



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

A C Ó R D ã O

(8ª Turma)

GMDMC/Am/Vb/rv/ni

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO. Constatada a aparente violação do artigo 5º, V, da Constituição Federal, impõe-se prover o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e provido.** **B) RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** O Tribunal de origem, instância soberana na valoração do acervo probatório, a teor da Súmula nº 126 do TST, concluiu que a despedida do reclamante decorreu do fato de manter relacionamento afetivo com uma colega de trabalho, conforme evidenciou a prova testemunhal produzida. Ressaltou, ainda, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de produzir prova em sentido contrário. Conforme se verifica, a questão afeta à dispensa discriminatória foi solucionada não só com base nos elementos de prova dos autos, mas também pela distribuição do ônus da prova. Logo, não há como divisar violação direta e literal dos artigos 5º, X, da CF, 818 da CLT e 333, I, do CPC. **Recurso de revista não conhecido. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO.** A indenização fixada deve possuir escopo pedagógico para desestimular a conduta ilícita, além de proporcionar uma compensação aos ofendidos pelo sofrimento e pela lesão ocasionada. Sua fixação, contudo, deve levar em conta o equilíbrio entre os danos e o ressarcimento. No presente caso, a indenização arbitrada no valor de R\$20.000,00 revela-se excessiva em face da circunstância que ensejou a



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

condenação. Impõe-se, portanto, a redução do valor arbitrado. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-190-38.2014.5.04.0841**, em que é recorrente **GRAZZIOTIN S.A.** e recorrido [REDAZIDO].

A Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, pela decisão de fls. 521/523, denegou seguimento ao recurso de revista interposto pela reclamada.

Inconformada, a reclamada interpôs agravo de instrumento às fls. 531/545, insistindo na admissibilidade da revista.

Contraminuta apresentada às fls. 557/561.

Desnecessária a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 do Regimento Interno do TST. É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

I - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos comuns de admissibilidade recursal, **conheço** do agravo de instrumento.

II - MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO.

Eis os termos da decisão regional:



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

“DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A Juíza de origem entende que a despedida do reclamante, apesar de supostamente imotivada, ocorreu em razão dele ter iniciado um relacionamento amoroso com uma colega de trabalho, também dispensada, ato ilícito repudiado pelo ordenamento jurídico. Deferiu, assim, indenização por dano moral no valor equivalente a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

O reclamado sustenta que a despedida do reclamante decorreu de ato potestativo do empregador, negando a ocorrência de despedida discriminatória, o que teria sido demonstrado pela prova testemunhal.

Defende, assim, a ausência dos requisitos para deferimento da indenização por dano moral, requerendo, sucessivamente, a redução do valor arbitrado.

À análise.

Noticia o reclamante, na inicial, ter sido despedido em razão de manter um relacionamento amoroso com uma colega de trabalho, atitude que reputa como discriminatória. Em razão disso, postula a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

A tese da contestação é de que a despedida decorreu do direito potestativo do empregador.

A testemunha Welder Junior Magdaleno Silva (fl. 156), convidada pelo autor, declara que, embora não conste em norma interna, ao ingressar na empresa são informados pelo setor de Recursos Humanos acerca da proibição de relacionamento amoroso entre colegas.

Já a testemunha Carlos Alberto Abreu Rodrigues (fl. 195), também ouvida a convite do reclamante, informa que o autor foi demitido por ter mantido um relacionamento amoroso com a colega Mari Lúcia Molina Souza, referindo que tal informação adveio do diretor, que repassou ao supervisor, o qual, por sua vez, lhe comunicou, já que era gerente de loja. A testemunha diz, ainda, já ter ocorrido de outros empregados terem sido dispensados em razão de manterem relacionamentos amorosos.

A testemunha Darlen Giovane Souza dos Santos (fl. 208) também confirma a ocorrência de demissão de outros empregados que mantiveram relacionamento afetivo.



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

Embora a testemunha Adriane Toni Vargas (fl. 208), ouvida a convite da ré, tenha afirmado que a despedida do autor ocorreu por insuficiência de desempenho, a informação não se sustenta diante da declaração da própria preposta da ré, que refere ter ele, inclusive, recebido prêmio por desempenho.

De outro aspecto, não obstante a testemunha Kelly Wite Schneiker(fl.208), em relato aparentemente benéfico à tese da ré, tenha afirmado que não havia orientação da empresa no sentido de que seus empregados não pudessem manter relacionamentos amorosos entre si, tendo conhecimento de que relacionamentos entre vários empregados da empresa, sem que tenha havido represália, entendo que a informação só reforça o caráter discriminatório da despedida do autor.

Feitas tais considerações, considero demonstradas as razões para a despedida do reclamante. A existência do direito potestativo do empregador de promover a denúncia vazia dos contratos de trabalho não é suficiente para excluir da apreciação do Poder Judiciário a verificação de eventual ilegalidade no ato. Nesse sentido, o art. 187 do CC veda o abuso de direito, sendo plenamente aplicável à hipótese dos autos.

Veja-se que a situação fática, desconsiderado o teor da prova oral amplamente favorável à tese do reclamante, já guarda a notável peculiaridade de que o reclamante e sua namorada foram despedidos sem justa causa na mesma época. É razoável supor que não se trata de uma mera coincidência. A despeito disso, não há qualquer argumento fático acerca dessas circunstâncias na contestação, resumindo-se o reclamado a sustentar a existência de direito do empregador de resilir os contratos de trabalho, como se tal direito não pudesse ser relativizado ou mitigado.

Esses elementos conduzem à presunção de que a despedida do reclamante decorreu do fato de manter relacionamento amoroso com uma colega, incumbindo à reclamada produzir prova em sentido contrário. Para tanto, seria necessário ao menos delinear as razões da despedida, o que não verifico nos autos. De qualquer forma, a prova antes analisada ampara sobejamente as assertivas da inicial quanto aos efetivos motivos para a dispensa do trabalhador. Trata-se de indubitosa despedida discriminatória.

Não é demais ressaltar que a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, constitui um dos objetivos da República Federativa



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

do Brasil, expressamente previsto no art. 3º, IV, da CF. No mesmo sentido, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho representam dois dos fundamentos da nação, arrolados no art. 1º da CF.

Além disso, o art. 7º, I, da Carta Magna prevê, como direito dos trabalhadores, relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Ressalto que, não obstante se trate de norma de eficácia limitada, dependente de lei complementar, não cabe desconsiderar a eficácia jurídica atribuível a qualquer disposição constitucional.

Todos esses dispositivos conduziram à seguinte conclusão do doutrinador José Affonso Dallegrave Neto:

Em outras palavras, é a aplicação da funcionalização de cada instituto jurídico, tendo sempre em mira o supremo quadro axiológico da ordem constitucional. Assim, por exemplo, a boa-fé objetiva será fundamento para limitar o direito potestativo do empregador de resilir unilateralmente o contrato de um empregado que se encontra enfermo ou ainda para coibir qualquer outro motivo de discriminação.

Destarte, no confronto entre a regra legal permissiva, que assegura o direito subjetivo-potestativo de o empregador resilir o contrato e a regra fundamental de que o trabalhador não pode ser discriminado, não há dúvida de que o juízo de adequabilidade, exigido em todas as situações singulares, deve preferir a segunda regra de proteção à saúde do trabalhador, máxime porque no caso particular não há como negar a flagrante lesão à boa-fé esperada pelo contratado que jamais espera ser discriminado.

[...] Não se negue a distinção entre dispensa arbitrária e dispensa abusiva. A primeira ocorre quando o empregador dispensa seu empregado estando ausente qualquer interesse legítimo plasmado no sistema jurídico como, por exemplo, a despedida por motivo técnico, disciplinar ou financeiro. Já a dispensa abusiva é caracterizada pela violação da própria regra permissiva; in casu, quando o empregador excede o seu abstrato direito potestativo de dispensa para dissimular, em concreto, um execrável ato de discriminação ou qualquer lesão a direito fundamental do empregado cidadão. [in Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 4. ed. São Paulo: LTr, 2010).

A questão também não passa à margem dos organismos internacionais, tendo a Convenção 158 da OIT, em seu art. 4º, consagrado que:

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou



PROCESSO Nº TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Conquanto não tenha vigência no Brasil, por força de denúncia oferecida pelo Presidente da República e do julgamento pelo STF da ADIN nº 1.480- 3-DF, a Convenção nº 158 da OIT é relevante enquanto elemento informativo da impossibilidade de que seja tolerada a dispensa abusiva.

Diante do exposto, irreparável a sentença que condena a ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Em relação ao quantum fixado de R\$ 20,000, reputo-o razoável. Ressalto a natureza da ofensa e do presumível dano suportado, destacando que o valor deve manter consonância com as condições da empresa, com o cunho pedagógico que se atribui a este tipo de indenização e com a compensação do sofrimento do trabalhador mediante reparação pecuniária. Saliento que a ré se trata de empresa de grande porte, de modo que a redução do valor teria por efeito afastar qualquer caráter pedagógico atribuível à indenização.

Nego, portanto, provimento ao recurso do reclamado.” (fls. 490/495)

A reclamada, às fls. 512/515, sustenta, em síntese, que, na hipótese de manutenção da condenação à indenização por danos morais, o valor arbitrado deve ser reduzido, ao argumento de que não guarda proporção com o suposto dano alegado.

Fundamenta o recurso de revista na violação do artigo 5º, V, da CF e em divergência jurisprudencial.

Examina-se.

Consoante se depreende do acórdão impugnado, o Tribunal a quo manteve a sentença, a qual fixou o valor da indenização em R\$20.000,00 (vinte mil reais), por entender caracterizado o dano moral, uma vez que a reclamada dispensou de forma discriminatória o reclamante.

O art. 884 do CC dispõe que "*Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários*".

Portanto, a indenização fixada deve possuir escopo pedagógico para desestimular a conduta ilícita, além de proporcionar uma



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

compensação aos ofendidos pelo sofrimento e pela lesão ocasionada. Sua fixação, contudo, deve levar em conta o equilíbrio entre os danos e o ressarcimento.

Assim, quando o *quantum* fixado à reparação é extremamente irrisório ou exorbitante, ou seja, foge aos limites do razoável, entende-se que a questão deixa de ter cunho meramente fático e interpretativo, passando a revestir-se de caráter eminentemente jurídico e de direito.

O artigo 944 do Código Civil preconiza que a indenização é medida pela extensão do dano e, se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização, nos termos do parágrafo único do mencionado dispositivo.

Em que pese o contexto fático-probatório evidenciar que o reclamante sofreu dispensa discriminatória, em virtude de manter relacionamento afetivo com colega de trabalho, nos moldes em que foi fixada (R\$20.000,00), a indenização por dano moral não se mostra razoável, sendo flagrantemente desproporcional em relação à gravidade do dano, em face das circunstâncias que ensejaram a condenação.

Por esses motivos, o Tribunal Regional decidiu a controvérsia em aparente violação da norma inscrita no artigo 5º, V, da Constituição Federal.

Por conseguinte, constatada a aparente violação do art. 5º, V, da CF, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

B) RECURSO DE REVISTA

I - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos comuns de admissibilidade, examinam-se os específicos do recurso de revista.



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

A fundamentação do acórdão quanto ao tema já foi transcrita quando da análise do agravo de instrumento.

No recurso de revista (fls. 504/515), a reclamada se insurge contra a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Alega que não ficou comprovado nos autos que a rescisão do contrato de trabalho do reclamante tenha sido motivada por envolvimento amoroso com colega de trabalho, ônus do qual ele não se desvencilhou, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Defende que não restaram demonstrados o dano, a culpa, bem como o nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o suposto dano moral sofrido pelo empregado.

Fundamenta o recurso em violação dos artigos 5º, X, da CF, 818 da CLT e 333, I, do CPC e em divergência jurisprudencial.

Ao exame.

O Tribunal de origem, instância soberana na valoração do acervo probatório, a teor da Súmula n° 126 do TST, concluiu que a despedida do reclamante decorreu do fato de manter relacionamento afetivo com uma colega de trabalho, conforme evidenciou a prova testemunhal produzida. Ressaltou, ainda, que a reclamada não se desincumbiu do ônus de produzir prova em sentido contrário.

Conforme se verifica, a questão afeta à dispensa discriminatória foi solucionada não só com base nos elementos de prova dos autos, mas também pela distribuição do ônus da prova.

Por conseguinte, diante do ato lesivo imposto ao empregado, não merece reparos a decisão proferida pela Instância ordinária que condenou a recorrente a indenizar os danos morais.

Logo, não há como divisar violação direta e literal dos artigos 5º, X, da CF, 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Salienta-se, por fim, que os arestos de fls. 508/512, não atendem aos requisitos da Súmula n° 337, IV, do TST, pois o 1º primeiro não transcreveu os trechos divergentes e não indicou a data de sua



PROCESSO Nº TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, e o 2º não declinou o número do processo.

Não conheço.

2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO.

Tendo em vista os fundamentos expostos por ocasião da análise do agravo de instrumento, o recurso de revista tem trânsito garantido por violação do artigo 5º, V, da Constituição Federal.

Conheço, pois, do recurso de revista por violação do art. 5º, V, da CF.

II - MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. VALOR ARBITRADO.

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 5º, V, da Constituição Federal, **dou-lhe provimento** a fim de reduzir o valor da condenação por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais), por entender que esse valor atende à finalidade de compensação pela lesão moral evidenciada, bem como ao intento de punição e repressão do ato da reclamada.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho: por unanimidade, **a) conhecer** do agravo de instrumento e **dar-lhe provimento** para, destrancando o recurso de revista, determinar seja submetido a julgamento na primeira sessão ordinária subsequente à publicação da certidão de julgamento do presente agravo, reatuando-o como recurso de revista; e **b)** por maioria, vencido o Exmo. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, que conhecia do recurso de revista e lhe dava provimento para excluir da condenação a indenização por dano



PROCESSO N° TST-RR-190-38.2014.5.04.0841

moral, **conhecer** do recurso de revista quanto ao tema "Indenização por danos morais. Dispensa discriminatória. valor arbitrado", por violação do art. 5º, V, da CF, e, no mérito, **dar-lhe provimento** a fim de reduzir o valor da condenação por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais); e, por unanimidade, dele **não conhecer** em relação ao tema remanescente.

Brasília, 18 de Maio de 2016.
Dora Maria da Costa

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

DORA MARIA DA COSTA
Ministra Relatora