteira, com amparo no princípio da razoabilidade, e nos critérios de justiça e equidade, está justificada a excepcional intervenção desta Corte Superior.

Conheço, por violação ao art. 944, parágrafo único, do Código Civil.

b) Mérito

Uma vez conhecido o Recurso de Revista por violação a dispositivo de lei, **dou**-lhe **parcial provimento**, para reduzir o valor arbitrado à indenização por danos morais para R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de Revista apenas no tópico "*QUANTUM* ARBITRADO À INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS", por violação ao art. 944, parágrafo único, do Código Civil, e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para reduzir o valor arbitrado à indenização por danos morais para R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Brasília, 5 de setembro de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)
MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Relatora

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico http://www.tst.jus.br/validador sob código 10055EED4DDFA1F796.

Firmado por assinatura digital em 18/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.