



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

ACÓRDÃO
(SDI-1)
GMACV/sp

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



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

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

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº **TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016**, em que é Embargante **FRANCISCO HUMBERTO VERAS** e é Embargado **INDAIÁ BRASIL ÁGUAS MINERAIS LTDA. E OUTRA.**

A c. 4ª Turma conheceu do recurso de revista das reclamadas, por violação do art. 186 do Código Civil e , no mérito, deu-lhe provimento para afastada a premissa de que a dispensa do reclamante foi discriminatória, julgar improcedentes os pedidos de compensação por dano moral e de pagamento de indenização correspondente ao dobro da remuneração, prevista no artigo 4º na Lei nº 9.029/95.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Embargos de declaração foram opostos pelo reclamante e acolhidos para correção de erro material.

Pelas razões de Embargos o reclamante alega que a v. decisão contrariou a Sumula 126 do c. TST e que há divergência jurisprudencial sobre a matéria, a viabilizar o conhecimento dos Embargos.

Os Embargos foram admitidos por divergência jurisprudencial.

O Ministério Público não se manifestou.

É o relatório.

V O T O

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AMIZADE COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. PODER POTESTATIVO.

CONHECIMENTO

A c. Turma, por maioria, conheceu do recurso de revista, por violação do art. 186 do Código Civil e, no mérito, deu-lhe provimento para afastar a condenação em dano moral por dispensa discriminatória, ao fundamento:

(...)

A referida preliminar, contudo, não enseja análise no presente apelo. Isso porque, mesmo que se reconhecesse a existência da nulidade apontada, ela não seria objeto de pronunciamento, ante a possibilidade de decidir o mérito do recurso favoravelmente à parte recorrente, na forma autorizada pelo artigo 282, § 2º, do CPC/2015.

2.2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AMIZADE COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS.

Consta do acórdão regional:

PONTO COMUM AO RECURSO DO AUTOR. DA PRETENSA DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA, ARBITRÁRIA OU ABUSIVA. DOS DANOS MORAIS. DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO. ANÁLISE CONJUNTA.

A tal propósito, o juízo de primeiro grau dispusera o seguinte:

"A conclusão a que este Juízo chega não pode ser outra senão acolher que a dispensa do autor se deu forma arbitrária discriminatória, por razões que não se exaurem nas disposições do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, mas cujos efeitos



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

são tão danosos à imagem e à personalidade do trabalhador, mormente no caso em comento, em que o reclamante certamente por haver galgado posição de destaque no meio empresarial, sendo fartamente elogiado seu desempenho e ascensão pela defesa", em face do que deferiu em obséquio do autor "o pedido de indenização por danos morais, e considerando os parâmetros acima referidos - o porte econômico da demandada, os fins educativos, preventivos e a proporção do dano - fica estipulada indenização equivalente a R\$ 150.000,00(cento e cinquenta mil reais). (ID. b7fb4a1).

Em seu apelo (ID. 4aee844 - Pág. 11), sustentam as reclamadas que, "Conforme já amplamente demonstrado nos autos, a recorrente não pode ser condenada pela demissão do recorrido, vez que se valeu, tão somente, da faculdade conferida a todo empregador de pôr fim ao pacto laboral mantido com qualquer de seus empregados. Logo, de se rechaçar a alegativa de que o Recorrido teria sido desligado em razão das amizades mantidas fora do ambiente de trabalho".

Sem razão.

Precedentemente, contudo, insta acentuar que o ordenamento jurídico brasileiro possui normatização tendente à ampla defesa da honra e da imagem, consoante se observa dos seguintes dispositivos, ambos do art. 5º da CF/1988:

"V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;"

"X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Na legislação infraconstitucional, a defesa do patrimônio moral e a eventual reparação de lesões emanam, genericamente, das disposições inscritas no Código Civil de 2002, a saber, os artigos 186 e 927, parágrafo único, que assim dispõem:

"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

"Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

No específico ramo trabalhista, a proteção à honra e à intimidade ganha especial destaque, em razão da relação de



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

fidúcia que deve envolver as partes. Ambos, trabalhador e empregador, devem atuar conjuntamente, somando forças em direção à prosperidade da atividade empresarial.

Nesse contexto, a sujeição do trabalhador às normas empresariais de produção encontra limites bem claros na legislação, dentre os quais a dignidade do empregado, que, sob nenhuma forma, pode ser lesionada no cumprimento de suas atividades.

Assim, a discriminação, seja por raça, cor, sexo, opção sexual, ou outro fator qualquer, merece especial repúdio no ambiente de trabalho, e mais ainda quando atinge o trabalhador, cuja mencionada sujeição motiva sua hipossuficiência dentro da relação laboral.

Por isso, o ato lesivo à honra e à boa fama enseja, nos termos da CLT (arts. 482 e 483), a grave consequência do imediato distrato entre as partes, por justa causa ou rescisão indireta, inclusive gerando direito de indenização a quem sofreu a ofensa.

Contudo, para que tal direito seja reconhecido em Juízo, é imprescindível a satisfação de três requisitos, obtidos a partir da sistematização dos artigos 186 e 927 do CC/2002, já mencionados: ato (ou omissão) ilícito, existência de efetivo dano, e nexó causal entre o ato (ou omissão) e o dano.

Nesse aspecto, como visto supra, o juízo de origem entendeu provada a conduta ilícita das reclamadas, de sorte a ensejar a respectiva reparação por dano à moral da parte reclamante.

Do estudo da prova oral constante do feito, chega-se a idêntica conclusão, senão vejamos.

A 1ª testemunha indicada pelo reclamante, afirmou, neste particular, que "quando do retorno de férias, todos os funcionários da empresa reclamada que estavam no grupo foram demitidos no mesmo dia; que ficou sabendo através do Sr. Gabriel que todos estavam demitidos em virtude de uma foto com o Sr. Daniel Sucupira e o Sr. Roosevelt; que o Dr. Airton não gostava da aparência física dos 02 funcionários que foram demitidos".

Declarou ainda a 1ª testemunha que "no momento da despedida não foi chamado para nenhum contato com o Sr. Airton e que 04 meses após a despedida foi chamado pelo Sr. Airton para propor um outro negócio que não chegou a se concretizar e o depoente perguntou o motivo da despedida e o Sr. Airton disse que o depoente estava fraco e que não gostava dos ex funcionários que estavam viajando com o depoente pela



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

aparência física deles, pois um tinha cor escura e outro não era uma pessoa bonita, que eram baixos".

Do depoimento da 2ª testemunha apresentada pelo autor, extrai-se, a esse respeito, que "soube através dos demais colegas da empresa que o motivo da despedida do reclamante foi uma foto na viagem junto com dois ex-funcionários com quem o Sr. Airton não simpatizava, por serem feios e gordos; depois soube através do Sr. João Alberto, assessor do Dr. Airton, que realmente foi esse o motivo; que os ex-funcionários eram Daniel e Roosevelt; que todos que estavam participando da viagem foram despedidos, exceto o Sr. Geovane".

Já a 3ª testemunha arrolada pelo reclamante, declarou, a tal propósito, que "o desligamento do reclamante ocorreu em função do mesmo está acompanhado de uma pessoa que um dos donos da empresa não tinha bom relacionamento, tendo sido tirado uma foto do reclamante junto com a referida pessoa e divulgada em rede social; que o diretor jurídico Gabriel e o diretor administrativo Teixeira também foram desligados na mesma época pelo mesmo motivo; que o depoente permaneceu trabalhando após a saída do reclamante, tendo sido orientado que não mantivesse contato com nenhuma das pessoas que foram desligadas, sob pena de desligamento; que isso também ocorreu com os demais funcionários".

Consoante se pode depreender, à luz dos excertos das declarações testemunhais retro expostas auspiciadas pelo reclamante, que o autor, com efeito, fora dispensado por ato discriminatório perpetrado por titulares ou prepostos das empresas demandadas. Sem embargo, é bem verdade que a empregadora detém em suas mãos o poder de resilição contratual, por intermédio do qual pode dispensar o empregado sem justa causa, pagando-lhe os direitos inerentes à rescisão sem justa causa.

Não lhe é, contudo, outorgado o direito de abusar deste poder, desviando-o de sua finalidade, pois uma coisa é despedir o empregado sem justa causa; outra, é afastar o trabalhador por motivo subjacente lastreado em ato discriminatório, ferindo a dignidade da pessoa humana.

No plano internacional, o Brasil ratificou a Convenção n. 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e que tem como principais preocupações a afirmação dos valores constantes da Declaração de Filadélfia, dentre os quais se inscrevem a igualdade de oportunidades, a dignidade e o progresso material, assim como a conscientização de que a



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

discriminação constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

In casu, restou claro que a dispensa do reclamante se dera imediatamente após a viagem realizada pelo autor com seus colegas, dentre eles, dois ex-funcionários que não eram da simpatia do Sócio das demandadas, tanto é que dos cinco funcionários que fizeram a viagem mencionada, quatro foram dispensados na mesma época do reclamante. Aliás, não é crível que quatro funcionários do primeiro escalão sejam demitidos quase ao mesmo tempo "sem qualquer motivo".

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

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

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

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

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

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



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

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

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

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

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

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

Deste modo, julga-se o funcionário diferenciado equivocadamente.

O que mais se acentua na discriminação é a maneira pejorativa e disfarçada de ver o diferenciado em posição humilhante, desarmando-o de todos os modos, marginalizando sua condição humana e afetando sem piedade a sua capacidade de trabalho.

Assim, pouco importam as razões pelas quais a discriminação ocorrera, mas o simples fato de ter acontecido. Acaso há alguma diferença entre a discriminação de um portador de HIV ou homossexual e a pessoa que fora demitida por causa de suas companhias em uma viagem? Não.

Na verdade, todos foram discriminados pela intolerância às suas diferenças. Sendo que, no caso do reclamante, a única diferença foram suas "amizades".

Não há dúvidas, pois, quanto à conduta lesiva da reclamada, mostrando-se irreparável a decisão monocrática neste aspecto.

Sequer há que se falar em violação aos princípios da primazia da realidade, razoabilidade e, principalmente, proporcionalidade.

As provas dos autos não nos deixam dúvidas quanto ao comportamento lesivo das demandadas.

Ademais, o valor estipulado para a indenização, no importe de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), está condizente com o caráter pedagógico da pena e com o poder econômico da parte empregadora, fixado com base nos critérios de



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

razoabilidade e proporcionalidade mensurando-se a extensão dos danos e evitando-se o enriquecimento sem causa do autor.

Assim é que, deflui-se que restara devidamente comprovada a conduta ilícita por parte das reclamadas, de sorte a ocasionar dano à parte reclamante de ordem moral, à vista do que há de se confirmar, portanto, a sentença, pois que, fulcrada na prova dos autos, deferiu ao autor o pleito indenizatório por danos morais por dispensa discriminatória.

Improvido.

Inconformadas, as reclamadas interpuseram recurso de revista, ao argumento de que não houve qualquer abuso ou discriminação na demissão do autor. Alegam que não há falar em dispensa discriminatória pelo fato de ter o reclamante amizade com desafetos do dono da empresa, principalmente porque "nenhum elemento de discriminação é existente e atribuível ao autor mas sim a terceiros".

Argumentam que a hipótese dos autos não tem a mesma relevância que as doenças graves de que trata a Súmula nº 443, as quais, por suscitarem estigma ou preconceito, presumem ser discriminatória a dispensa do empregado acometido por essas doenças. Assim, entendem que "o Tribunal Regional elevou o fator (amizade com um desafeto) a um dos bens tutelados pela legislação que visa coibir a discriminação".

Afirmam não ser crível que o grupo econômico reclamado desligaria quatro dos seus mais importantes gestores por estarem viajando de férias com um desafeto de um dos sócios. Dizem que a dispensa decorreu de contenção de custos e despesas e outros motivos de gestão.

Asseveram que a dispensa sem justa causa constitui direito potestativo do empregador, jamais podendo ser vista como um ato ilegal.

Apontam violação dos artigos 7º, I, da Constituição Federal; 2º da CLT; 186 do CC, bem como contrariedade à Súmula nº 443. Transcreve arestos para cotejo de teses.

Não obstante, a autoridade responsável pelo juízo de admissibilidade a quo, julgando faltar ao referido apelo pressuposto de admissibilidade específico, decidiu negar-lhe seguimento.

Na minuta em exame, as agravantes, ao impugnarem a d. decisão denegatória, reiteram os argumentos e renova as violações.

À análise.

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.

Pois bem.

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.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Entretanto, apesar da liberdade conferida à empresa para o encerramento da relação contratual, se for demonstrado que a dispensa ocorreu em virtude de ato discriminatório, arbitrário ou abusivo, esta seria nula, em face do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Na esteira do conceito de "preconceito", "discriminação" ou "arbitrariedade", o legislador editou a Lei 9.029/95, que trata das práticas discriminatórias nas relações de trabalho, e seu artigo 1º preconiza:

"Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

Com a redação dada pela Lei nº 13.146/2015, referido preceito passou a conter o seguinte texto:

"Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal."

A jurisprudência desta Corte Superior entende que o rol contido no artigo supra não é taxativo, mas sim exemplificativo, cujas disposições ampliam o seu alcance a situações fáticas nela não tipificadas, possibilitando que outras hipóteses possam ser configuradas como dispensa discriminatória.

Nesse sentido, os seguintes julgados: AIRR - 77700-47.2009.5.04.0019, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2012; AIRR - 726-66.2014.5.02.0433, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/04/2016; RR - 75600-68.2007.5.12.0019, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017; Ag-AIRR - 112000-74.2009.5.04.0006, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014; RR - 268100-22.2008.5.12.0054, Relator Juiz Convocado: Sebastião Geraldo de Oliveira, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2011.

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.

Assim, as hipóteses a serem enquadradas no espírito da lei devem atingir uma coletividade, uma minoria, um grupo, de forma a caracterizar ilicitude de conduta e causar dano ao empregado ou empregados.

Já para as hipóteses que se referem a casos de doenças graves, como fundamento para a rescisão contratual, a própria jurisprudência pacífica do



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento consubstanciado na Súmula nº 443, in verbis:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Assim, segundo o entendimento consolidado nesta colenda Corte Superior, a dispensa imotivada de um determinado empregado encontra respaldo no poder diretivo do empregador, razão pela qual, por si só, não gera direito ao pagamento de compensação por dano moral nem direito de reintegração ao emprego.

Ocorre, todavia, que devem ser consideradas algumas exceções, como aquelas previstas na Súmula nº 443 supra, cujo teor preconiza que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito acarretaria a presunção de discriminação e, por conseguinte, daria o direito ao empregado de reintegração no emprego.

Por outro lado, a responsabilidade civil do empregador para reparar dano moral oriundo das relações de trabalho, em regra, baseia-se na teoria subjetiva, calcada na culpa do agente e prevista no artigo 186 do CC, o qual dispõe:

"Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

Dessa forma, segundo esse preceito, o dever de compensar passa, inevitavelmente, pela associação dos três elementos básicos da responsabilidade aquiliana, quais sejam: conduta do agente, resultado lesivo ou dano e nexo de causalidade entre a conduta e o dano; e a presença, em face da regra da responsabilidade subjetiva, dos elementos subjetivos do tipo: dolo ou culpa do agente causador.

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



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

dos autos trata-se de 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.

Assim, é possível que na sua decisão a egrégia Corte Regional tenha violado o artigo 186 do CC.

Desse modo, dou provimento ao agravo de instrumento em exame para determinar o processamento do recurso de revista.

Com fulcro no artigo 897, § 7º, da CLT, passa esta Turma ao exame do recurso de revista destrancado.

B) RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

1.1. PRESSUPOSTOS COMUNS

Presentes os pressupostos comuns de admissibilidade recursal, quais sejam, a tempestividade, a representação regular e o preparo, passo ao exame dos pressupostos específicos do recurso de revista.

1.2. PRESSUPOSTOS ESPECÍFICOS

1.2.1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AMIZADE COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS.

Em vista da fundamentação lançada no agravo de instrumento, julgo demonstrada a violação o artigo 186 do CC.

Portanto, com fundamento no artigo 896, "c", da CLT, conheço do recurso de revista.

2. MÉRITO

2.1. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AMIZADE COM DESAFETOS DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Como consequência do conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 186 do CC, dou-lhe provimento para, afastada a premissa de que a dispensa do reclamante foi discriminatória, julgar improcedentes os pedidos de compensação por dano moral e de pagamento de indenização correspondente ao dobro da remuneração, prevista no artigo 4º na Lei nº 9.029/95.

Fica prejudicada a análise dos demais temas do recurso de revista: "Inaplicabilidade do artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/95" e "Quantum arbitrado a título de dano moral".

Embargos de declaração foram opostos pelo reclamante, sendo acolhidos apenas para sanar erro material:

(...)

O reclamante alega nos seus embargos de declaração que o v. acórdão teria sido omissis e, ainda, cometido erro material. Requer o embargante que esta colenda Turma se pronuncie quanto à aplicação do óbice da Súmula nº 126 ao recurso de revista das reclamadas. Alega que para se chegar à conclusão de que a dispensa do autor fora discriminatória, a Corte Regional se baseou na análise dos fatos e provas do processo, de modo que essa conclusão somente poderia ser alterada após o revolvimento da moldura fática delineada no acórdão regional.

Alega omissão, ainda, no tocante à sua tese de que o Tribunal Regional conferiu interpretação razoável à lei, de maneira que seria aplicável o óbice da Súmula nº 221 ao recurso de revista das reclamadas.

Assevera que houve omissão no acórdão embargado, que não teria esclarecido se, mesmo desconsiderada a premissa de dispensa discriminatória, seria devido o dano moral em virtude do abuso de direito patronal.

Aponta, por fim, erro material no dispositivo do acórdão embargado, na medida em que, embora o Ministro Alexandre tenha sido vencido, constou que a Turma decidiu "por unanimidade", quando deveria registrado que a decisão foi "por maioria".

Ao exame.

Como é cediço, prestam-se os embargos de declaração a sanar obscuridade, contradição, omissão ou erro material em sentença ou acórdão, nos termos dos artigos 1.022 do CPC e 897-A da CLT.

Com relação ao argumento da parte quanto à não apreciação do óbice constante na Súmula nº 126, observa-se ser mero inconformismo.

Esclareça-se que, em sede extraordinária, não é possível realizar o exame das provas produzidas nos processo, mas tão somente verificar se a instância ordinária conferiu o correto enquadramento jurídico aos fatos, o que foi feito quando da análise do recurso de revista das reclamadas ao se



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

concluir que os fatos registrados no acórdão regional não configuraram dispensa discriminatória do autor.

Observe-se que, para a sua decisão majoritária, esta Turma não levou em conta nenhum outro fato, além dos já consignados no acórdão regional, e, assim, resta claro que a Súmula nº 126 não se afigurou como óbice ao conhecimento do recurso de revista. Tanto é que nem mesmo no voto vencido, foi erigido tal óbice ao apelo.

Também não há falar em omissão quanto à aplicação do óbice da Súmula nº 221. Se da apreciação da controvérsia se alcançou conclusão diversa da adotada pelo Tribunal Regional, por óbvio restaram implicitamente ultrapassados quaisquer óbices processuais ao conhecimento do recurso.

Com relação à existência de abuso de direito do empregador a ensejar dano moral, foi devidamente ressaltado no v. acórdão embargado que "ausente o ato ilícito das reclamadas, não há falar em compensação por danos morais", na medida em 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".

O que se nota da leitura das razões de embargos de declaração opostos é que a parte pretende reavaliar os fatos e provas, desejando possível modificação do julgado, o que demonstra apenas o seu inconformismo com a decisão contrária aos seus interesses.

Tem razão, todavia, o ora embargante, ao informar que há erro material no dispositivo do acórdão embargado. Desse modo, corrige-se o referido erro para que conste que o recurso de revista foi conhecido "por maioria", e não "por unanimidade", em razão da existência de voto divergente do Excelentíssimo Ministro Alexandre Luiz Ramos.

Pelo exposto, dou parcial provimento aos embargos de declaração, sem, contudo, conferir-lhes efeito modificativo.

Pelas razões de Embargos o reclamante alega que a v. decisão contrariou a Súmula 126 do c. TST e que há divergência jurisprudencial sobre a matéria, a viabilizar o conhecimento dos Embargos. Entende que não houve reenquadramento dos fatos, como decidiu a c. Turma, mas sim revisão da prova, reapreciando os substratos fáticos da lide. Destaca que a eg. Corte entendeu, pela prova colhida, que o reclamante sofrera um ato discriminatório consistente em ser dispensado do serviço tão-somente por possuir amizade com pessoas cuja estética era de desgosto de titular do poder diretor. Destaca decisão de outra Turma, que analisa matéria idêntica, envolvendo os mesmos fatos, a mesma empresa, e em que se concluiu de modo diverso.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Conforme já delimitado pelo r. despacho, resta demonstrada divergência jurisprudencial entre Turmas do TST, na apreciação de questão idêntica.

Enquanto a c. Turma entendeu pela ausência de discriminação na dispensa pela Reclamada **Nacional Gás Butano Distribuidora Ltda.** e por outra empresa do mesmo grupo econômico, referente a trabalhador em situação **idêntica** à do Reclamante, e sim o uso de seu direito potestativo de dispensa, a c. 7ª Turma, em face da mesma situação, entendeu que ficou demonstrada a existência de estigma, preconceito ou discriminação por parte dos empregadores.

Os processos envolvem o mesmo fato, e retratam trabalhadores que passaram pela mesma situação dentro da empresa, em ações individuais diversas e com resultado diverso em Turmas diversas do c. TST.

Conheço, por divergência jurisprudencial.

MÉRITO

A c. SDI é instada a se manifestar acerca de um mesmo fato, examinado por Turmas diferentes, em que ocorreu a dispensa de quatro empregados de empresa do Grupo Edson Queiroz, sendo o debate acerca da natureza discriminatória da dispensa, quando constatado que a dispensa ocorreu em razão de os trabalhadores manterem amizade com ex-empregados do grupo, pessoas essas de quem o sócio da empresa não gostava e nem admitia o relacionamento de seus empregados.

Consta que esses trabalhadores, incluído o ora embargante, ao retornarem de uma viagem de férias, foram demitidos, em razão de foto divulgada na rede social com uma pessoa que um dos sócios da empresa não tinha bom relacionamento.

A v. decisão regional faz referência à presença dos requisitos previstos para o reconhecimento do direito à indenização por dano moral, nos termos do art. 186 e 927 do CC, ato ilícito, existência de dano e nexos causal entre o ato e o dano.

O ato ilícito foi considerado pelo fato de que a prova demonstrou que a dispensa sem justa causa, na realidade, decorreu de ato discriminatório, em ofensa à dignidade do trabalhador, qual seja, a amizade com ex-funcionários cuja imagem física desagradava ao sócio da empresa (por serem “feios e gordos”).



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Entendeu a v. decisão regional que o caso se trata de intolerância pela amizade dos empregados com os ex-empregados, cuja inimizade do sócio da empresa resultou da condição física dessas pessoas. A demissão foi definida no retorno das férias em razão especificamente de foto que foi tirada pelo grupo de trabalhadores, com a presença dos dois ex-empregados com quem antipatizava o sócio.

De início, constata-se que a c. Turma afirmou não entender que haveria necessidade de reexaminar a prova para constar a ausência de dispensa discriminatória e afastar o alegado abuso de direito potestativo de dispensa, pois levou em consideração 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"*.

A c. Turma se debruçou sob os seguintes fatos, conduto, para entender pela ausência de discriminação e, por consequência, de dano moral:

1 – em que pese a liberdade conferida à empresa para o encerramento da relação contratual, se for demonstrada conduta abusiva, esta seria nula;

2 – o conceito de discriminação é definido de acordo com o conceito trazido pela Lei 9.029/95 c/c Lei 13.146/15, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, e que a jurisprudência do c. TST já definiu que se trata de rol exemplificativo;

3 – que os motivos determinantes para considerar a dispensa discriminatória devem ser condutas que envolvem o fator sociológico em seu cerne;

4 – não há dispensa discriminatória, arbitrária ou preconceituosa pelo fato dela decorrer de viagem de férias com ex-funcionários que não eram da simpatia do sócio das reclamadas, porque não decorre de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do reclamante como motivo da dispensa;

5 – que o fato do sócio não simpatizar com ex-funcionários com os quais o reclamante se relacionava, indica a discriminação desses funcionários e não do reclamante;

6 – que o empregador tem o poder de direção empresarial, detendo o direito de rescindir o contrato de forma imotivada ante a quebra de confiança em seus empregados.



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Daí cinge-se o debate a saber se pode o empregador demitir seu empregado em razão de constatar seu relacionamento com ex-empregados desafetos e se a conduta revela-se discriminatória a determinar indenização por dano moral.

De início, é de se destacar que toda discriminação surge a partir de um preconceito e sua denominação é atribuída a ação ou omissão violadora do direito das pessoas com base em critérios injustificados e injustos.

A Constituição Federal traz como princípio no art. 5º, X, que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

O art. 7º da Constituição Federal, por sua vez, define :

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos"

O caso em exame traz situação peculiar, já que a dispensa do empregado não ocorreu por discriminação direta contra si, mas sim por amizade com quem seu empregador era desafeto, numa espécie de discriminação por ricochete, que nos faz refletir sobre os limites do poder diretivo do empregador e quanto à amplitude da proteção da função social do contrato de trabalho e da inibição do exercício abusivo desse direito.

A jurisprudência do c. TST vem se firmando realmente em relação a não ser taxativo o rol de causas discriminatórias de dispensa, conforme previsto no art. 1º da Lei 9.029/95, com a redação da pela Lei 13.146/15:

"Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal." (NR)

Dos elementos trazidos a exame verifica-se, na realidade, que não resta dúvida de que houve dispensa de natureza discriminatória, quando evidenciado que tão logo teve acesso a fotos na rede social, em que seus empregados socializavam com os seus desafetos, foi determinada a dispensa, de modo abrupto,



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

registrado que mesmo com mais de 20 anos de serviços não fora possível ao autor nem ao menos adentrar na empresa, no retorno das férias, para buscar seus itens pessoais, como afirmado em trecho de depoimento transcrito na decisão regional.

Não se nega o direito potestativo de dispensa dos empregados pela empresa. O art. 2º da CLT prevê: *"considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços"*.

Tais poderes, contudo, estão vinculados ao exercício de todas as atividades para administração da empresa, como organizar regras de trabalho, fiscalização e mesmo aplicar punições, em eventuais descumprimentos das normas da empresa. Esse poder decorre da necessidade de controlar a prestação dos serviços para o fim de conferir a produção e a qualidade do produto final do trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite destaca com bastante pertinência os limites do poder diretivo, ao afirmar (in Curso de Direito do Trabalho):

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

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

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

O art. 1º da Lei 9.029/95, com a redação dada pela Lei 13.146/2015 dispõe: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, **por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros**, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

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

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Por se tratar de rol exemplificativo, cabe entender que a discriminação no trabalho toma contornos diversos e pode ocorrer de outras formas, incumbindo apenas decifrar a intenção do empregador, se vinculado ao trabalho ou não a motivação da dispensa, já que nem sempre as razões efetivas da dispensa sem justa causa são enunciadas de forma tão explícita como no caso.

A dispensa infundada, com fundamento na amizade do empregado com pessoa desafeta do empregador, e mais ainda, quando a razão da inimizade do sócio da empresa decorre de aversão descabida a características físicas dessas pessoas, dá arrimo ao entendimento de efetiva discriminação que deve ser repudiada.

A honra e a imagem são direitos de personalidade considerados invioláveis pela Constituição Federal, conforme art. 5º, X, e sua ofensa tem por consequência dano moral que merece a devida indenização.

A v. decisão regional, transcrita no julgado embargado, afirma que houve dispensa em razão de uma foto em que o empregado aparecia com dois



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

ex-empregados, dos quais ele não gostava da aparência física, por serem “feios e gordos”.

O abuso de direito ocorre quando há violação a princípios constitucionais caros ao ordenamento jurídico, como o da não discriminação, da dignidade da pessoa humana e da ofensa à honra e à imagem. O ato ilícito traz consequência.

A c. Turma entendeu que não se encontram presentes todos os elementos que determinam o dever de indenizar: conduta do agente, resultado lesivo ou dano e nexo de causalidade entre a conduta e o dano. Ao afastar a existência de dispensa discriminatória, o faz levando em consideração que a discriminação não foi direta em referência ao sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade do reclamante como motivo de dispensa, e que se discriminação ocorreu foi com os ex-funcionários com os quais não simpatizava os sócios da reclamada.

Entendo, todavia, que ocorreu sim discriminação, e ainda que indireta, atingiu a esfera pessoal da honra e da imagem do trabalhador. Não é apenas e tão-somente o fato de a dispensa não decorrer em referência a condição física do autor que afasta a conduta ilícita do empregador e a ofensa direta à imagem e à honra do empregado. Evidenciado que a razão da discriminação não trouxe prejuízos diretos aos ex-empregados, e sim ao trabalhador. O preconceito restou claro, e de modo injusto e indigno, alcançou a sua esfera pessoal, pelo desemprego e pela forma como ocorreu a dispensa.

Estevão Mallet traz uma luz sobre o assunto quando afirma sobre o real significado do princípio da igualdade, em seu artigo “igualdade, discriminação e direito do trabalho” (in Revista do TST – vol. 76, num. 3):

Seria, no fundo, erro evidente compreender o princípio da igualdade ou a proibição de discriminação como imposição de igualdade absoluta, linear e completa entre todos. Como notou Duguit, querer tirar da garantia de isonomia exigência de identidade matemática seria o paradoxo da igualdade, que levaria muito mais à desigualdade. E decidiu bem o Tribunal Superior do Trabalho ao admitir a diferenciação de empregados que exerciam atividades diversas, com concessão a uns de vantagens não estendidas a outros.

O que se proíbe, o que todos os dispositivos legais antes citados vedam, o que a evolução da sociedade proscreve, é a discriminação desarrazoada ou descabida. Em outros termos, o que o princípio da igualdade tolhe são “differenziazioni arbitrarie”. Não impede que se



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

estabeleçam distinções, até porque o papel da lei é, em grande medida, fazer distinções. Proíbe-se, com a regra da igualdade, como assentou o Tribunal Constitucional de Portugal, apenas que se estabeleçam distinções “arbitrárias ou irrazoáveis, porque carecidas de fundamento material bastante. Dizer igualdade” – prossegue a decisão – “é afirmar a proibição do arbítrio, do irrazoável, do injustificado”. Para repetir a observação de Guilherme Machado Dray, “sendo admissíveis as diferenciações, o que se pede e exige é que estas sejam materialmente fundadas e se baseiem numa distinção objectiva de situações”. Em resumo, diante da conotação que a palavra já adquiriu, pode-se afirmar que proibida é, tão somente, a discriminação e não a mera diferenciação, que é algo diverso e que se pode admitir.

É interessante, no particular, voltar a atenção para o Código do Trabalho de Portugal, já antes mencionado. O legislador português tratou com bastante acerto do assunto, porque foi muito mais abrangente do que a limitada regra do art. 373-A, da CLT. Preceitua o art. 23, nº; 1, do Código do Trabalho de Portugal, que trata da proibição da discriminação: “O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical”. Embora o rol seja bastante amplo, não perde o seu caráter exemplificativo, realçado pela doutrina. O legislador apenas procurou, com a menção a grande número de situações, dar máxima abrangência ao enunciado, tudo para mostrar que qualquer forma de diferenciação desarrazoada ou discriminação está afastada do ponto de vista legal.

A legislação portuguesa, portanto, já assimila a possibilidade da existência de discriminação indireta a ser vedada, e nesse sentido é o princípio que a nossa Carta Magna reafirma de que todas as formas de discriminação no trabalho merecem repúdio.

A igualdade é princípio de maior valor na Constituição Federal: “todos são iguais perante a lei” (art. 5º, caput). O preconceito e a intolerância hoje são reconhecidos como pragas sociais a serem disseminadas, e os direitos da pessoa humana cada vez tem mais evidência e proteção em face de excluídos, isso alcança, inclusive, os casos de discriminação indireta.

A história nos conduz a necessidade de recepcionar os grupos em razão de suas qualidades e não por força dos estereótipos criados com o fim precípua de distinguir pessoas, de modo abjeto, por suas qualidades e origens diversas. São mudanças de atitudes que se espera nas empresas e na sociedade, por parte do



PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2016-68.2014.5.07.0016

Estado, que podem contribuir para reduzir a discriminação especialmente nas relações de trabalho.

Admitir que o empregador pode dispensar o empregado em razão de sua amizade com alguém cujo sexo, raça, cor, condição familiar, não lhe agrade, e dar-lhe caráter de legalidade porque a discriminação é indireta, seria criar uma nova modalidade de estigma, e incentivar a intolerância.

Dou provimento aos Embargos, portanto, para restabelecer a decisão regional, no tema, e determinar o retorno dos autos à c. Turma para apreciação dos temas julgados prejudicados: “inaplicabilidade do art. 4º, II, da Lei 9.029/95” e “Quantum arbitrado a título de dano moral”.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer dos Embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhes provimento para restabelecer a decisão regional, no tema, e determinar o retorno dos autos à c. Turma para apreciação dos temas julgados prejudicados: “inaplicabilidade do art. 4º, II, da Lei 9.029/95” e “Quantum arbitrado a título de dano moral” .

Brasília, 4 de agosto de 2022.

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

ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA
Ministro Relator