



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Agravante: **SIMONNI PIMENTEL NUNES NOBRE**
Advogado: Dr. Fabrício Trindade de Sousa
Agravado: **WCC FITNESS ACADEMIA DE GINASTICA LTDA - ME**
Advogada: Dra. Aline Barroso Lins Nardelli

GDCCAS/lgsm

DECISÃO

I - RELATÓRIO

Trata-se de Agravo de Instrumento interposto por SIMONNI PIMENTEL NUNES NOBRE com o fim de reformar o despacho que denegou seguimento ao Recurso de Revista interposto contra acórdão regional publicado na vigência da Lei 13.467/2017.

A contraminuta e as contrarrazões foram apresentadas por WCC FITNESS ACADEMIA DE GINASTICA LTDA - ME.

Desnecessária a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, porque tempestivo e regular a representação, sendo dispensado o preparo.

MÉRITO

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO
READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.**

O r. despacho agravado negou seguimento ao recurso de revista da reclamada quanto ao tema em epígrafe ao seguinte fundamento:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (publicação em 09/08/2019 - fls. 224; recurso apresentado em 21/08/2019 - fls. 227).

Regular a representação processual (fls. 13 e 226).



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Dispensado o preparo (fls. 151).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Dispensa Discriminatória.

Alegação(ões):

- violação do(s) inciso III do artigo 1º; inciso IV do artigo 1º; inciso I do artigo 3º; inciso III do artigo 3º; inciso IV do artigo 3º; inciso I do artigo 5º; inciso II do artigo 5º; artigo 170, da Constituição Federal.

- violação do(s) artigo 1º da Lei nº 9029/1995; artigo 3º da Lei nº 9029/1995; artigo 4º da Lei nº 9029/1995.

- divergência jurisprudencial: .

O Colegiado, com arrimo no conjunto fático-probatório, concluiu que a situação dos autos não possui o condão de caracterizar dispensa discriminatória e ofensa à dignidade e honra da trabalhadora, mas apenas reflete o poder diretivo do empregador quanto à rescisão imotivada do contrato de trabalho. O acórdão foi assim ementado no particular aspecto:

"2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. Não restando comprovada a dispensa discriminatória da reclamante, corolário lógico é a manutenção da sentença que indeferiu a pretensão reparatória, todavia, por outros fundamentos."

Inconformada, insurgiu-se a reclamante, mediante as alegações alhures destacadas, sustentando, em síntese, a ocorrência de dispensa discriminatória. Requer seja reconhecida a nulidade da demissão e o deferimento de danos morais.

No entanto, rever o entendimento manifestado pelo Colegiado, nos termos em que proposto o arrazoado, reclama o revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula nº 126/TST.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Nas razões de agravo de instrumento, a parte alega que o despacho de admissibilidade merece reforma, consignando que, diferentemente do quanto afirmado pelo Juízo *a quo*, a matéria em apreço prescinde do revolvimento de fatos e provas, motivo pelo qual a Súmula 126 deste c. TST não incidiria na hipótese. Destaca que os fatos articulados são reconhecimentos e registrados no acórdão regional e, portanto, incontroversos. Afirma que pretende enquadrar de tais fatos em moldura jurídica diversa daquela constante da decisão impugnada. Renova as alegações trazidas em suas razões do recurso de revista no sentido de que a dispensa da reclamante teria sido discriminatória (artigo 1º da Lei 9.029/1995), porquanto



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

decorrente de discussão travada entre seu marido e seu empregador. Por tal razão, entende fazer jus ao pagamento de indenização por dano moral.

Eis o trecho transcrito nas razões de recurso de revista (com destaques incluídos pela parte):

"[...] No caso dos autos, como bem pontuou o juízo de origem, para a comprovação da dispensa discriminatória a reclamante juntou transcrição de conversa no whatsapp, na qual figuram como interlocutores o seu marido e o seu exempregador.

[...] Em princípio, o marido da reclamante erigir-se-ia como terceiro, afastando a licitude da prova produzida e atraindo a incidência do quanto disposto no inciso LVI do artigo 5º da Constituição Federal (TST-RR-761175/2001, Rel. Min. Milton de Moura França, DJ de 26/3/2004, fls. 408).

[...] Nesse contexto, a prova produzida pela autora revela-se como prova emprestada, porquanto extraída dos autos do processo nº 0000136-37.2017.5.10.0021, e pode ser considerada como válida no presente feito (art. 372/NCPC), uma vez que os documentos constantes de processos findos ou em andamento, podem ser acessados, inclusive, assegurando-se a obtenção de cópias, à exceção daqueles sujeitos a sigilo ou segredo de justiça (art. 7º, XIII, da Lei nº 8.906/94 c/c art. 11, §§ 6º e 7º, da Lei nº 11.419/06).

Segundo o andamento processual constante no sítio eletrônico deste egrégio Tribunal, o referido processo não se encontra-se em sigilo ou em segredo de justiça, inexistindo óbice à juntada da conversa obtida pela autora, em que são interlocutores o seu marido e o ex-empregador, por meio de whatsapp (fls. 28/39), afastando-se a alegação de prova ilícita.

Ultrapassada essa questão, passo à apreciação da configuração ou não de dispensa discriminatória.

Nos termos do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, consideram-se práticas discriminatórias aquelas que tenham por objetivo obstar o acesso ou a manutenção da relação de emprego, "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" ((Sem destaques no original).

As hipóteses de discriminação, como se verifica, não são exaustivas, autorizando-se ao Poder Judiciário reconhecer a limitação ao poder potestativo do empregador. Nas palavras da Excelentíssima Ministra Rosa Maria Weber 'o exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho encontra limites na hipótese de ato discriminatório, assim em função do princípio da função social da propriedade (art. 170, III, da CF), bem como da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), por incompatibilidade dessa prática com a prevalência e a realização desses princípios.' (Processo: RR - 7608900-33.2003.5.02.0900,



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DJ de 30/11/2007).

No caso dos autos, contudo, não se verifica a ocorrência de ato discriminatório, que mereça a atuação do Poder Judiciário no sentido de reconhecer a limitação ao poder potestativo do empregador.

A única prova produzida no presente feito para demonstrar a prática de ato discriminatório, como já explicitado, refere-se à conversa obtida pela autora, em que são interlocutores o seu marido e o ex-empregador, por meio de whatsapp (fls. 28/39).

É possível observar que no referido diálogo – mantido entre o marido da reclamante e o ex-empregador – há provocações recíprocas, inclusive xingamentos, onde o ex-empregador chama o marido da reclamante de ‘folgado’, ‘bosta’ e ‘seu merda’, e o marido da reclamante, além de fazer ameaças veladas, chama o ex-empregador de ‘bipolar’.

Somente após a discussão haver ultrapassado a urbanidade, demonstrando o nível de inimizade a que chegou a relação entre o marido da reclamante e o ex-empregador, é que houve menção à autora, na qual o ex-empregador afirma para o seu marido que ‘sua mulher não precisa ir a partir de amanhã’, ‘está demitida’ e ‘não quero contato algum com esse tipo de gente’ (fl. 37).

É indene de dúvida que no calor de uma discussão, ainda que via whatsapp, as palavras desferidas em tom de provocações recíprocas não possuem o condão de caracterizar ofensa à honra subjetiva da vítima.

Não é possível, desse modo, extrair a necessária certeza quanto a prática de ato intencional de ofender ou menosprezar a reclamante, mormente porque a discussão provocativa ocorreu antes da menção à sua pessoa e entre o seu marido e o ex-empregador.

O juiz deve avaliar a situação com bastante acuidade, de modo a subsumir os fatos à norma legal. E, **no presente caso, embora possa se entender tênue a linha que divisa o poder potestativo de dispensa e a possível discriminação, não é possível compreender a prática de ato repudiado pelo direito.**

Observo que, a despeito da conversa mantida entre o marido da reclamante e o ex-empregador, foi entregue à autora declaração na qual a reclamada atesta que não consta ‘nada em nossos arquivos que possa desaboná-lo(a)’, que a reclamante ‘sempre pautou pela pontualidade e honestidade em seu setor de trabalho e digno(a) de uma grande responsabilidade’, acrescentando que ‘não há documento que possa desabonar sua boa conduta moral, profissional ou pessoal’ (fl. 70).

Nesse cenário, inexistindo nos autos quaisquer outros elementos de prova, **entendo que somente a conversa mantida entre o marido da reclamante e seu ex-empregador não possui o condão de caracterizar dispensa discriminatória e ofensa à dignidade e honra da trabalhadora, estando resguardado, no caso concreto, o poder potestativo de dispensa do empregador.**



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Nego, pois, provimento ao recurso da reclamante, todavia por outros fundamentos.”.

Nas razões do recurso de revista a parte alega que a causa oferece transcendência. Ressalta que sua tese de que a despedida foi discriminatória dividiu a opinião dos Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Registra que a discussão travada por meio de *whatsapp* entre o marido da reclamante e o seu empregador seria o motivo determinante para a dispensa da recorrente, caracterizando-se como ato discriminatório, uma vez que a despedida decorreria do seu estado civil ou da sua situação familiar. Entende fazer jus à indenização em dobro da remuneração do período de afastamento, além do pagamento de indenização por dano moral em valor não inferior a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Indica violação aos artigos 1º, 3º, 4º, I e II, da Lei nº 9.029/1995, bem como aos artigos 1º, III e IV, 3º, I, III e IV 7º, I, 5º, *caput*, I, II e X, e 170, VIII, da Constituição Federal.

Cumpridos os pressupostos do agravo de instrumento, procede-se previamente ao exame da transcendência, nos termos do art. 896-A, §1º, incisos I a IV, da CLT.

Nos termos do art. 896-A da CLT “*O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica*”.

O objetivo da norma é de que os temas a serem alçados à análise em instância extraordinária detenham os indicadores de transcendência, que justifiquem o julgamento do recurso de revista interposto, em respeito aos princípios constitucionais que informam a razoável duração do processo, viabilizando que a Corte Superior se manifeste apenas em causas distintas, que detenham repercussão.

A causa diz respeito ao reconhecimento de que a rescisão do contrato de trabalho da reclamante teve viés discriminatório.

O eg. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, por maioria, assentou que a despedida sem justa causa em apreço estaria albergada pelo poder potestativo do empregador. Nesse contexto, a acalorada discussão mantida previamente, por escrito, por meio do aplicativo *whatsapp*, entre o marido da trabalhadora e seu empregador, não comprovaria, por si só, nem a ofensa à honra da trabalhadora e nem a dispensa discriminatória, sendo destacado que ambos os ânimos, na oportunidade, estavam exaltados.



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Não há que se falar em transcendência econômica (art. 896-A, §1º, I, da CLT), visto que não se afigura debate que conduza à conclusão de que há valores pecuniários de excessiva monta.

Inexiste transcendência política (art. 896-A, §1º, II, da CLT), tendo em vista que a decisão recorrida que, com base no conjunto probatório, concluiu pela não caracterização de dispensa discriminatória nos moldes do artigo 1º da Lei nº 9.029/1995 não contraria Súmulas do TST ou do STF e tampouco tese fixada em repercussão geral ou incidentes de demandas repetitivas.

Convém consignar que dos fatos relatados no acórdão transcrito não é possível afirmar que o motivo determinante para a dispensa da reclamante foi o seu estado civil ou a sua situação familiar, fatores sociológicos descritos na referida legislação que pretende salvaguardar os trabalhadores pertencentes a uma coletividade, minoria ou grupo de práticas discriminatórias.

O Regional afirmou, de forma categórica, que a conversa de *whatsapp* (entre o seu marido e o seu empregador) trazida pela autora foi a única prova produzida acerca da alegada discriminação. Registrou, ainda, que a reclamada entregou-lhe, no momento da dispensa, uma declaração na qual atestou que: "*nada em nossos arquivos que possa desaboná-lo(a)*", e que a reclamante "*sempre pautou pela pontualidade e honestidade em seu setor de trabalho e digno (a) de uma grande responsabilidade*", acrescentando que "*não há documento que possa desabonar sua boa conduta moral, profissional ou pessoal*".

Eventual existência de um ânimo negativo entre o marido da reclamante e o empregador não se convola, por si, em discriminação em relação à pessoa da reclamante suficiente a contrariar o artigo 1º da Lei 9.029/95. Entender de modo diverso significaria criar uma espécie de discriminação reflexa, a qual não encontra respaldo legal.

Por outro lado, o registro da empresa negando conduta desabonadora quando da demissão revela, tão somente, observância ao direito potestativo do empregador, que pode rescindir o contrato de forma imotivada.

Esta Corte entende que em casos de demissão sem justa causa, a legitimidade do ato deve ser presumida em favor do empregador, incumbindo à parte reclamante a comprovação de eventual ocorrência de excesso no exercício do poder potestativo patronal, o que, segundo os relatos do acórdão, não aconteceu.

Nesse sentido, a jurisprudência:



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

"(...) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA . ÔNUS DA PROVA. Demonstrada a violação legal (artigos 373, I, do CPC e 818 da CLT), o provimento do Apelo é consequência que se impõe. Agravo de Instrumento conhecido e parcialmente provido. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E DO NOVO CPC. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA . ÔNUS DA PROVA. **No caso de demissão sem justa causa a presunção de legitimidade do ato milita em favor do empregador, cabendo à Reclamante comprovar que a dispensa ultrapassou os limites do poder potestativo do empregador.** In casu , a Reclamante não logrou êxito em afastar a presunção de legitimidade do ato de sua demissão, razão pela qual o entendimento da Corte de origem ofendeu as regras de distribuição do ônus da prova, uma vez que atribuiu à Reclamada o ônus de comprovar que a dispensa não foi discriminatória. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido" (RR-352-55.2012.5.09.0003, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado ROBERTO NOBREGA DE ALMEIDA FILHO, DEJT 30/11/2018).

"(...) DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. ÔNUS DA PROVA. PROVIMENTO. **No caso de demissão sem justa causa, a presunção de legitimidade do ato se dá em favor do empregador, observados os limites de seu poder potestativo. Nesse aspecto, recai sobre o reclamante o ônus de demonstrar eventual caráter discriminatório da dispensa.** Precedente. Na hipótese, o Tribunal Regional reformou a sentença, por presumir discriminatória e retaliatória a dispensa do reclamante, ocorrida menos de dois meses após a propositura de reclamação trabalhista contra a reclamada e um mês após a sua notificação. Dessa forma, diante do exíguo prazo entre o ajuizamento da ação e da data da dispensa, condenou a empregadora à reparação por dano moral, no valor de R\$3.000,00 (três mil reais). Para tanto, a Corte Regional fez constar que a reclamada não produziu qualquer prova capaz de infirmar a presunção gerada em seu desfavor. Efetivamente, entende-se que o fato de a dispensa haver ocorrido menos dois meses após o ajuizamento de ação trabalhista pelo reclamante contra a parte empregadora, não basta para implicar a presunção quanto à ilicitude da conduta patronal. Nesse aspecto, convém salientar que a Súmula nº 443 autoriza a presunção do cunho discriminatório da despedida, nos casos específicos de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, o que não se aplica à conjectura ora em exame. Conclui-se, de tal sorte, que a condenação da reclamada sobreveio a despeito da ausência de comprovação do fato constitutivo do direito do autor, em notória afronta ao artigo 818 da CLT. Por não haver o reclamante se desvencilhado do ônus da prova quanto ao fato constitutivo de seu direito, o conhecimento do recurso de revista se ampara na ofensa ao citado dispositivo consolidado. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-76-29.2017.5.17.0002, 4ª Turma,



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 25/09/2020).

"[...] DISPENSA IMOTIVADA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. INEXISTÊNCIA DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REVELIA. O Tribunal Regional excluiu a condenação ao pagamento de indenização pela dispensa e da indenização por danos morais, pois não verificou, mesmo na ocorrência de revelia e confissão, qualquer ato discriminatório por parte da reclamada dos fatos narrados na inicial, pois entendeu que o empregador tem o direito de rescindir o contrato de forma imotivada ante a reclamação de um cliente sobre a qualidade do trabalho do empregado, sem precisar inquirir sobre a justiça ou não desta queixa, e mesmo que o reclamante entenda ter sido injusta. Nesse aspecto, restam incólumes os artigos 1º, III e IV, 5º, XLI, da Constituição Federal, porque não verificada a dispensa discriminatória, mesmo com a revelia e confissão aplicadas, pois é direito potestativo do empregador rescindir o contrato de forma imotivada ante a reclamação de um cliente sobre a qualidade do trabalho do empregado, mesmo que o reclamante considere injusta a queixa perpetrada. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-2811-68.2012.5.02.0021, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 26/04/2019).

"A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RITO SUMARÍSSIMO. NULIDADE DA DISPENSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDEVIDAS. O agravo de instrumento merece provimento, com consequente processamento do recurso de revista, haja vista que a reclamada logrou demonstrar a configuração de possível ofensa ao art. 5º, II, da CF. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RITO SUMARÍSSIMO. NULIDADE DA DISPENSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL INDEVIDAS. 1. A legislação trabalhista possibilita ao empregador rescindir injustificada e unilateralmente o contrato de trabalho. Entretanto, o ordenamento jurídico não resguarda o exercício abusivo do referido direito de dissolução unilateral do contrato, ou seja, o direito potestativo de romper o contrato não é absoluto e deve ser exercido dentro de parâmetros mínimos de legalidade, de modo que, ainda que lhe seja lícito dispensar o empregado sem justa causa, ao empregador não é permitido fazê-lo por motivos antijurídicos, de modo que se a causa determinante da dispensa do empregado for ilícita, referida ilicitude impossibilitará o reconhecimento da validade do rompimento contratual porque, nesse caso, o direito de romper o contrato não terá sido exercido de modo legítimo pelo empregador, mas de maneira abusiva, com o objetivo de atingir resultado vedado pelo ordenamento jurídico. 2. Entretanto, na hipótese vertente, embora seja incontroverso que o reclamante tenha, de fato, ajuizado reclamações trabalhistas anteriores em desfavor da recorrente, os fatos narrados pelo Tribunal a quo, contudo, não permitem concluir pela caracterização de



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

dispensa discriminatória, arbitrária ou preconceituosa por parte da reclamada, tendo o Regional se pautado em mera presunção. 3. Com efeito, não se divisa que tenha restado demonstrada nos autos a alegada discriminação, de modo que **não há falar em nulidade da dispensa, mormente diante da ausência de prova efetiva da prática pela reclamada de qualquer conduta discriminatória vedada pelo art. 1º da Lei nº 9.029/95**. 4. Dentro deste contexto, não comprovada a existência de irregularidade na despedida, impõe-se a reforma da decisão regional para afastar o reconhecimento de dispensa discriminatória, sendo indevidas a reintegração e a indenização por danos morais, tendo em vista a ausência de ato ilícito a ensejar as referidas reintegração e indenização. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10240-10.2018.5.03.0034, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/08/2020).

"(...) 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AMIZADE COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. PODER POTESTATIVO. PROVIMENTO. Ante possível violação do artigo 186 do CC, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AMIZADE COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. PODER POTESTATIVO. PROVIMENTO. Discute-se, nos autos, se a dispensa decorrente da amizade do autor com desafetos do empregador configura ato discriminatório apto a ensejar o direito à reparação por danos morais. **No ordenamento jurídico vigente, a despedida sem justa causa pelo empregador e, de igual modo, o pedido de demissão por parte do empregado, é ato discricionário, cujo exercício pode se dar de forma imotivada, sem indicação de uma causa pertinente. Se for demonstrado, entretanto, que a dispensa ocorreu em virtude de ato discriminatório, arbitrário ou abusivo, esta será nula, na esteira do que dispõe a Lei nº 9.029/95**. Os motivos determinantes, porém, da denominada "dispensa discriminatória" e que, conseqüentemente, levaram à edição pelo legislador pátrio da Lei nº 9.029/95 devem ser condutas que envolvem o fator sociológico em seu cerne, ou seja, condutas que atingem uma coletividade, uma minoria, um grupo, de forma a caracterizar ilicitude de conduta e causar dano ao empregado ou empregados. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional considerou que a demissão do autor constituiu ato discriminatório passível de compensação por danos morais, nos termos da Lei nº 9.029/95, por decorrer do fato de que ele viajou de férias com ex-funcionários que não eram da simpatia do sócio das reclamadas. Os fatos narrados, contudo, não permitem concluir pela caracterização de dispensa discriminatória, arbitrária ou preconceituosa por parte das reclamadas. Observa-se que em nenhum momento há referência ao sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do reclamante como motivo da dispensa. Conquanto a referida Lei nº 9.029/95 traga no seu artigo 1º rol não taxativo de fatores considerados discriminantes para a dispensa, a hipótese dos autos trata-se de



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

mero exercício do poder potestativo do empregador, disposto no artigo 2º da CLT, não havendo, no motivo da rescisão contratual, elemento sociológico a caracterizar discriminatória a dispensa. Sobre esse aspecto, importante registrar que, nos termos do quadro fático consignado no acórdão regional, o sócio das reclamadas não simpatizava com ex-funcionários com os quais o reclamante se relacionava. Se aqueles foram discriminados de alguma forma, as vítimas seriam eles, e não o autor, pois - repita-se - não se constata na decisão regional qualquer suporte fático que denuncie possível discriminação direcionada ao reclamante, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Não se pode presumir, por outro lado, que o reclamante foi atingido por ato discriminatório supostamente praticado contra terceiros, pois, do contrário, estar-se-ia criando uma discriminação de forma reflexa, situação que não encontra amparo na lei, ainda que autorizada a ampliação do rol de hipóteses nela previsto, já que a vítima da conduta ilícita deve ser o próprio empregado demitido. Ressalta-se que o empregador tem o poder de direção empresarial, detendo inclusive o direito de rescindir o contrato de forma imotivada ante a quebra de confiança em seus empregados. Ante o exposto, ausente o ato ilícito das reclamadas, não há falar em compensação por danos morais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-2016-68.2014.5.07.0016, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 11/10/2019).

A transcendência social (art. 896-A, §1º, III, da CLT) também não se verifica, pois embora a causa esteja atrelada à pretensão de trabalhador/reclamante quanto a direito social constitucionalmente assegurado, a decisão de origem, ratificada em segunda instância, encontra-se em harmonia com a jurisprudência desta Corte Trabalhista.

Por fim, **não se vislumbra a existência de transcendência jurídica (art. 896-A, §1º, IV, da CLT)**, haja vista que a questão jurídica trazida a debate não é nova.

Ausente a transcendência da causa, nego seguimento ao agravo de instrumento.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, nego seguimento ao agravo de instrumento, ante a ausência de transcendência da causa.

Publique-se.

Brasília, 25 de abril de 2022.



PROCESSO Nº TST-AIRR-228-39.2017.5.10.0013

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CILENE FERREIRA AMARO SANTOS
Desembargadora Convocada Relatora

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100492D0A013B25C5C.