



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

ACÓRDÃO
3ª Turma
GMAAB/GP/dao

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. PRESCRIÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS EM FACE DA PERDA DO CARGO DE CONFIANÇA. A alteração contratual que importa em redução salarial ilícita, nos termos dos arts. 468 da CLT e 7º, VI, da Constituição Federal, atrai a aplicação da prescrição parcial, na medida em que resulta em lesão que se renova mês a mês. Precedentes desta Corte. No caso, o eg. Tribunal Regional decidiu pela aplicação da prescrição parcial após constatar que o pedido versa sobre diferenças salariais decorrentes de suposta alteração ilícita do contrato de trabalho, decorrentes de supressão de função comissionada, advinda de política interna que passou a ser adotada pelo reclamado, denominada “Novo Rosto”, e que teria resultado em redução salarial. No contexto em que solucionada a lide, não se verifica ofensa ao art. 7º, XXIX, da CR nem contrariedade à Súmula 294/TST. **Agravo conhecido e desprovido.**

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. No âmbito da relação de trabalho, sempre que o empregador promover tratamento diferenciado de seus empregados, sem motivo justificável ou razoável, seja para impedir o desenvolvimento de suas atividades seja para estabelecer desigualdades quanto à forma de promoção, ficará caracterizada a conduta discriminatória que atenta contra a



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

dignidade e personalidade do trabalhador, apta a ensejar a reparação por dano moral. No caso, o eg. Tribunal Regional, com base na valoração da prova, concluiu pela existência de conduta discriminatória praticada pelo banco reclamado, por ter deixado de promover o reclamante para o cargo de gerente durante o contrato do trabalho, não obstante outros empregados, em idêntica situação, tivessem sido designados para a função. Registrou que o reclamante, não obstante tivesse participado do programa “Novos Gestores” (concurso interno de Gestores) e ter concluído todas as etapas desse programa, não foi alçado à função de gerente, sendo que *“os demais empregados que participaram e foram selecionados pelo programa em referência alcançaram o objetivo e foram alçados à função de gerência”*; que, pelo programa, *“se houvessem vagas, todos os aprovados, em igualdade de condições deveriam assumi-las”* e que o *“autor foi preterido no Banco em face de outros empregados para ocupar a função de gerente, sem justificativa razoável”*. Diante desse cenário, insuscetível de reexame por esta Corte Superior (Súmula 126/TST), em que foi evidenciada a conduta discriminatória praticada pelo reclamado e, portanto, o ato ilícito para amparar a reparação pleiteada, não se verifica a alegada ofensa aos artigos 186 do CCB e 5º, V e X, da CR. Ressalte-se que o poder diretivo do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade do empregado e, por esse motivo, desautoriza a prática de discriminação injustificada no ambiente de trabalho. **Agravo conhecido e desprovido.**



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

Esta Corte adota o entendimento de que o valor das indenizações por danos morais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixarem importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja, quando o valor é exorbitante ou é irrisório. No caso, o eg. Tribunal Regional, considerando a situação discriminatória a que foi exposto o autor, a gravidade e a repercussão da ofensa, o período de exposição à situação discriminatória durante o curso do contrato, a capacidade econômica do réu e o caráter pedagógico-punitivo da condenação, entendeu razoável o valor de R\$ 70.000,00. Referida importância, porque fixada com base nos critérios da razoabilidade e proporcionalidade, não se revela excessiva ao ponto de ensejar a intervenção excepcional desta Corte Superior. Incólume, pois, o art. 944 do Código Civil.

Agravo conhecido e desprovido.

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. Consta do v. acórdão regional que o caso versa sobre aposentadoria espontânea e que, ainda que o reclamado tivesse alegado ter havido pedido de demissão, o referido pedido seria nulo, por vício de consentimento, porque comprovado que *"era praxe dos réus não permitir que o aposentado continuasse a prestar serviços"* e que *"para o recebimento da complementação de aposentadoria, para o qual o autor contribuiu ao longo do contrato de emprego, seria imprescindível o desligamento dos quadros do réu"*. A pretensão do reclamado em atribuir nova moldura fática à decisão regional, para o



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

fim de afastar a aposentadoria espontânea e demonstrar a licitude da ruptura contratual e, por conseguinte, a ofensa aos artigos 202, § 2º, da CR, 3º e 68 da LC 109/2001, esbarra no óbice da Súmula 126/TST, por implicar o reexame de fatos e provas. **Agravo conhecido e desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Recurso de Revista com Agravo nº **TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668**, em que é Agravante **BANCO DO BRASIL S.A.** e Agravado **ORLANDO PAGNUSSATTI**.

Trata-se de agravo interposto pelo reclamado contra a r. decisão monocrática que negou provimento ao seu agravo de instrumento quanto aos temas “indenização por dano moral” e “nulidade do pedido de demissão” e que não conheceu de seu recurso de revista em relação aos itens “Diferenças salariais em face da perda do cargo de confiança – prescrição” e “valor arbitrado a título de indenização por danos morais”.

Regularmente intimado, o agravado apresentou contraminuta ao agravo (págs. 941/953).

É o relatório.

V O T O

1-CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do agravo, dele conheço.

2. MÉRITO

Trata-se de agravo interposto pelo reclamado contra a r. decisão monocrática (de lavra do Exmo. Ministro Maurício Godinho Delgado), que negou provimento ao seu agravo de instrumento quanto aos temas “indenização por dano moral” e “nulidade do pedido de demissão” e não conheceu de seu recurso de revista em



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

relação aos itens *"Diferenças salariais em face da perda do cargo de confiança – prescrição"* e *"valor arbitrado a título de indenização por danos morais"*.

Em sua minuta, o reclamado sustenta, em síntese, não ter sido dada a interpretação mais adequada ao contexto fático registrado pelo eg. TRT, nem aplicada corretamente a legislação ou jurisprudência desta Corte. Alega que, tal como proferida a decisão, houve afronta aos artigos 93, IX, da CR, violação dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15, 944 do CC e 3º, I, da LC 108/2001. Aduz, ainda, ter havido má-aplicação das Súmulas 126 e 294 desta Corte e, ainda, não ter sido examinada nenhum dos arestos indicados para a divergência.

À análise.

2.1 - DIFERENÇAS SALARIAIS EM FACE DA PERDA DO CARGO DE CONFIANÇA - PRESCRIÇÃO

Eis os termos da decisão agravada:

Já em relação ao pedido de diferenças salarias em virtude da perda da função de confiança, o Tribunal Regional não acolheu o pedido do Banco Reclamado de que incidiria a prescrição total sobre a pretensão do Autor, nestes termos:

2 RECURSO ADESIVO DE BANCO DO BRASIL S.A. -
RECURSO ADESIVO

1. Prescrição.

Embora o Magistrado tenha julgado improcedente o pedido do autor referente às diferenças salariais postuladas em face do descomissionamento e Programa Novos Gestores, o réu recorreu adesivamente porque na sentença não se reconheceu a prescrição total da pretensão, mas apenas parcial. Pede a aplicação da prescrição total à hipótese (fls. 547/548).

O entendimento deste Colegiado é de que parcelas devidas em virtude de comando legal não são atingidas pela prescrição total. Esse é, aliás, o entendimento proposto na Súmula 294 do TST



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

(SUM-294 PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO
CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO. Tratando-se
de ação que envolva pedido de prestações sucessivas
decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é
total, exceto quando o direito à parcela esteja também
assegurado por preceito de lei).

Nessa esteira, o art. 468 da CLT é o fundamento
legal capaz de impedir que uma série de parcelas
pagas ao longo do contrato sejam atingidas pela
prescrição total:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só
é lícita a alteração das respectivas condições por
mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não
resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao
empregado, sob pena de nulidade da cláusula
infringente desta garantia.

Essa forma de pensar leva em conta que o
contrato de trabalho é comutativo e de trato sucessivo,
gera direitos e obrigações para ambas as partes,
empregado e empregador, com condições que se
ajustam ao que é consensuado no dia a dia. Importa
observar, também, que o Direito do Trabalho tem
feição nitidamente protecionista, que não admite
alterações prejudiciais ao empregado e que a
fragilidade do emprego e a dificuldade de obtenção de
novo posto de trabalho são fatores que não animam o
acesso à Justiça na vigência do contrato; antes,
desestimulam qualquer insurgimento que, via de
regra, pode significar sua ruptura.

A Súmula 294, do TST, não exige que o intérprete
se preocupe, excessivamente, com a expressão
"disposição em lei" do direito à parcela que se
pretende prescrita. Afinal, o art. 468 da CLT é o
preceito legal que serve de suporte geral para a
proteção de qualquer parcela oriunda do contrato de
trabalho, vigente ou extinto.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Assim, a supressão ou a modificação de qualquer condição do contrato de trabalho, feita em termos que não beneficiem o empregado, é ilícita, e não apenas naquele momento em que ocorreu a ação ou omissão, mas de forma continuada, permanente e repetida. Por essa razão, não há como admitir que prescreva a ação que denuncia o ato ou o fato jurídico prejudicial, mas apenas a pretensão de reparação do dano, o que faz prescritas as prestações devidas no momento em que se tenham vencido há mais de dois ou de cinco anos da data do pedido, conforme esteja ou não em execução o contrato de trabalho. É adequada a comparação feita por Ísis de Almeida a título de elucidar a matéria: na lei previdenciária, vige o entendimento de que o direito ao benefício não prescreve, mas apenas as prestações correspondentes, devidas há mais de cinco anos da data do requerimento (Manual da Prescrição Trabalhista. São Paulo: LTr, 1990, p. 83-84).

Como se verificou, houve redução salarial em prejuízo do empregado (art. 468 da CLT), situação que obsta aplicar a prescrição total, porque a lesão se renovou mês a mês.

Mantenho.

(...)

Ao exame.

No que tange ao tema **“diferenças salariais em face da perda do cargo de confiança - prescrição”**, não merece reforma o acórdão regional.

O pedido de diferenças salariais do Reclamante fundamenta-se em suposta alteração contratual ilícita, configurada na perda da função comissionada que possuía até 1993 em razão da política interna denominada “Novo Rosto”.

Observa-se que a pretensão se funda em suposta alteração contratual ilícita, que gerou redução salarial, estando, portanto,



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

respaldada no art. 7º, VI, da CF e 468 da CLT. Incide, pois, a segunda parte da Súmula 294/TST, que dispõe que “tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei”.

Nesse sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. PRESCRIÇÃO. Tratando-se de alteração contratual ilícita, com desrespeito ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da Constituição Federal), aplica-se a prescrição parcial (Súmula 294/TST, parte final). 2. JULGAMENTO "EXTRA PETITA". Respeitados os limites da lide, não há que se cogitar de julgamento "extra petita". 3. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. PARCELA FCT. PERCENTUAL. ALTERAÇÃO ILÍCITA. A habitualidade no pagamento e a contraprestação sem causa extraordinária configuram a natureza salarial da parcela FCT/FCA, como gratificação de função (art. 457, § 1º, da CLT), restando vedada a alteração contratual lesiva posterior, nos termos do art. 468 da CLT e da Súmula 51/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-736-08.2017.5.06.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 22/05/2020).

Nesse contexto, considerando que a base jurídica da pretensão do Reclamante se firma sobre norma legal (art. 468 da CLT) e constitucional (art. 7º, VI, da CF), não se há falar em incidência da prescrição total.

NÃO CONHEÇO do recurso de revista, no aspecto.

Em sua minuta de agravo, o reclamado afirma que qualquer direito decorrente de descomissionamento encontra-se fulminado pela prescrição total.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Diz que, no caso, a supressão da comissão ocorreu em 1993, mais de 20 (vinte) da data do ajuizamento da ação. Afirma que a supressão da função comissionada se deu por iniciativa do reclamante, que passou a assumir a função de juiz classista. Sustenta que, ainda que o exercício da função em comissão seja assegurado por lei, competia ao reclamante insurgir-se sobre esse fato no prazo de dois anos, nos termos dos artigos 7º, XXIX, da CR. Sustenta que o caso atrai a aplicação, por analogia, da Orientação Jurisprudencial 175 da SBDI-1 desta Corte. Transcreve julgados.

Extrai-se do v. acórdão regional que o pedido versa sobre diferenças salariais decorrentes de suposta alteração ilícita do contrato de trabalho, decorrentes de supressão de função comissionada advinda de política interna que passou a ser adotada no banco reclamado, denominada “Novo Rosto” e que teria resultado em redução salarial.

O eg. TRT decidiu que a pretensão atrai a aplicação da prescrição parcial ao fundamento de que *“a pretensão se funda em suposta alteração contratual ilícita, que gerou redução salarial, estando, portanto, respaldada no art. 7º, VI, da CF e 468 da CLT. Incide, pois, a segunda parte da Súmula 294/TST, que dispõe que “tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei”.*

No contexto em que solucionada a lide, não se verifica ofensa ao art. 7º, XXIX, da CR ou contrariedade à Súmula 294/TST.

É que, se a alteração contratual importou alteração de redução salarial ilícita, nos termos dos arts. 468 da CLT e 7º, VI, da Constituição Federal, resulta aplicável a parte final da Súmula 294 desta Corte, na medida em que a lesão se renova mês a mês.

Eis o teor da referida súmula, *verbis*:

PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Em torno da aplicação da parte final da Súmula 294/TST, cito os seguintes precedentes desta Corte Superior:

"AGRAVO INTERNO. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. BANCÁRIO OCUPANTE DE CARGO GERENCIAL. HORAS EXTRAS. JORNADA DE SEIS HORAS PREVISTA NO PCS/89. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO PARCIAL. PRESTAÇÕES SUCESSIVAS. 1. A Eg. 8ª Turma não conheceu do recurso de revista da reclamada, mantendo o acórdão regional em que se aplicou a Súmula 294/TST. 2. A pretensão voltada ao restabelecimento de jornada, em virtude de alteração unilateral lesiva, com o pagamento de horas extras, desafia prescrição parcial, na medida em que a duração do trabalho do bancário, para além da vedação à redução salarial (CF, art. 7º, VI) e à modificação prejudicial do pacto laboral (CLT, art. 468), recebe regência legal (CLT, art. 224) . Precedentes. Incidência do óbice do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo interno conhecido e desprovido" (Ag-E-ED-RR-20508-53.2013.5.04.0202, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 13/03/2020).

"I - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. RECURSO INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO. DIFERENÇAS DECORRENTES DE REDUÇÃO SALARIAL. Trata-se de pedido de diferenças salariais decorrentes de alegada redução do salário do autor, em face da supressão da parcela de natureza salarial integrante de sua remuneração, assegurada por lei. Desse modo, a hipótese é de lesão que se renova mês a mês, a desafiar a aplicação da prescrição parcial. Logo, a decisão recorrida , ao observar a prescrição parcial do direito quanto ao pedido de diferenças salariais , observou o disposto na Súmula



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

nº 294 do TST, parte final, desta Corte. Recurso de revista não conhecido . (...) (RR-315-76.2013.5.09.0008, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 06/03/2020).

(...). II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. PRESCRIÇÃO. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO DA PARCELA "VENCIMENTO PADRÃO". Em se tratando de suposta redução salarial praticada pela reclamada, a lesão se renova mês a mês, resultante do descumprimento de sua obrigação legal. Além disso, o salário ostenta proteção constitucional, aplicando-se à hipótese a parte final da Súmula 294 do TST. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR-935-88.2012.5.05.0023, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 16/08/2019).

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRESCRIÇÃO DE DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, consignou que, "quanto às diferenças salariais decorrentes da redução do valor da remuneração obreira a partir de abril de 2007, entendo que incide, na espécie, a prescrição apenas parcial e não total. Isso porque a redução e a consequente **perda salarial é parcela de natureza continuada, cuja lesão se renova mês a mês**, o que implica na aplicação da prescrição parcial, limitando-se ao quinquênio imediato ao ajuizamento da reclamatória trabalhista. A actio nata se verifica a cada violação perpetrada, salientando-se que a redução salarial remete a infração de preceito assegurado em lei (artigos 457 e 468 da CLT), cuja prescrição aplicável é a parcial" . Assim, a decisão recorrida está em plena sintonia com a parte final da Súmula nº 294 do TST, uma vez que a alteração contratual promovida importou redução salarial ilícita, nos termos dos



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

artigos 468 da CLT e 7º, VI, da Constituição Federal, gerando lesão que se renovou mês a mês. Incide, no caso, o disposto no artigo 896, § 5º, da CLT. Agravo conhecido e não provido . (...)" (Ag-RR-2649-13.2012.5.03.0032, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 01/07/2019).

Ressalte-se que a Orientação Jurisprudencial 175 da SBDI-1 desta Corte dirige-se contra situação diversa, em que permite a aplicação da prescrição total quanto à alteração ou supressão das "comissões", parcela não prevista em lei.

Da mesma forma, são inespecíficos os arestos válidos indicados para cotejo, porque trazem tese sobre a referida orientação jurisprudencial, matéria estranha ao v. acórdão regional. Aplicação da Súmula 296/TST.

Nego provimento.

2.2 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

Eis os termos da decisão agravada:

O Tribunal Regional, quanto aos temas "indenização por dano moral" e "nulidade do pedido de demissão – reversão para dispensa por justa causa", assim decidiu:

2. MÉRITO 1 RECURSO ORDINÁRIO DE ORLANDO PAGNUSSATTI.

1. Diferenças salariais e dano moral - política "novo rosto".

Na petição inicial o autor alegou que foi contratado em 08.10.1979 e aposentou-se em 08.04.2012, tendo sido obrigado a "pedir" demissão e assinar o Termo de rescisão contratual; que exerceu por mais de dez anos função comissionada até ser descomissionado involuntariamente de 1993; que a partir de então "embora tenha buscado alavancar sua carreira, participando do Programa de Novos Gestores (novos gerentes), o Reclamado não abriu essas possibilidades"; que a política interna de enxugamento



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

do Banco, chamada de "Novo Rosto", no início dos anos 1990, "ceifou dezenas de funções comissionadas exercidas na agência de Marechal Cândido Rondon, incluindo a sua"; que "para essa operação foram permutados gerentes entre agências, para "facilitar" a eliminação dos cargos então exercidos, e, em alguns casos, como o do autor, eliminando em definitivo sua carreira interna, não tendo mais nenhuma oportunidade de ascensão"; que os "demais "cortados" foram sendo posteriormente renomeados para novas funções" e que a "exceção ficou por conta do Autor e de uma colega mulher, pelo fato de estar casada com funcionário e este já estar exercendo função comissionada"; que embora estivesse concorrendo para outras agências, nunca foi aproveitado, nem acesso tinha ao sistema de Consultas para fins de acompanhamento; buscando saber as razões do corte, recebeu como resposta da gerência um pedido de desculpas; que "além do corte na função comissionada, a questão financeira foi agravada pela perda salarial do descomissionamento e pela ausência de reajustes salariais nos vários anos que seguiram a adoção dessa prática danosa para a vida funcional do Autor"; que "mesmo tendo desempenhado funções comissionadas por mais de dez anos, seu aproveitamento para outras funções comissionadas era nulo"; que "após o corte promovido pelo Reclamado através do Programa chamado Novo Rosto, como já dito, o Autor sempre foi mantido no Posto Efetivo que é o posto de ingresso no Reclamado"; que "mesmo o Autor, tendo registrado no Sistema Interno de Concorrências para cargos comissionados, opções para dezenas e dezenas de agências em vários estados brasileiros, foram nulas as oportunidades"; que as atitudes do réu caracterizam assédio moral; que mesmo após ter realizado Curso para Novos Gestores não podia substituir o administrador da agência, sendo



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

que empregados que não tinham feito o curso o substituíam normalmente; que participou do Concurso interno de Gestores - uma nova modalidade criada em 1997, pelo Banco, para nomeação de novos administradores de suas agências, mas, mesmo aprovado, não foi aproveitado em novo comissionamento, embora estivesse com registros de concorrência no sistema interno. Requereu o pagamento da diferença salarial, mensalmente devida ao longo de toda a contratualidade, entre o valor do salário do gerente e o percebido por ele e, ainda, o pagamento da diferença de salários a partir da conclusão da participação no Programa Novos Gestores. Pediu, também, indenização decorrente de dano moral em razão da discriminação de que foi vítima (fls. 03 e seguintes).

Na **contestação**, o réu negou que tenha obrigado o autor a demitir-se; que o descomissionamento decorreu de opção pessoal do autor para atuar como Juiz classista na Justiça do Trabalho; que é o Banco quem decide conceder aos empregados funções de confiança, pois é quem tem o dever de administrar a atividade econômica; **que o descomissionamento não ocorreu por meio do programa "Novo Rosto", mas porque o autor pediu afastamento para atuar como Juiz Classista em 1994; que quando retornou ao Banco assumiu a sua função originária (escriturário); que os demais empregados que participaram do Programa Novos Gestores eram funcionários que já exerciam comissões a nível médio, tendo preferência sobre o autor para exercer a função de gestor; que não tinha obrigação de indicar o autor como gestor; que o comissionamento de qualquer gerente é decisão administrativa do réu.** Requereu a improcedência da pretensão (fls. 180 e seguintes).

Na sentença, o Magistrado julgou improcedente a pretensão do autor, nos seguintes termos (fls. 488/490):



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

1.DIFERENÇAS SALARIAIS.

Relata o Reclamante que em razão da política interna denominada 'Novo Rosto', em 1993 perdeu a função comissionada que possuía, juntamente com diversos outros empregados. Aduz que embora os outros empregados, aos poucos, foram renomeados para novas funções, ele nunca foi aproveitado, embora concorresse para outras agências.

Afirma que após ter participado de Concurso e recebido o certificado do Curso para Novos Gestores, que seria uma modalidade criada pela Reclamada para nomeação de novos administradores de suas agências (Carta-Circular 97/0480), deveria participar de treinamento em agências para preparação para assumir o cargo de gerência como novo gestor, o que não ocorreu. Sustenta que um gerente de agência recebeu informações da unidade estadual que o seu aproveitamento como novo gestor nomeado jamais seria concretizado. Pleiteia o pagamento de diferenças salariais, assim consideradas aquelas entre o valor do salário do gerente e o por ele percebido, inclusive para complementar o valor a que teria direito a título de aposentadoria.

A Reclamada contesta a pretensão afirmando que o descomissionamento do Autor decorreu de seu pedido de afastamento das funções para exercer o cargo de Juiz Classista no ano de 1994 e quando retornou, em 1997, passou a exercer as suas atividades como escrivão/posto efetivo. Sustenta que o programa de desenvolvimento profissional chamado NOVOS GESTORES não definia garantia do empregado em ser nomeado gerente, a qual é uma decisão administrativa.

Ao que se observa do documento juntado pelo Reclamante à fl. 108, o Autor exerceu a função comissionada de caixa executivo de 23/05/1991 a 16/01/1994, o que contraria a alegação prefacial de que em 1993 perdeu a função comissionada e corrobora a afirmação de defesa de que o descomissionamento se deu em razão



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

do exercício do cargo de Juiz Classista, que passou a ser exercido em 17/01/1994 (fl. 459).

De outro lado, não há qualquer elemento nos autos confirmando que a perda da função comissionada se deu em decorrência do programa 'Novo Rosto', ônus que competia ao Reclamante.

De qualquer forma, por ser o exercício de função comissionada uma decisão administrativa da Reclamada, competia ao Reclamante ter demonstrado que deixou de ser nomeado em razão de ato discriminatório da Reclamada, o que não ocorreu.

Ressalto que o fato de o Autor ser dirigente sindical, como informado em audiência, constitui inovação processual, não tendo sido apontado na petição inicial como fundamento de discriminação.

Com relação ao Programa Novos Gestores, a Carta-Circular 97/0480 (fls. 416/421) não garante a nomeação a cargo de gerência aos aprovados (itens 1.13 e 2-A), inclusive como reconhecido pelo Reclamante em depoimento pessoal (item 7), e tampouco a realização de estágio (item 1.14).

Também competia ao Reclamante ter demonstrado a sua participação em concorrência interna para provimento de cargos comissionados, o que também não ocorreu, sendo que os documentos juntados às fls. 119/131 são apenas consultas de locais para concorrência e não a inscrição para a concorrência.

Ainda que assim não fosse, como dito acima, não há prova de que o Reclamante não foi nomeado para cargo comissionado por ato discriminatório da Reclamada, o que não ocorreu. Por fim, pelo documento juntado pelo Reclamante à fl. 142, ainda que o mesmo não trate especificamente de seu caso, posto que datado de 15/12/1999, pode-se observar que o programa de qualificação não era um fim em si mesmo, 'sendo indispensável que cada um continue a buscar seu auto-desenvolvimento', tanto que o certificado



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

recebido pelo Autor tinha prazo de validade de dois anos (item 1.12-C - fl. 419), ou seja, até 25/09/2000 (fl. 140).

Por fim, não entendo razoável que a parte, após permanecer inerte por mais de 15 anos, eis que os fatos, na forma relatada na inicial teriam ocorrido a partir de 1993 (perda da função comissionada e certificação no Projeto Novos Gestores, em 1998), pretenda receber, depois de sua saída da empresa em decorrência de aposentadoria, salários equivalentes ao de gerente de agência sem assumir as respectivas atividades e responsabilidades.

Portanto, indefiro o pedido de pagamento de diferenças salariais. Em consequência, indefiro os pedidos acessórios, inclusive o relativo às diferenças de aposentadoria, mesmo porque teria que ser objeto de ação própria de revisão junto ao INSS.

Em razão da parte final da Súmula 294 do C. TST, rejeito a prescrição total invocada pela Reclamada.

Inconformado, o autor recorre às fls. 496 e seguintes.

A discussão foi objeto de provas orais, que devem ser analisadas em seu conjunto para definir se houve, ou não, a irregularidade apontada pelo autor.

As declarações do autor, nesse aspecto, forma no seguinte sentido (fl. 444):

1.O Depoente foi Juiz Classista no período de 1994 a 1997;

2.Antes de o Depoente ser Juiz Classista o Reclamado incrementou o programa denominado "Novo Rosto" pelo qual muitos empregados perderam a função comissionada, inclusive o Depoente;

3.Ao longo do tempo todos que perderam a função comissionada voltaram a receber, menos o Depoente;

4.O programa Novo Rosto ocorreu em 1992/1993 e já em 1994 os empregados, gradativamente, voltaram a receber a função comissionada;

5.Os que voltaram a receber a função comissionada se inscreviam em concorrência, interna para a própria agência ou



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

outras agências, de forma a ser aproveitados em funções comissionadas;

6.em razão de apenas o Depoente, apesar de inscrever em concorrência interna, não ter sido reaproveitado em função comissionada, entende ter sido discriminado;

7.não havia garantia de que o empregado seria reaproveitado em função comissionada, quer nos normativos internos, quer informalmente.

Nada mais. (grifei)

O **preposto do réu**, por sua vez, assim declarou (fls. 444/445):

1.sabe que o Autor exerceu função comissionada no Reclamado, mas não sabe por quanto tempo e nem até quando;

2.não sabe dizer o motivo pelo qual o Autor deixou de ser comissionado;

3.não sabe se posteriormente o Autor voltou a ser comissionado;

4.não há documentos no Reclamado demonstrando que o Autor teria se inscrito em concorrência interna para aproveitamento em funções comissionadas;

5.sabe que o Autor era dirigente sindical;

6.não ocorreu de o Autor substituir gerente na agência em que trabalhava;

7.empregados do Reclamado participaram do programa Novos Gestores e foram aproveitados em funções comissionadas;

8.o Autor participou do programa Novos Gestores, mas não foi aproveitado em função comissionada;

9.o referido programa não garante o aproveitamento do empregado, apenas realiza uma qualificação;

10.não sabe dizer quantos empregados da agência de Marechal Cândido Rondon participaram do programa Novos



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Gestores e nem quantos foram aproveitados em função comissionada:

11.ao final do programa o empregado pode ser considerado apto pelo Reclamado para assumir função comissionada;

12.não encontrou no sistema do Reclamado se o Autor foi considerado apto.

Nada mais.

Observa-se pelas declarações do preposto desconhecimento sobre vários aspectos relevantes da causa. Mencionou que "não sabe" por quanto tempo o autor exerceu função comissionada no Banco e nem até quando; e que também "não sabe" o motivo pelo qual o autor deixou de ser comissionado. Com o desconhecimento de fatos relevantes o preposto incorreu em confissão ficta, que acarreta a presunção de veracidade dos fatos alegados na petição inicial, a teor do art. 843, § 1º, da CLT.

Prepondera, portanto, a alegação do autor no sentido de que seu descomissionamento ocorreu por força da implantação da política "Novo Rosto", sendo certo que exerceu função comissionada no Banco por mais de dez anos. Por outro lado, tratando-se de presunção apenas relativa, pode ser afastada pelas demais provas contidas nos autos, que passam a ser analisadas.

A primeira testemunha do autor, Miriam Beatriz Hermann, [...]; assim esclareceu sobre os fatos:

1. *trabalhou no Reclamado de 1980 a 2000; 2.trabalhou na agência de Marechal Cândido Rondon e em PAB; 3.trabalhou com o Autor na agência de Marechal Cândido Rondon; 4.a Depoente se recorda do programa Novos Rostos, tendo perdido a função comissionada em razão dele; 5.melhor esclarecendo, não se recorda se a perda da comissão de caixa que tinha decorreu*



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

especificamente no programa Novos Rostos, mas, salvo engano, foi; 6.salvo engano, depois de aproximadamente dois anos a Depoente voltou a receber a função comissionada; 7.a Depoente não se inscreveu em concorrência interna para voltar a receber a função comissionada, acreditando ter uma reunião entre os gerentes que escolhem aqueles que escolhem a função; 8.o Autor tinha cargo comissionado de assistente de supervisão; 9.o Autor perdeu a função comissionada na mesma época da Depoente; 10.enquanto a Depoente trabalhou na Reclamada o Autor não voltou a receber função comissionada; 11.ao que sabe a de houve uma ordem superior do Reclamado que estava fazendo ajustes internos e determinou o corte de diversas funções comissionadas; 12.alguns empregados da agência continuaram com função comissionada; 13.os empregados continuaram exercendo as mesmas funções e aos poucos voltaram a receber as funções comissionadas; 14.depois da perda da função comissionada o Autor mudou de função; 15.na época em que o Autor perdeu a função comissionada não era dirigente sindical; 16.em conversa entre os empregados a Depoente sabia que vários se inscreveram no programa Novos Gestores, inclusive o Autor; 17.salvo engano, os inscritos no programa Novos Gestores fizeram uma prova classificatória e ao que se recorda o Autor foi o único da agência que tinha obtido nota de aprovação, e depois ficou um tempo fora da agência fazendo cursos para obter o certificado; 18.salvo engano a prova foi feita fora de Marechal Cândido Rondon e não foi feita pelo sistema de informática; 19.salvo engano o Autor fez cursos em Porto Alegre e Curitiba; 20.ao que sabe a



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Depoente o programa era apenas para tentar obter cargos de gerente para cima; 21.muitos empregados que trabalhavam em Marechal Cândido Rondon conseguiram promoções e chegaram ao cargo de gerente em outras agências; 22.quem substituíam os gerentes da agência eram os gerentes adjuntos; 23.ao que sabe a Depoente o Autor não substituiu gerentes; 24.sabe que o Autor foi dirigente sindical; 25.para a Depoente poder se aposentar tinha que enviar junto com a documentação um pedido de demissão; 26.a Depoente se aposentou pelo INSS; 27.junto com o INSS tinha também os benefícios da PREVI; 28.a Depoente tinha que enviar toda a documentação para Brasília, que verificava as condições da aposentadoria e dos benefícios da PREVI; 29.se a Depoente não assinasse o pedido de demissão não obteria a aposentadoria pelo INSS. Nada mais. (grifei)

A segunda testemunha do autor, João Carlos Padilha, que não é bancário e nem trabalha no réu, assim afirmou:

1.não trabalhou no Reclamado; 2.o Autor foi Juiz Classista indicado pelo Sindicato dos Bancários de 1993 a 1997, em Marechal Cândido Rondon; 3. o Autor era diretor do sindicato e continuou sendo depois de deixou de ser Juiz Classista; 4. sabe por informações do Autor que o mesmo teve função comissionada e que depois perdeu a função; 5. sabe que na maioria das vezes o empregado que passa a atuar no Sindicato tem sua carreira dentro do Banco prejudicada; 6. o Sindicato recebe reclamações de tais situações e toma providências, mantendo contato com o superintendente do Banco visando que se impeça atitudes discriminatórias contra o dirigente sindical; 7. o Sindicato não formaliza procedimentos visando apurar e resolver a situação; 8. o Autor disse que depois que passou a dirigente sindical não conseguiu mais ascensão na carreira, apesar de realizar vários concursos e solicitar transferências de



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

agência para promoção; 9. esse comentário o Autor fez com o Depoente por volta de 2002, quando o Depoente passou a atuar no Sindicato; 10. normalmente o Sindicato busca resolver a situação conversando com os dirigentes dos bancos e se não consegue tenta pela via judicial, mas muitos trabalhadores não optam pela via judicial pois depois da ação a situação acaba piorando; 11. especificamente sobre a situação do Autor não foi feita reunião com a superintendência do Reclamado para tentar resolver o problema; 12. o Sindicato já fez reuniões com a superintendência da Banco do Brasil buscando resolver os problemas; 13. também era dirigente sindical na agência de Marechal Cândido Rondon o senhor Jair de Moura, que também teve problema de assédio pelo Reclamado em razão da atividade sindical; 14. houve uma reunião com o superintendente da Reclamada, senhor Marcos Coteski, em Cascavel, para tratar de assuntos de assédio moral em diversas agências, inclusive em Marechal Cândido Rondon; 15. a função inicial na agência do Reclamado é de atendimento ao público; 16. para o Sindicato colocar um empregado com vários anos de trabalho para o Banco na função de atendimento ao público, é uma ato discriminatório; 17. o Depoente entende ser discriminatório o empregado que sempre trabalhou no atendimento ao público, depois passou a receber função comissionada e depois perdeu a função comissionada e voltou a trabalhar no atendimento ao público; 18. ao que o Depoente ficou sabendo o Autor chegou a trabalhar como caixa em tempo anterior ao Depoente passar a atuar no Sindicato; 19. se o empregado já passou por um cargo comissionado e depois foi colocado para trabalhar com atendimento ao público, os empregados bancários entendem que isso configura ato discriminatório. Nada mais. (grifei)

Como se observa nos depoimentos, **a prova oral confirmou a tese contida na petição inicial de que houve o descomissionamento dos empregados do réu, inclusive o autor, por meio da Política Novo Rosto em 1993. O réu não**



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

produziu provas no sentido de que o descomissionamento do autor ocorreu a pedido deste, para ocupar o cargo de Juiz Classista na Justiça do Trabalho. Por se tratar de fato obstativo da pretensão do autor, cumpria ao réu apresentar em juízo provas, especialmente documental, para confirmar o pedido formal de descomissionamento (arts. 818 da CLT c/c 333, II, do CPC). Não se pode presumir que situação relevante como a que se apresenta nos autos pudesse ocorrer de forma apenas verbal em uma corporação econômica de grande relevo como o Banco do Brasil.

A prova oral é, ainda, favorável à tese do autor no sentido de que este participou de programa Novos Gestores (Concurso interno de Gestores), e que concluiu todas as etapas de forma satisfatória, mas sem galgar novo posto de gerente, objetivo do programa. Ao contrário, os demais empregados do Banco que também participaram e foram selecionados pelo programa em referência alcançaram o objetivo e foram alçados à função de gerência.

Verifica-se que à fl. 142, há comunicação interna emitida pelo Banco acerca do programa "Novos Gestores", no seguinte sentido:

**Eh fundamental que os funcionários saibam que tem oportunidades de carreira na Empresa, independentemente do tempo de Casa que possuem, assim como eh importante que a Instituição disponha de meios para identificar os talentos de seu pessoal*.*

Com essas palavras, o diretor Leandro Martins sintetizou a filosofia de funcionamento do Programa Novos Gestores, que certificou mais de 498 funcionários de todo o País [...].

Nos termos da comunicação, o programa era aberto a todos os empregados interessados, sem restrições àqueles que conseguissem a devida aprovação. **Da leitura da Carta Circular 97/0480 (fls. 416/421), também não se verifica limitações aos**



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

aprovados para exercerem cargo de gestão no Banco. Concluiu-se que se houvessem vagas, todos os aprovados, em igualdade de condições, deveriam assumi-las.

Não há respaldo legal ou contratual para preferência de alguns funcionários em detrimento de outros, como o autor apenas porque já exerciam funções de nível médio, como consta na contestação. **O réu também não comprovou nos autos que os empregados escolhidos para ocupar os cargos de gestão, com prevalência sobre o autor, realmente possuíam a característica mencionada, ônus que lhe competia** (arts. 818 da CLT c/c 333, II, do CPC).

Conclui-se que o autor foi preterido no Banco em face de outros empregados para ocupar a função de gerente, sem justificativa razoável. A ausência de motivo capaz de legitimar o ato implica reconhecer que o real motivo foi a sua atuação sindical, como demonstrou a prova oral. A atitude do réu apresenta-se contrária aos ditames da ordem jurídica, especialmente os artigos 3º, I, III e IV e art. 5º, caput e inc. I da Constituição.

Ainda, houve violação aos princípios que regem o Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, da não discriminação nos contextos da relação de emprego e da boa-fé objetiva, na sua função integrativa, que norteia os negócios jurídicos em geral (art. 3º, I, CF/88 e 422, do CC), como regra de conduta leal, honesta e proba que deve guiar o comportamento das partes acordantes no início, durante e após o encerramento do contrato.

Na situação dos autos, todos os princípios e direitos mencionados foram afrontados pelo comportamento do réu, especialmente o da boa fé objetiva, o que acarretou a violação positiva do contrato e reclama solução judicial para reparar o dano experimentado pelo autor.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Por todo o exposto, evidenciada a situação discriminatória a que foi exposto o autor, é inegável o abalo moral sofrido, consubstanciado pelo desrespeito dos seus direitos de personalidade, como sua dignidade, honra, imagem e outros. Presentes os requisitos da responsabilidade civil (dano, nexo causal e culpa - modalidade dolo - do empregador) faz jus o autor ao recebimento de indenização decorrente de danos morais, na forma dos arts. 5º, V e X, da CF/88 e 186 do CC, que se arbitra no valor de R\$ 300.00,00, com base na extensão do dano (art. 944 do CC), gravidade e repercussão da ofensa, período de exposição à situação discriminatória durante o curso do contrato, capacidade econômica da ré e caráter pedagógico-punitivo da condenação.

Por fim, em que pese a conduta do réu, as diferenças salariais postuladas não podem ser deferidas, pois o efetivo exercício do cargo de gerente ou de gestão correspondia à mera expectativa de direito que embora não pudesse ter sido frustrada pelo Banco, como mencionado, não pode ser compensada pelo pagamento dos salários correspondentes ao cargo, pois este não foi desempenhado pelo autor.

Por essas razões, reformaria em parte para condenar o réu no pagamento de indenização decorrente de dano moral, no valor de R\$ 300.000,00.

Entretanto, quanto ao valor da indenização, prevaleceu o entendimento da maioria dos membros da Turma, que acompanhou o voto do Des. Revisor, Cássio Colombo Filho, no sentido de arbitrar a indenização em R\$ 70.000,00, valor que foi considerado compatível com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Deve ser observada a Súmula 439, do TST.

(...)

No recurso de revista, a Parte pugna pela reforma do acórdão regional.

Sem razão.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

No que concerne ao tema "indenização por dano moral", registre-se que a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.

O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988.

Na hipótese, o Tribunal Regional, amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, condenou o Reclamado no pagamento de indenização por danos morais, por concluir que ficou comprovada a existência de conduta discriminatória da Empresa direcionada contra o Reclamante.

Nesse sentido, **extrai-se do acórdão recorrido que o Trabalhador participou e concluiu todas as etapas de um programa de qualificação para novos gestores, oferecido pelo Banco a diversos funcionários em 1998; mas, apesar disso, e de os demais empregados que realizaram o curso terem sido promovidos no decorrer do tempo, o Reclamante**



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

não foi designado para a função de gerente, nas seleções internas posteriores. Foi caracterizada, aí, a sua preterição, em face de todos os demais colegas, sem qualquer justificativa razoável apontada pelo Reclamado.

Com efeito, o exercício do poder empregatício deve se amoldar aos princípios e regras constitucionais que estabelecem o respeito à dignidade da pessoa humana, ao bem-estar individual e social e à subordinação da propriedade à sua função socioambiental.

Citam-se, a título exemplificativo, os seguintes julgados desta Corte, que perfilham a mesma diretriz ora traçada:

(...)

Assim sendo, diante do quadro fático delineado pela Corte Regional, forçoso concluir que os fatos ocorridos com o Autor realmente atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Óbice da Súmula 126/TST.

Em sua minuta de agravo, o reclamado sustenta que, diversamente da conclusão da decisão ora agravada, não há que se falar em confissão do preposto quando o próprio reclamante teria admitido, em depoimento pessoal, ter assumido a função de juiz classista no período de 1994 a 1997 e que “não havia garantia de que o empregado seria reaproveitado em função comissionada” quando aprovado no “Programa Novos Gestores”. Destaca que a confissão quanto ao exercício da função de juiz classista fora confirmada por depoimento de testemunha e que a r. sentença também teria evidenciado que a participação no Programa Novos Gestores não garantia a nomeação para o cargo de gerência e a ausência de prova de ato discriminatório por parte do reclamado. Assevera que a promoção de empregado é ato inerente ao poder diretivo do empregador. Alega, por fim, que o reclamante não se desincumbiu do encargo de comprovar o fato constitutivo do direito pleiteado, quanto à



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

conduta discriminatória, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15 e que, por isso, inexistente qualquer dever de indenizar, nos termos dos artigos 186 do CC e 5º, V e X, da CR. Transcreve julgados.

A matéria diz respeito à comprovação de conduta discriminatória praticada pelo banco reclamado, por ter deixado de promover o reclamante para a função de gerente durante o contrato do trabalho, não obstante outros empregados, em idêntica situação, tivessem sido designados para a função.

O eg. Tribunal Regional, com base na valoração da prova, concluiu que o reclamante recebeu função comissionada por mais de dez anos e que fora “descomissionado” em face da implantação da “Política Novo Rosto” adotada pelo reclamado em 1993, sendo que o reclamante exerceu a função de juiz classista no período de 1994 a 1997 e que, quando retornou ao banco, não obstante ter participado do programa “Novos Gestores” (concurso interno de Gestores) e ter concluído todas as etapas desse programa, não foi alçado à função de gerente.

Registrou que *“os demais empregados que participaram e foram selecionados pelo programa em referência alcançaram o objetivo e foram alçados à função de gerência”*; que, pelo programa, *“se houvessem vagas, todos os aprovados, em igualdade de condições deveriam assumi-las”* e que o *“autor foi preterido no Banco em face de outros empregados para ocupar a função de gerente, sem justificativa razoável”*.

Diante desse cenário, insuscetível de reexame por esta Corte Superior (Súmula 126/TST), em que foi evidenciada a conduta discriminatória praticada pelo reclamado e, portanto, o ato ilícito para amparar a reparação pleiteada, não se verifica a alegada ofensa aos artigos 186 do CCB e 5º, V e X, da CR.

É que, no âmbito da relação de trabalho, sempre que o empregador promover tratamento diferenciado de seus empregados, sem motivo justificável ou razoável, seja para impedir o desenvolvimento de suas atividades seja para estabelecer desigualdades na forma de promoção destes, ficará caracterizada a conduta discriminatória que atenta contra a dignidade e personalidade do trabalhador, e ampara o pedido de indenização por dano moral.

Ressalte-se que o poder diretivo do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana e nos direitos da personalidade do empregado, circunstância que desautoriza a prática de discriminação injustificada.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Ressalte-se que não tem pertinência a alegada ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15 quando a lide é solucionada com base na valoração da prova, nos exatos termos do art. 371 do CPC/15, como no caso, e não sob o enfoque do princípio distributivo do ônus da prova.

O art. 468 da CLT não disciplina o dever de reparação decorrente de ato ilícito, motivo pelo qual não se constata a alegada ofensa.

Os arestos indicados para a divergência não partem das mesmas premissas fáticas descritas pelo eg. TRT, notadamente aquelas que evidenciaram a prática discriminatória por parte do reclamado, de que *"se houvessem vagas, todos os aprovados, em igualdade de condições deveriam assumi-las"* e que o *"autor foi preterido no Banco em face de outros empregados para ocupar a função de gerente, sem justificativa razoável"*. Inespecíficos, pois, nos termos da Súmula 296/TST.

Nego provimento.

2.3 - VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Eis os termos da decisão agravada:

Conforme visto no excerto do acórdão regional, transcrito alhures, o Tribunal de origem reformou a sentença para condenar o Banco Reclamado ao pagamento de indenização por dano moral em favor do Reclamante, em virtude da preterição de sua promoção, em face dos colegas, após ter sido aprovado em curso de qualificação específico para a ocupação da função de gerente. O valor da indenização foi fixado nos seguintes termos:

(..) Por todo o exposto, evidenciada a situação discriminatória a que foi exposto o autor, é inegável o abalo moral sofrido, consubstanciado pelo desrespeito dos seus direitos de personalidade, como sua dignidade, honra, imagem e outros. Presentes os requisitos da responsabilidade civil (dano, nexa causal e culpa - modalidade dolo - do empregador) faz jus o



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

autor ao recebimento de indenização decorrente de danos morais, na forma dos arts. 5º, V e X, da CF/88 e 186 do CC, que se arbitra no valor de R\$ 300.00,00, com base na extensão do dano (art. 944 do CC), gravidade e repercussão da ofensa, período de exposição à situação discriminatória durante o curso do contrato, capacidade econômica da ré e caráter pedagógico-punitivo da condenação.

Por fim, em que pese a conduta do réu, as diferenças salariais postuladas não podem ser deferidas, pois o efetivo exercício do cargo de gerente ou de gestão correspondia à mera expectativa de direito que embora não pudesse ter sido frustrada pelo Banco, como mencionado, não pode ser compensada pelo pagamento dos salários correspondentes ao cargo, pois este não foi desempenhado pelo autor.

Por essas razões, reformaria em parte para condenar o réu no pagamento de indenização decorrente de dano moral, no valor de R\$ 300.000,00.

Entretanto, quanto ao valor da indenização, prevaleceu o entendimento da maioria dos membros da Turma, que acompanhou o voto do Des. Revisor, Cássio Colombo Filho, no sentido de arbitrar a indenização em R\$ 70.000,00, valor que foi considerado compatível com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Deve ser observada a Súmula 439, do TST.

2. Danos morais Inconformado com a decisão de fls. 491/492, o autor recorre às fls. 523 e seguintes e apenas requer alteração da sentença no tocante ao dano moral decorrente do comportamento discriminatório do Banco que não o possibilitou a exercer função de confiança no Banco mesmo após aprovação no Programa Melhores Gestores.

A matéria encontra-se devidamente analisada no item precedente.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Ao exame.

(...)

Em relação ao tema “valor do dano moral”, como se sabe, não há na legislação pátria delineamento do montante a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.

A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.

A jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos.

No caso vertente, considerando os dados fáticos constantes na decisão recorrida, sopesando-se o dano, as circunstâncias delineadas (preterição do Reclamante quanto a promoções para cargo de gerente, mesmo após aprovação em curso de qualificação; comprovação da conduta discriminatória da Empresa, considerando que os demais colegas que concluíram o curso de qualificação foram promovidos; indício de prática antissindical pelo Reclamando, tendo em vista que a preterição coincidiu com o período em que o Reclamante assumiu cargo de direção no sindicato), o tempo de serviço prestado à empresa (mais de 30 anos), a condição econômica do ofensor (um dos bancos mais poderosas da América Latina), o não enriquecimento indevido do Autor e o caráter pedagógico da



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

medida, forçoso concluir que o montante de R\$70.000,00 (setenta mil reais), arbitrado pelo Tribunal Regional, mostra-se razoável, proporcional e não excessivo - razão pela qual se impõe a sua manutenção.

Mantém-se íntegra, portanto, a decisão do TRT.

Em conclusão, não se constata haver a demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896, da CLT.

Ressalte-se, por fim, que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Pelo exposto, com arrimo no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, caput, do CPC/1973), NÃO CONHEÇO do recurso de revista.

Em sua minuta de agravo, o reclamado sustenta que o valor arbitrado a título de dano moral deve ser reduzido, por ser desproporcional ao dano. Renova a alegação de ofensa ao art. 944 do CC e transcreve julgado.

Esta Corte adota o entendimento de que o valor das indenizações por danos morais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixarem importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja, quando o valor é exorbitante ou é irrisório.

No caso, o eg. Tribunal Regional, considerando a situação discriminatória a que foi exposto o autor, a gravidade e a repercussão da ofensa, o período de exposição à situação discriminatória durante o curso do contrato, a capacidade econômica do réu e o caráter pedagógico-punitivo da condenação, entendeu razoável o valor de R\$ 70.000,00.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Referida importância, porque fixada com base nos critérios da razoabilidade e proporcionalidade, não se revela excessiva ao ponto de ensejar a intervenção excepcional desta Corte Superior.

Incólume, pois, o art. 944 do Código Civil.

O aresto indicado para a divergência não parte das mesmas premissas fáticas descritas no v. acórdão regional, motivo pelo qual é inespecífico, nos termos da Súmula 296/TST.

Nego provimento.

2.4 - APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO

Eis os termos da decisão agravada:

O Tribunal Regional, quanto aos temas “indenização por dano moral” e “nulidade do pedido de demissão – reversão para dispensa por justa causa”, assim decidiu:

(...)

Anulação da rescisão.

Na sentença o julgador declarou a nulidade da rescisão contratual, formalmente procedida por iniciativa do autor e a convolou em dispensa sem justa causa, condenando o réu ao pagamento de aviso prévio e FGTS mais indenização de 40%. Alega que a rescisão do contrato ocorreu efetivamente por iniciativa do autor, pois pretendia aposentar-se e que o pedido de dispensa para o fim de receber complementação de aposentadoria encontra-se no Regulamento da Previ (fls. 549/555).

Definir se a aposentadoria extingue ou não o vínculo de emprego requer, primeiro, que se incursione pelo plano das diferenças entre o setor público e o setor privado. Na esfera da empresa privada, entendo que o art. 453 da CLT deve ser interpretado em consonância com a legislação previdenciária vigente. Assim, a alínea b, do art. 49, da



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Lei 8.213/1991 é hipótese de não desligamento do emprego e o trabalhador, se optar por continuar laborando, mantém inalterados os direitos e obrigações relativos ao contrato de trabalho, o que faz surgir, ainda, o direito às verbas decorrentes para o caso de demissão imotivada. Neste sentido, o seguinte julgado:

APOSENTADORIA. NÃO EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. LEI nº 8.213/1991. O pedido de aposentadoria na vigência da Lei nº 8.213/1991 não promove a rescisão contratual, a qual irá ocorrer só por vontade do empregado em deixar de prestar serviços, se optar pela hipótese inculpada na letra "a" do art. 49 da referida lei. (TRT-PR-RO 11.261/98 - Ac.2ª T 8.489/99 - Rel. designado Juiz Luiz Eduardo Gunther - DJPr. 30/04/1999).

Para as empresas privadas não ocorre automática rescisão contratual pelo fato do empregado ter obtido aposentadoria e deve ser reconhecida a unicidade contratual em relação aos períodos anteriores e posteriores à aposentadoria.

Quanto à administração pública, após o advento da Emenda Constitucional 20/1998 duas hipóteses se apresentam, conforme seja o regime em que o ocorreu a aposentadoria.

Para os trabalhadores que se aposentam voluntariamente pelo regime próprio dos servidores públicos, encerra-se o vínculo estatutário. É que o art. 37, § 10º, da Constituição Federal impede que se acumule a remuneração decorrente de cargo, emprego ou função pública, com os proventos de aposentadoria decorrentes dos artigos 40, 42 ou 142 da Carta Magna, ou seja, os proventos do regime próprio dos servidores públicos civis e militares. Dessa forma, quando a aposentadoria não decorre do regime geral da previdência, de que trata o art. 201 da Constituição Federal, mas, dos artigos 40, 42 ou 142, a



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

impossibilidade de cumulação de remuneração e proventos leva à inapelável extinção da relação jurídica, que tinha cunho estatutário, e não contratual.

Por outro lado, se o regime pelo qual ocorre a aposentadoria é o regime geral da previdência a que se refere o art. 201, da Constituição Federal, aplicam-se as regras da Lei 8.213/1991, pois não há impedimento para cumular remuneração e proventos decorrentes do regime geral. É esse o entendimento predominante neste Colegiado, que vem decidindo no sentido de não haver necessidade de concurso público para continuidade do vínculo, que não se extingue pela aposentadoria espontânea do empregado público e de que não há óbice à cumulação de proventos da aposentadoria pelo regime geral do art. 201 da CF, com salário de emprego público.

De acordo com o posicionamento da Turma, a Lei 8.213/1991, que continua em vigor e dispõe sobre os Planos de Benefícios de Previdência Social estabelece, em seu art. 49, que a aposentadoria será devida: "I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir : a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 (noventa) dias depois dela; ou b) da data do requerimento quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea "a".

Conclui-se que após a edição da Lei 8.213/1991, e mesmo após a Emenda Constitucional 20/1998, a aposentadoria voluntária pelo regime geral da previdência não importa extinção do contrato de trabalho, não sendo mais necessária, para o empregado permanecer no emprego, a extinção formal do contrato pela aposentadoria e nova contratação por readmissão. Se o empregado utiliza a faculdade contida no art. 49, letra "a", da Lei 8.213/1991, desligando-se do emprego, ao tempo em que se aposenta, tal ato equivale a pedido de dispensa.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Se, posteriormente retorna à atividade, na mesma empresa, haverá a readmissão, o que clama a aplicação do art. 453 da CLT.

É necessário observar, ainda, que o art. 453, § 2º, da CLT, teve a inconstitucionalidade proclamada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIn 1.721-3 (decisão publicada em 29/06/2007 e que transitou em julgado em 10/08/2007), o que faz prevalecer o entendimento de que a aposentadoria espontânea não extingue automaticamente o contrato de trabalho. Assim, se o empregador opta por rescindir o contrato, deve arcar com os ônus decorrentes da dispensa sem justa causa. É o que se assevera nos seguintes julgados: (...)

A Constituição Federal efetivamente considera devida a indenização de 40% do FGTS (art. 7º, I) na despedida arbitrária ou sem justa causa, assim entendida aquela que não se funda em falta grave ou em motivos técnicos ou de ordem econômico-financeira, a teor do disposto nos arts. 482 e 165 da CLT. Outro aspecto importante, e que foi considerado pelo STF para efeito da declaração de inconstitucionalidade, é o de que o disposto no § 2º do art. 453 da CLT criou nova modalidade de extinção do contrato de trabalho sem indenização, em inegável afronta ao art. 7º, I da Constituição Federal, que assegura indenização ao trabalhador.

O entendimento prevalece, também, neste Colegiado, com apoio em fundamentos sintetizados na ementa que se transcreve, de lavra desta Relatora: (...)

A conclusão é de que a aposentadoria espontânea não extingue automaticamente o contrato de trabalho e se o trabalhador permanece em atividade, há uma continuidade do contrato. **Na hipótese de desligamento por iniciativa do empregador, haverá dispensa sem justa causa e, por iniciativa do trabalhador, pedido de demissão.**



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Na situação dos autos, é incontroverso que à época o autor aposentou-se voluntariamente. Também é incontroverso que para o recebimento da complementação de aposentadoria, para a qual o autor contribuiu ao longo do contrato de emprego, seria imprescindível seu desligamento dos quadros do réu. A propósito, o art. 30 do Regulamento do Benefício dispõe que a rescisão do vínculo de emprego é pressuposto para o recebimento do complemento de aposentadoria por tempo de serviço. É evidente que era praxe dos réus não permitir que o trabalhador aposentado continuasse a prestar serviços, tanto que os documentos assinados obedecem um padrão definido pelo próprio Banco.

Considero despido de razoabilidade impor ao autor, à época, sujeitar-se à não concessão da complementação de aposentadoria para se manter no contrato de trabalho. O fato do pagamento da complementação da aposentadoria ter como requisito a ruptura contratual apenas reforça a conclusão de que o desligamento não partiu de atitude deliberada do autor, mas de necessidade de se submeter a regras que o réu lhe impôs. É evidente que se não se submetesse às regras que lhe foram impostas, não teria acesso nem à complementação, nem à continuidade do vínculo.

Como a aposentadoria não implica ruptura do contrato e esta decorreu de imposição do réu, para que o autor pudesse perceber a complementação da PREVI, a sentença deve ser mantida. A suposta adesão do autor às regras estabelecidas pelo réu indica apenas que a ruptura do contrato não partiu de sua iniciativa, mas de imposição dos réus que lhe retiraram qualquer outra alternativa.

Mantenho.

(...)



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

No recurso de revista, a Parte pugna pela reforma do acórdão regional.

Sem razão.

(...)

No que diz respeito ao tema **“aposentadoria voluntária – efeitos no contrato de trabalho”**, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na OJ 177/SBDI-1/TST, mantinha posicionamento no sentido de que a aposentadoria espontânea extinguiu o contrato, mesmo quando o empregado continuava a trabalhar na empresa. No entanto, o Pleno do TST optou pelo cancelamento da referida OJ, em decorrência do julgamento do mérito das ADI's nºs 1721-3 e 1770-4, pelo STF, em 11.10.2006, ocasião em que foi declarada a inconstitucionalidade dos parágrafos 1º e 2º do art. 453 da CLT e se entendeu que a tese da extinção do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea ofende a CF.

Seguindo a posição da Suprema Corte e o efeito erga omnes de sua decisão, há que se concluir que a legislação trabalhista em vigor não consagra hipótese de extinção da relação de emprego que não decorra da manifestação de vontade das partes ou de grave violação dos deveres resultantes do contrato, ensejando o reconhecimento de justo motivo para a sua rescisão unilateral, seja pelo empregado, seja pelo empregador.

Depreende-se, pela fundamentação da decisão da ADI nº 1721, que o art. 453, § 2º, da CLT institui modalidade de despedida arbitrária ou sem justa causa, sem indenização (art. 7º, I, da Constituição Federal), desconsidera a vontade do empregador em continuar com seu empregado e ignora a autonomia existente entre a relação do segurado com o INSS e o vínculo empregatício.

Certo é que a Ação Direta de Inconstitucionalidade possui efeito erga omnes, vinculando todo o Poder Judiciário, sendo



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

vedado ao Julgador fundamentar suas decisões em norma declarada inconstitucional pelo STF. Dessa forma, não há mais respaldo legal para que a aposentadoria espontânea seja considerada uma forma de extinção do contrato de trabalho.

Diante desse quadro, esta Corte editou a OJ 361/SBDI-1/TST:
(...)

Na hipótese, embora o Banco Reclamado insista na tese de que o Reclamante optou pela ruptura contratual, de forma voluntária, a questão foi resolvida pelo TRT com amparo na valoração das provas dos autos, a partir da qual o órgão a quo se convenceu de que a manifestação de vontade do Autor sobre o término do vínculo de forma unilateral não seria válida, por vício de consentimento. Nesse sentido: *“a suposta adesão do autor às regras estabelecidas pelo réu indica apenas que a ruptura do contrato não partiu de sua iniciativa, mas de imposição dos réus que lhe retiraram qualquer outra alternativa”*.

A par do quadro fático retratado no acórdão regional, a pretensão recursal esbarra no óbice da Súmula 126/TST.

Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juízo de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da Jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

Em conclusão, não se constata haver a demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

Constituição da República, nos moldes das alíneas "a", "b" e "c" do art. 896 da CLT.

Ressalte-se, ainda, que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Pelo exposto, com arrimo no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, caput, do CPC/1973), NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento.

Em sua minuta de agravo, o reclamado insurge-se contra a aplicação da Súmula 126/TST. Diz ter havido confusão no v. acórdão regional entre plano de previdência privada complementar gerido pela PREVI com regulamentos editados pelo banco reclamado e de aposentadoria com complemento de aposentadoria. Diz que o caso dos autos não versa sobre aposentadoria espontânea, de forma que seria inaplicável toda a fundamentação contida na decisão recorrida. Afirma se tratar o caso de pedido de demissão, com o intuito único de receber a complementação de aposentadoria que é paga pela PREVI. Aponta violação dos artigos 3º, I, da Lei Complementar 108/2001, 818 da CLT e 373, I, do CPC/15. Transcreve julgados.

De acordo com o eg. TRT, o caso versa sobre aposentadoria espontânea e pedido de demissão que deve ser declarado nulo, por vício de consentimento.

Registrou o eg. Tribunal Regional, quanto ao vício de consentimento, que *"era praxe dos réus não permitir que o aposentado continuasse a prestar serviços"* e que *"para o recebimento da complementação de aposentadoria, para o qual o autor contribuiu ao longo do contrato de emprego, seria imprescindível o desligamento dos quadros do réu"*.

Concluiu, assim, que *"o desligamento não partiu de atitude deliberada do autor, mas de necessidade de se submeter a regras que o réu lhe impôs"*.



PROCESSO Nº TST-Ag-ARR-277-87.2014.5.09.0668

A pretensão do reclamado em atribuir nova moldura fática à decisão, mediante a afirmação de que o caso não versa sobre aposentadoria espontânea, para o fim de demonstrar a licitude da rescisão contratual e ofensa aos artigos 202, § 2º, da CR, 3º e 68 da LC 109/2001 esbarra no óbice da Súmula 126/TST, por implicar o reexame de fatos e provas.

Acresça-se que não houve solução da lide sob o enfoque do princípio distributivo do ônus da prova, o que torna impertinente a alegada ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/15.

E, ainda, que a mera indicação de arestos para a divergência, sem demonstração analítica de cada um deles quanto à similitude entre os casos confrontados, não atende à exigência descrita pelo art. 896, § 8º, da CLT.

Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer e negar provimento ao agravo.

Brasília, 2 de maio de 2022.

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

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator