



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso de Revista com Agravo 0000449-98.2021.5.10.0104

Relator: LIANA CHAIB

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/04/2025

Valor da causa: R\$ 155.602,23

Partes:

AGRAVANTE: SEARA ALIMENTOS LTDA

ADVOGADO: JAMES AUGUSTO SIQUEIRA

AGRAVADO: HERMAN LEONARDO LOPES MAIA JUNIOR

ADVOGADO: ANDRE ALVES DA MATA

RECORRENTE: SEARA ALIMENTOS LTDA

ADVOGADO: JAMES AUGUSTO SIQUEIRA

RECORRIDO: HERMAN LEONARDO LOPES MAIA JUNIOR

ADVOGADO: ANDRE ALVES DA MATA



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RRAg - 0000449-98.2021.5.10.0104

ACÓRDÃO
2ª Turma
GMLC/fm

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se configura negativa de prestação jurisdicional quando o Tribunal Regional aprecia de forma fundamentada a controvérsia e examina os elementos probatórios constantes dos autos. No caso, o TRT concluiu que a divulgação de nota pública pela empregadora, associando a dispensa do trabalhador a suposto comportamento discriminatório, expôs indevidamente o empregado e maculou sua imagem profissional, caracterizando dano moral. A mera discordância quanto à valoração da prova não enseja nulidade do acórdão, sobretudo quando evidenciado que a decisão enfrentou os pontos controvertidos, inexistindo omissão apta a caracterizar afronta aos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 489 do CPC. **Agravo desprovido.**

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – DISPENSA SEM JUSTA CAUSA - MANIFESTAÇÃO DE CUNHO RACISTA EM REDE SOCIAL POR EMPREGADO DIRIGIDA À PARTICIPANTE DE REALITY SHOW – NOTA DE REPÚDIO DA EMPRESA – DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO. Ficou registrado no acórdão regional que o reclamante publicou comentário de cunho discriminatório em rede social acerca de participante do programa *Big Brother Brasil 21*, fato que gerou repercussão negativa e culminou em sua dispensa sem justa causa, tendo a empresa divulgado nota pública de repúdio à discriminação, sem mencionar o nome do trabalhador. À luz dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil, reconhece-se que o dano moral decorre da violação a direitos da personalidade, prescindindo de prova direta quando demonstrados o dano e onexo causal. No caso, contudo, não se evidenciou conduta antijurídica da empregadora apta a ensejar a responsabilização civil, destacando-se que a repercussão decorreu de manifestação do próprio empregado em rede social, circunstância que autoriza o prosseguimento do exame do recurso quanto à possível violação dos dispositivos constitucionais e legais invocados. **Agravo provido.**

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – DISPENSA SEM JUSTA CAUSA - MANIFESTAÇÃO DE CUNHO RACISTA EM



REDE SOCIAL POR EMPREGADO DIRIGIDA À PARTICIPANTE DE REALITY SHOW – NOTA DE REPÚDIO DA EMPRESA – DANO MORAL – CONFIGURAÇÃO. Diante do quadro fático narrado no acórdão regional (comentário de cunho discriminatório em rede social acerca de participante do programa *Big Brother Brasil 21*, nota pública de repúdio à discriminação da empresa e demissão sem justa causa) e da condenação da empresa em indenização por danos morais no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), há que se prosseguir no exame do recurso de revista diante da possível violação aos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do CC. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DANO MORAL - MANIFESTAÇÃO DE CUNHO RACISTA EM REDE SOCIAL POR EMPREGADO DIRIGIDA À PARTICIPANTE DE REALITY SHOW - DIREITOS FUNDAMENTAIS - CONSTITUCIONALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES PRIVADAS - DISCURSO DE ÓDIO - PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS - LIBERDADE DE EXPRESSÃO VERSUS DIGNIDAD E HUMANA - POSTURA ANTIRRACISTA COMO DEVER JURÍDICO DE TODOS – NOTA DE REPÚDIO SEM MENÇÃO AO NOME DO EMPREGADO - AUSÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA POR PARTE DA EMPRESA. INDEFERIMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No caso, discute-se o direito à indenização por dano moral a trabalhador dispensado sem justa causa após ter publicado comentário racista em rede social dirigida a participante do reality show *Big Brother Brasil 21*, após o que, sem mencionar o nome do trabalhador, a empregadora divulgou nota na qual ressalta não compactuar com discriminação e preconceito. À luz do paradigma do Constitucionalismo Humanista e Democrático de Direitos, incorporado pela Constituição Federal de 1988, a dignidade da pessoa humana, a igualdade e os princípios fundamentais orientam a interpretação do ordenamento jurídico, inclusive nas relações privadas. Nesse contexto, a Constituição harmoniza a livre iniciativa com a valorização do trabalho humano e a promoção de existência digna, erigindo como fundamentos da República os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e estabelecendo objetivos voltados à promoção do bem de todos, sem discriminações, assegurando igualdade perante a lei e vedando práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Tal orientação se coaduna com diretrizes internacionais consagradas pela Organização das Nações Unidas (ONU), notadamente na Declaração Universal de Direitos Humanos e na Agenda 2030, bem como com os parâmetros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente a Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. No âmbito interpretativo e decisório, também se observam as diretrizes estabelecidas em Protocolos Institucionais de julgamento com Perspectiva



Antidiscriminatória e Racial, que reconhecem a incidência horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas, recomendam a identificação de práticas discriminatórias veladas, inclusive o chamado racismo recreativo, e admitem a restrição da liberdade de expressão quando configurado discurso de ódio ou manifestação atentatória à dignidade humana e à igualdade. **Pois bem.** Não se desconhece que a Justiça do Trabalho possui natureza eminentemente social, voltada à proteção da parte hipossuficiente na relação entre capital e trabalho. Todavia, essa feição equitativa não serve de escudo para práticas ou discursos de ódio, venham de quem vier, empregador ou empregado. O *standard* do Constitucionalismo Democrático de Direito, consagrado pela Constituição Federal de 1988, impõe a todos - Estado e particulares - o dever de respeitar e promover os direitos fundamentais, evidenciando a constitucionalização das relações privadas e a vinculação horizontal aos direitos humanos. À luz do pós-positivismo jurídico, consagrado na clássica distinção entre regras e princípios, é pacífica a necessidade de ponderação entre valores constitucionais em aparente colisão, devendo o intérprete, no caso concreto, aferir qual princípio deve prevalecer, mesmo que de forma episódica. **No caso dos autos**, a liberdade de expressão – sacrossanto pilar do Estado Democrático de Direito, mas frequentemente banalizado nos dias de hoje - não pode ser invocada como escudo para proteger fala manifestamente racista, reconhecida de forma incontroversa nos autos. Nesse contexto, a ponderação com o valor social do trabalho mostra-se incabível, pois não há espaço para relativização de condutas discriminatórias sob o pretexto da livre manifestação. Assim, a postura da empresa, pautada em dever jurídico de adotar medidas antirracistas, não extrapolou os limites da razoabilidade, tampouco se revestiu de caráter vexatório ou ilícito, notadamente porque, conforme delineado no acórdão, o empregado foi dispensado sem justa causa e não houve menção ao nome do reclamante na nota divulgada na rede “X”, tendo aquele obtido imediata colocação no mercado de trabalho, pois, como ele mesmo admitiu, “os chefes diretos o ajudaram a conseguir outro emprego”. Desse modo, diante da ausência de ilicitude na conduta patronal, descabe o reconhecimento de dano moral indenizável. **Recurso conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** nº TST-RRAg - 0000449-98.2021.5.10.0104, em que é AGRAVANTE SEARA ALIMENTOS LTDA e é AGRAVADO HERMAN LEONARDO LOPES MAIA JUNIOR, é RECORRENTE SEARA ALIMENTOS LTDA e é RECORRIDO HERMAN LEONARDO LOPES MAIA JUNIOR.

Trata-se de agravo interno interposto em face de decisão monocrática que negou seguimento ao recurso de revista manejado pelo ora agravante referente aos temas “**negativa de prestação jurisdicional**”, “**indenização por dano moral - configuração**” e “**assistência judiciária gratuita**”.

Foi apresentada contraminuta.



Dispensada a remessa dos autos à Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do RITST.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO INTERNO

1. CONHECIMENTO

De plano, verifica-se que a parte não renovou, nas razões do agravo, a questão relativa à “assistência judiciária gratuita”, razão pela qual resta **preclusa** a análise da matéria.

No mais, presentes os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do agravo interno.

2. MÉRITO

A decisão agravada foi assim fundamentada. *In verbis*:

I - RELATÓRIO

Trata-se de Agravo de Instrumento interposto com o fim de reformar o despacho que denegou seguimento a Recurso de Revista.

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

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, porque tempestivo e regular a representação.

MÉRITO

O r. despacho agravado negou seguimento ao recurso de revista interposto pela ora agravante, sob os seguintes fundamentos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (publicação em 25/02/2025 - fls. 608; recurso apresentado em 11/03/2025 - fls. 632).

Regular a representação processual (fls. 170/171).

Satisfeito o preparo (fl(s). 458, 516/517, 514/515 e 688/700).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional.

Alegação(ões):

- violação ao(s) inciso IX do artigo 93 da Constituição Federal.

- violação ao(s) artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho; §1º do artigo 489 do Código de Processo Civil de 2015.

Areclamada aduz que o acórdão prolatado pela egrégia Turma deve ser anulado ao argumento de que o Colegiado, apesar de devidamente instado a se manifestar por meio de embargos de declaração, deixou de se pronunciar sobre "o fato de que o obreiro aduziu, como causa de pedir, que a empresa atribuiu a ele a prática de crime de racismo e/ou injúria racial - art.140, § 3º/CP na nota publicada na rede social da embargante."

Alega, ainda, a não manifestação sobre "i) a polêmica sobre o comentário do cabelo de um participante para outro no programa BBB21 já era assunto das redes sociais antes mesmo do comentário do trabalhador e após o tema racismo ter sido levantamento pelo apresentador da atração o assunto alcançou grande repercussão nacional nas redes sociais e internet [petição inicial]; (ii) o participante que se sentiu ofendido era negro e tinha os cabelos grandes [petição exordial e prova documental]; (iii) a embargante era patrocinadora oficial do programa BBB21 [depoimento pessoal do obreiro]; (iv) a publicação do embargado repercutiu negativamente, tanto para ele, quando para a Seara [petição inicial, depoimento pessoal e prova documental];(v) a repercussão acerca do comentário do embargado na rede social alavancou exponencialmente a discussão sobre o tema antes mesmo da divulgação da nota pela embargante, com grande repercussão negativa para a Seara, que teve seu nome levado ao centro da polêmica [depoimento pessoal e prova documental]; (vi)a nota publicada pela embargante continha fatos pertinentes a sua defesa e vinculados ao contexto instaurado nas redes sociais e internet, bem como não imputou a prática de crime ao obreiro prova documental]; (vii) a nota não citou nome do reclamante e não deu detalhes do seu desligamento [prova documental]."

Contudo, verifico que a prestação jurisdicional foi entregue de forma completa, a tempo e modo, encontrando-se o julgado devidamente



fundamentado, não havendo que se falar em omissão ou contradição de pronunciamento. De outra parte, decisão desfavorável não pode ser confundida com decisão insuficiente ou omissa.

Em tal cenário, não se evidencia mácula aos dispositivos legais mencionado.

Nego seguimento ao recurso, no particular.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral.

Alegação(ões):

- violação ao(s) incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal.
- violação ao(s) artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho; artigos 186 e 927 do Código Civil.

A 2ª Turma manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. O acórdão consignou a seguinte fundamentação:

"DANO MORAL. REQUISITOS. INDENIZAÇÃO. VALOR. 1. Para a caracterização do dano moral, necessária a prática de ato do empregador, suficiente para ferir a honra ou imagem, com consequências prejudiciais à sua condição de trabalhador. Presentes tais requisitos, devida a indenização postulada. 2. Evidenciado o dano, a definição do montante a ser pago, a título de indenização, exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide - a condição socioeconômica dos envolvidos, a natureza e extensão daquele, o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. 3. Por observados tais parâmetros, deve ser ratificado o quantum arbitrado pela r. sentença impugnada, com a sua minoração."

Inconformada, a reclamada interpõe Recurso de Revista, mediante alegações destacadas, pretendendo a reforma do julgado. Sustenta que não relacionou a demissão do obreiro à publicação por ele realizada em suas redes sociais particulares. Aduz, ainda, que a nota divulgada pela empresa não afirma que a opinião emitida pelo obreiro detinha caráter discriminatório e/ou preconceituoso.

Outrossim, assevera que "os relatórios médicos indicam que o suposto problema psicológico do Recorrido é anterior à toda repercussão criada pelo comentário do obreiro."

Eventualmente, pugna, por fim, pela redução do valor arbitrado.

Todavia, verificar a presença dos requisitos da responsabilidade civil, assim como rever o valor arbitrado, nos termos em que proposto o arrazoado, reclama o revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula nº 126/TST.

Portanto, nego seguimento ao recurso.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Partes e Procuradores / Assistência Judiciária Gratuita.

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) : Súmula Vinculante nº 10 do Supremo Tribunal Federal.

- violação ao(s) artigo 97; incisos II e LXXIV do artigo 5º da Constituição Federal.

- violação ao(s) artigo 14 da Lei nº 5584/1970; §1º do artigo 4º da Lei nº 1060/1950.

A 2ª Turma negou provimento ao recurso do reclamado para manter a decisão que deferiu a justiça gratuita a autora.

Inconformado, o demandado interpõe Recurso de Revista, almejando a exclusão do benefício concedido. Sustenta que não restaram preenchidos os requisitos previstos no Art. 790, § 3º e 4º, da CLT, com a redação introduzida pela Lei 13.467/2017, pois a mera declaração de pobreza acostada aos autos não se presta a comprovar a insuficiência de recursos da recorrida.

Todavia, o Tribunal Pleno do col. TST, em 14/10/2024, no julgamento do Tema Repetitivo 21 (IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084), firmou entendimento de que, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/2017, o trabalhador que recebe salário superior ao fixado no art. 790, § 3º, da CLT poderá comprovar sua insuficiência econômica pela declaração de não ter condições de suportar o ônus das despesas processuais sem prejuízo do sustento familiar, nos termos do item I da Súmula nº 463 do TST.

Nesse sentido, cito os seguintes julgados:

"[...] CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/17. MERA DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. O Tribunal Pleno desta Corte Superior, em 14/10/2024, no julgamento do Tema Repetitivo 21 (IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084, acórdão pendente de publicação), firmou entendimento de que, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/2017, o trabalhador que recebe salário superior ao fixado no art. 790, § 3º, da CLT poderá comprovar sua insuficiência econômica pela declaração de não ter condições de suportar o ônus das despesas processuais sem prejuízo do sustento



familiar, nos termos do item I da Súmula n.º 463 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (RRAg-20587-28.2019.5.04.0006, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 05/03/2025).

"[...] 2. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. INEXISTÊNCIA DE PROVA EM CONTRÁRIO. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Em ações ajuizadas após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, observado o disposto no art. 790, § 3º e § 4º, da CLT, esta 4ª Turma julgava no sentido de que a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte não é bastante para presumir o estado de miserabilidade da pessoa natural, a fim de se conceder os benefícios da justiça gratuita, sendo necessário o atendimento ao requisito, de índole objetiva, assentado no § 3º do art. 790 da CLT, para a caracterização da mencionada presunção. A decisão ora agravada foi proferida nesse sentido. II. Todavia, diante da existência de divergência entre as Turmas do TST sobre a matéria, no julgamento do IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084 , ocorrido em 14/10/2024 , o Tribunal Pleno decidiu que a mera declaração de insuficiência de recursos viabiliza a concessão da gratuidade de justiça. III. Portanto, faz-se necessário adequar o entendimento desta Turma ao decidido pelo Tribunal Pleno. IV. Fundamentos da decisão agravada desconstituídos no tópico. V. Agravo de que se conhece e a que se dá provimento para reexaminar o recurso de revista interposto pelo Reclamante quanto ao tema. B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. INEXISTÊNCIA DE PROVA EM CONTRÁRIO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Trata-se de ação ajuizada na vigência da Lei nº 13.467/2017, na qual o Tribunal Regional reformou a sentença para indeferir ao Reclamante os benefícios da justiça gratuita. Considerou-se que, " com o advento da Reforma Trabalhista, o benefício da justiça gratuita passou a ser devido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou comprovarem insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, conforme art. 790, §3º e §4º da CLT". II. Em ações ajuizadas após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, observado o disposto no art. 790, § 3º e § 4º, da CLT, esta 4ª Turma julgava no sentido de que a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte não é bastante para presumir o estado de miserabilidade da pessoa natural, a fim de se conceder os benefícios da justiça gratuita, sendo necessário o atendimento ao requisito, de índole objetiva, assentado no § 3º do art. 790 da CLT, para a caracterização da mencionada presunção. III. Sucede que, diante da existência de divergência entre as Turmas do TST sobre a matéria, no julgamento do IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084 , ocorrido em 14/10/2024 , o Tribunal Pleno decidiu que a mera declaração de insuficiência de recursos viabiliza a concessão da gratuidade de justiça. IV. Destarte, por disciplina judiciária e diante do dever de os Tribunais uniformizarem sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente (art. 926 do CPC), passa-se a adotar, nesta Turma, a tese firmada pelo Tribunal Pleno do TST. V. Portanto, a decisão regional, em que se indeferiu o pedido de concessão da gratuidade da justiça ao Reclamante, embora o Autor tenha apresentado declaração de hipossuficiência econômica, contraria a Súmula n.º 463, I, do TST. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RRAg-0000057-77.2023.5.17.0013, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 05/03/2025).

"[...] 2. JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. IRR Nº 21. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Os fundamentos da decisão agravada merecem ser desconstituídos. II. Agravo de que se conhece e a que se dá provimento para, reformando a decisão agravada, reexaminar o agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamado, no particular. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. ADEQUAÇÃO AO ENTENDIMENTO DESTA CORTE EXARADO NO IRR Nº 21. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. I. O Tribunal Pleno desta Corte, em sessão realizada em 14/10/2024, ao julgar o IncJulgRREmbRep nº 277-83.2020.5.09.0084 (IRR nº 21), definiu, por maioria, que a declaração de



hipossuficiência apresentada pelo reclamante é prova válida e legítima para a concessão do benefício da justiça gratuita, nos termos da Súmula nº 463, I, do TST. II. Assim, tendo o Reclamante declarado sua condição de miserabilidade, conforme expresso no quadro fático delineado pela Corte Regional, é merecedor dos benefícios da Justiça Gratuita. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (RRAg-0000581-68.2023.5.07.0008, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 28/02/2025).

"AGRAVO. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NÃO PROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia em saber se, para a concessão dos benefícios da justiça gratuita a pessoa física, após a entrada em vigor da Lei no 13.467/2017, seria suficiente a mera declaração de hipossuficiência econômica. A discussão sobre o assunto foi tratada no Tema 21 do IRR pelo Pleno deste Colendo Tribunal Superior (IncJulgRREmbRep 277-83.2020.5.09.0084), restando decidido, por maioria, que a declaração da pessoa física de que não dispõe de recursos suficientes para o pagamento das custas do processo, salvo se ilidida por meio idôneo, goza de presunção juris tantum de veracidade e se revela suficiente para comprovar tal condição. No caso, o Tribunal Regional deferiu ao autor o benefício da justiça gratuita, mediante apresentação de declaração de insuficiência econômica, o que está em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior. Agravo a que se nega provimento" (Ag-EDCiv-AIRR-1000713-70.2020.5.02.0035, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 25/02/2025).

Desse modo, por estar o acórdão em conformidade com o entendimento do col. TST, nego seguimento ao recurso, nos termos da Súmula nº. 333 do C. TST.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Incumbe à parte, ao interpor agravo de instrumento, demonstrar que o recurso de revista deveria ser admitido, por ofensa a norma legal/constitucional, divergência jurisprudencial ou contrariedade a Súmula/OJ, ou seja, que cumpriu devidamente os requisitos contidos na lei processual.

Embora a parte apresente seu inconformismo em face da decisão agravada, não logra demonstrar em suas razões recursais o desacerto do *decisum*, cujo conteúdo denota resposta jurisdicional que bem enuncia que não se observou os requisitos para alçar o tema à análise desta instância extraordinária, nos termos do art. 896 da CLT, a impedir a reforma da decisão, a cujos fundamentos faço remissão, porque corretamente delimitados, em respeito ao princípio da razoável duração do processo.

Diante do exposto, **nego provimento** ao agravo de instrumento.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, **conheço** do Agravo de Instrumento e, no mérito, **nego-lhe** provimento, nos termos do artigo 41, XL, do RITST.

Na minuta em exame, a parte agravante alega que a decisão agravada merece reforma, porque aponta óbice de modo genérico e porquanto atendido todos os requisitos do art. 896 da CLT. Além disso, rechaça a aplicação do óbice da Súmula 126 do TST.

Inicialmente, alega que houve **negativa de prestação jurisdicional**. Isso porque o acórdão regional concluiu que a empresa não atribuiu crime ao reclamante, mas recusou-se a consignar que essa era a causa de pedir dos danos morais, o que deveria resultar na improcedência do pedido. Insurge-se também contra a falta de registro, no acórdão do TRT, de diversas circunstâncias do caso concreto que entende fundamentais para a conclusão de que a repercussão do caso foi gerada pelo comentário do ex-empregado, não pela nota emitida pela empresa empregadora. Por fim, argumenta que o acórdão foi omissivo na análise de prova constante dos autos (um atestado médico) que demonstraria que o problema psiquiátrico do ex-empregado era preexistente aos fatos imputados pelo autor à empresa. Aponta violação literal e direta ao art. 93, IX, da Constituição Federal, ao art. 832 da CLT e ao art. 489, §1º, IV, do Código de Processo Civil.

Quanto ao mérito recursal, reitera que o agravado não possui direito à **indenização por danos morais**, consoante fundamentos lançados nas razões recursais. Nesse sentido, aduz que a repercussão pública foi gerada pelo comentário do ex-empregado em uma rede social, não pela nota



emitida pela empresa empregadora. Por isso, seria caso de reenquadramento jurídico dos fatos, que, por sua vez, resultaria na improcedência do pedido de indenização por danos morais – quer por ausência de nexo de causalidade, quer por culpa exclusiva do obreiro.

Examino.

A decisão agravada negou seguimento ao recurso de revista, ao negar provimento ao agravo de instrumento, sob o fundamento de que a agravante não logrou demonstrar o desacerto da decisão regional de admissibilidade, mantendo o óbice do artigo 896 da CLT por entender que não foram preenchidos os requisitos para a análise da matéria em instância extraordinária.

No tocante à “**negativa de prestação jurisdicional**”, não merece reforma a decisão ora agravada, visto que o TRT apreciou, em profundidade, a matéria de fundo, apresentando fundamentação explícita no sentido de que, embora a empresa não tenha mencionado o nome do trabalhador, a nota pública vinculou sua dispensa à prática de comportamento discriminatório, justamente quando seu nome já estava sendo associado à empresa nas redes sociais. Destacou que, ao divulgar essa informação para responder à repercussão do caso, a empregadora expôs o empregado e maculou sua imagem profissional, o que contraria o princípio que proíbe anotações desabonadoras na vida funcional do trabalhador. Ressaltou o Regional que o reclamante já realizava acompanhamento psiquiátrico antes da dispensa, mas, logo após o desligamento, apresentou sintomas de ansiedade, angústia e depressão, não sendo possível dissociar seu estado emocional da situação vivenciada. Concluiu que, ainda que ele tenha conseguido novo emprego posteriormente, isso não afasta o dano causado. Por essa razão, a Corte manteve a de **R\$ 100.000,00** (cem mil reais) a título de dano moral.

Ressalte-se que a mera incorreção na valoração da prova pelo Tribunal não traduz nulidade do acórdão por falta de prestação jurisdicional, estando, a rigor, relacionada ao exame da questão de fundo, a par do que aquele Órgão Julgador tem a liberdade para sopesar os elementos probatórios carreados ao processo.

Nesse sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Trata-se de alegação de que o acórdão não apreciou o depoimento testemunhal quanto ao comportamento de insubordinação da reclamante. Todavia, conforme consta nos trechos transcritos e destacados do acórdão Regional, verifica-se que as provas foram devidamente consideradas e sopesadas, seguindo-se a conclusão de que a reclamada não se desincumbiu do seu ônus probatório em relação ao alegado comportamento de insubordinação da empregada dispensada. Ora, o conjunto probatório dos autos é de livre apreciação e valoração pelo magistrado, formando, assim, o seu convencimento definitivo. Tal posicionamento, contudo, não caracteriza negativa de prestação jurisdicional. Agravo de instrumento desprovido. (...)" (AIRR-1199-50.2022.5.17.0014, 6ª Turma, Relator Ministro Antonio Fabricio de Matos Goncalves, DEJT 25/10/2024).

Vê-se, portanto, que há na decisão fundamentação clara e objetiva acerca da pretensão da parte autora à indenização por dano moral.

Nesse passo, não prospera a alegação de negativa da prestação jurisdicional, visto que o Tribunal não deixou de se pronunciar sobre todos os aspectos levantados pela recorrente. Exsurge-se nítido das razões dos embargos de declaração opostos que eles se revestiram de caráter infringente, porquanto foram utilizados com o propósito de questionar a correção do julgado e obter a alteração da decisão.



Cumpra observar que há de se mostrar omissa a decisão, mesmo após a provocação da manifestação por intermédio de embargos de declaração, para que reste demonstrada a negativa de prestação jurisdicional ensejadora do conhecimento do recurso de revista. Exegese do disposto no art. 1.022, II, do Código de Processo Civil de 2015.

Não há, pois, que se falar em afronta aos artigos 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 489, II do CPC.

Por outro lado, no tocante ao tema do “**dano moral – indenização**”, restou incontroverso no acórdão regional que o reclamante fez comentário de caráter discriminatório em rede social relacionado à participante do programa Big Brother Brasil 21, o qual gerou repercussão negativa, sendo dispensado na sequência sem justa causa. Constatou, ainda, da decisão que a empresa divulgou nota pública afirmando que não compactua com discriminação e preconceito, sem mencionar o nome do trabalhador.

Pois bem. A Constituição Federal colocou uma pá de cal na discussão envolvendo a possibilidade de se indenizar o dano imaterial ao estabelecer expressamente que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” e 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” (art. 5º, V e X, respectivamente). Nessa esteira de raciocínio, o Código Civil de 2002 passou a dispor que, “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona ensinam que “o dano moral consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. Em outras palavras, podemos afirmar que o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente”.

De outro giro, a jurisprudência desta Corte está pacificada no sentido de que o dano moral se presume do fato da lesão, sendo dispensada a “prova” do dano imaterial. Em outras palavras, basta a demonstração do dano e do nexo de causalidade.

No caso concreto, não restou demonstrada conduta antijurídica da empresa no ato da dispensa do empregado que guarde nexo com a alegada dor sofrida. De outra parte, ficou explicitamente delineado que o reclamante praticou de extrema reprovação social concernente à postagem, em rede social, de comentário de cunho racista dirigido à participante de programa de televisão.

Assim, diante da possível violação dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do Código Civil, oportuno prosseguir no exame do agravo de instrumento.

Pelo exposto, **dou provimento parcial** ao agravo interno para examinar as razões expostas no agravo de instrumento da reclamada.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO

Trata-se de **agravo de instrumento** interposto em face de decisão proferida no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, a qual denegou seguimento ao recurso de revista.

Não foi apresentada contraminuta.

Dispensada a manifestação da d. Procuradoria-Geral do Trabalho.



É o relatório.

V O T O

CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, visto que presentes os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO

Insurge-se a agravante, em suas razões recursais, contra o despacho que denegou seguimento ao seu recurso de revista, alegando que requer tão somente o reenquadramento jurídico dos fatos delineados no acórdão regional, pelo que não aplicável a Súmula 126. Sustenta que o fato de acórdão regional ter registrado que *“No mesmo dia iniciaram as repercussões do comentário na própria rede social, sendo que no dia seguinte, 07/04/2021, o reclamante foi dispensado sem justa causa, durante o horário comercial, e às 19:59 horas a empregadora emitiu a seguinte nota (...)”* impõe que o nexos da causalidade seja atribuído ao comentário do autor em rede social, não à nota divulgada pela empresa, sendo caso de culpa exclusiva da vítima. Ademais, frisa que o próprio acórdão reconheceu a inexistência de ato discriminatório na dispensa do obreiro e que a nota divulgada pela empresa não citou o nome do trabalhador. Pugna pelo reconhecimento da ausência de ato ilícito e de nexos causalidade, indicando violação de dispositivos legais e constitucionais – arts. 186 e 927 do Código Civil e art. 5º, V e X, da Constituição Federal.

O Tribunal Regional do Trabalho denegou seguimento ao recurso de revista no tema em epígrafe mediante os seguintes fundamentos:

Indenização por Dano Moral

Alegações:

- violação ao(s) incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal.

- violação ao(s) artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho; artigos 186 e 927 do Código Civil.

A 2ª Turma manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. O acórdão consignou a seguinte ementa:

"DANO MORAL. REQUISITOS. INDENIZAÇÃO. VALOR. 1. Para a caracterização do dano moral, necessária a prática de ato do empregador, suficiente para ferir a honra ou imagem, com consequências prejudiciais à sua condição de trabalhador. Presentes tais requisitos, devida a indenização postulada. 2. Evidenciado o dano, a definição do montante a ser pago, a título de indenização, exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide - a condição socioeconômica dos envolvidos, a natureza e extensão daquele, o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. 3. Por observados tais parâmetros, deve ser ratificado o quantum arbitrado pela r. sentença impugnada, com a sua minoração."

Inconformada, a reclamada interpõe Recurso de Revista, mediante alegações destacadas, pretendendo a reforma do julgado. Sustenta que não relacionou a demissão do obreiro à publicação por ele realizada em suas redes sociais particulares. Aduz, ainda, que a nota divulgada pela empresa não afirma que a opinião emitida pelo obreiro detinha caráter discriminatório e/ou preconceituoso.

Outrossim, assevera que *"os relatórios médicos indicam que o suposto problema psicológico do Recorrido é anterior à toda repercussão criada pelo comentário do obreiro."*

Eventualmente, pugna, pela redução do valor arbitrado.

Todavia, verificar a presença dos requisitos da responsabilidade civil, assim como rever o valor arbitrado, nos termos em que proposto o arrazoado, reclama o revolvimento de fatos e provas, vedado pela Súmula nº 126/TST.

Portanto, nego seguimento ao recurso.

Não obstante, sobre o aspecto fático, consta do acórdão regional:

De início, **importante registrar que o comentário do reclamante, em perfil de participante do programa BBB21 - após o último ter seu cabelo comparado a uma peruca de homem das cavernas, usada por outro partícipe - ocorreu na noite do dia 06/04/2021, com a seguinte redação: "Vai à merda... parece mesmo". No mesmo dia iniciaram**



as repercussões do comentário na própria rede social, sendo que no dia seguinte, 07/04/2021, o reclamante foi dispensado sem justa causa, durante o horário comercial, e às 19:59 horas a empregadora emitiu a seguinte nota, in verbis:

"A Seara não compactua com discriminação e preconceito. Informamos que o colaborador não integra mais os quadros da companhia. Pautamos nossos valores, seguiremos impulsionando a transformação cultural necessária por um ambiente de trabalho e uma sociedade mais inclusivos." (fl. 32)

(g.n.)

Em seguida, valorando os fatos, afirma o Tribunal *a quo*:

Para falar dos valores que a pautam e do repúdio à discriminação e preconceito, a reclamada não necessitava informar "...que o colaborador não integra mais os quadros da companhia". Para isso, poderia indicar que promoveria políticas e ações educativas, visando colaborar para a criação de uma sociedade mais inclusiva. Entretanto, de maneira desafortunada, claramente buscou dar satisfação de como agiu diante do comportamento do autor, noticiando que ele foi dispensado. Para fazer cessar as hostilizações que sofreu, em decorrência do ato do obreiro, a reclamada o expôs, pouco importando se não citou seu nome na nota, já que na rede social seu nome e foto já eram vinculados à reclamada.

(g.n.)

A CLT veda sejam efetuadas anotações desabonadoras à conduta do empregado na CTPS (CLT, art. 29, §4º), residindo o seu objetivo no impedimento de máculas no histórico profissional dos empregados, expondo-os desnecessariamente perante futuros empregadores. O caso concreto revela violação direta ao princípio basilar desta regra, já que a demandada vinculou a dispensa do autor, já exposto nas mídias sociais, a ato que classificou como discriminatório e preconceituoso. O contexto revela excesso de conduta da demandada, empresa de grande porte do ramo alimentício, ao colocar em evidência o desligamento do empregado, em meio à polêmica iniciada nas redes sociais.

(g.n.)

Opostos embargos de declaração, a Corte complementou o *decisum*:

De todo modo, esclareço que **não aflora da inicial alegação de que a demandada imputou ao obreiro a prática de crime de racismo ou injúria racial, mas sim que essa foi a repercussão da mídia em alusão à nota emitida pela empresa**, o que foi objeto de análise na r. decisão. E sob tal aspecto, é incontroverso que em meio à balbúrdia criada pelos comentários do reclamante com outro partícipe de circo contemporâneo, a empregadora publicou nota já transcrita no r. acórdão, pontuando que **"...não compactua com discriminação ou preconceito..."** fazendo a indicação de que o empregado foi dispensado, habitando a compreensão do homem médio que ele teria incorrido em tal conduta e por ela foi dispensado do emprego. **Data venia, a circunstância de não constar o nome do reclamante, como efetivamente ocorreu, é absolutamente despicieida**, já que a publicidade dada ao evento adquiriu, entre os circenses e sua imensa plateia, o caráter de notório.

(g.n.)

A controvérsia gira em torno da configuração, ou não, do dano moral indenizável.

Ficou registrado no acórdão regional que o reclamante realizou comentário de caráter discriminatório em rede social relacionado ao programa BBB21, o que gerou repercussão negativa, tendo sido dispensado sem justa causa. Consta ainda que a empresa divulgou nota pública afirmando que não compactua com discriminação e preconceito, sem mencionar o nome do trabalhador.

Conforme destacado alhures, a Constituição Federal assegura o direito à indenização por dano moral quando houver violação à honra, imagem ou demais direitos da personalidade.

Por seu turno, a jurisprudência admite a presunção do dano moral bastando ficar comprovada a lesão e o nexa causal.

No entanto, no caso concreto, nota-se que não ficou demonstrada conduta antijurídica da empresa capaz de gerar o dever de indenizar. Isso porque a dispensa ocorreu após o próprio empregado ter publicado comentário de forte reprovação social, de cunho racista, em rede social.

Logo, numa análise inicial, não se vislumbra nexa entre a conduta da empregadora e o alegado dano moral sofrido pelo reclamante, motivo pelo qual não se reconhece como plausível o direito à indenização.



Assim, ante provável violação dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do Código Civil 186 e 927 do Código Civil, **dou provimento** ao agravo de instrumento para prosseguir no exame do recurso de revista.

III – RECURSO DE REVISTA

Trata-se de **recurso de revista** interposto em face de acórdão proferido por Tribunal Regional do Trabalho relativo ao tema **”INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CONFIGURAÇÃO”**.

Contrarrazões não apresentadas.

Dispensado parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do RITST. É o relatório.

V O T O

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - CONFIGURAÇÃO CONHECIMENTO

Em suas razões de revista, a recorrente, em breve síntese, defende que não é caso de procedência do pedido de indenização por danos morais em razão da ausência de conduta ilícita, uma vez que a nota divulgada pela empresa não citou o nome do empregado dispensado. Ademais, alega que o nexo de causalidade não pode ser imputado à empresa, visto que a repercussão pública é proveniente do comentário realizado pelo obreiro em rede social, tratando-se de hipótese de culpa exclusiva da vítima. Aponta violação dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do Código Civil 186 e 927 do Código Civil.

O Tribunal *a quo* assim decidiu a controvérsia:

(...)

Segundo a melhor doutrina, o dano moral decorre de ato lesivo a bens não patrimoniais, que compõem o universo estritamente pessoal do indivíduo, como a honra e a imagem. Demonstrada a existência potencial do dano, o ato ilícito e o nexo de causalidade entre um e outro, exsurge a obrigação de indenizar. Acrescento, por oportuno, que ao empregado não incumbe a prova da existência de prejuízo ou sofrimento moral, mas apenas da prática de ato apto à produção de tal efeito, como orienta a jurisprudência pacífica do STJ (REsp-52842/94-RJ, Ac. 3ª Turma, Rel. Min. CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, DJ de 27/10/97; REsp-53729/94-MA, Ac. 4ª Turma, Rel. Min. SÁLVIO DE FIGUEIREDO, DJ de 23/10/95). Estabelecidos tais parâmetros, gizo emergir dos autos elementos aptos a revelar a prática de ato potencialmente lesivo ao patrimônio imaterial do reclamante. De início, importante registrar que o comentário do reclamante, em perfil de participante do programa BBB21 - após o último ter seu cabelo comparado a uma peruca de homem das cavernas, usada por outro participante - ocorreu na noite do dia 06/04/2021, com a seguinte redação: "Vai à merda... parece mesmo". No mesmo dia iniciaram as repercussões do comentário na própria rede social, sendo que no dia seguinte, 07/04/2021, o reclamante foi dispensado sem justa causa, durante o horário comercial, e às 19:59 horas a empregadora emitiu a seguinte nota, in verbis:

(...)

O reclamante colacionou aos autos a repercussão havida no dia seguinte, em diversos veículos de comunicação, afirmando que a Seara demitiu empregado que fez comentário racista em rede social (fls. 27/39 e 68/121). Ora, na nota estava explícito que o empregado não mais integrava mais os seus quadros, exatamente em virtude da discriminação e do preconceito por eles praticados. Dela se infere, ainda, que a empresa seguirá impulsionando a transformação necessária para um ambiente de trabalho e uma sociedade mais inclusiva, deixando clara sua postura de afastar quem agir da mesma forma. Para falar dos valores que a pautam e do repúdio à discriminação e preconceito, a reclamada não necessitava informar "... que o colaborador não integra mais os quadros da companhia". Para isso, poderia indicar que promoveria políticas e ações educativas, visando colaborar para a criação de uma sociedade mais inclusiva. Entretanto, de maneira desafortunada, claramente buscou dar satisfação de



como agiu diante do comportamento do autor, noticiando que ele foi dispensado. Para fazer cessar as hostilizações que sofreu, em decorrência do ato do obreiro, a reclamada o expôs, pouco importando se não citou seu nome na nota, já que na rede social seu nome e foto já eram vinculados à reclamada.

A CLT veda sejam efetuadas anotações desabonadoras à conduta do empregado na CTPS (CLT, art. 29, §4º), residindo o seu objetivo no impedimento de máculas no histórico profissional dos empregados, expondo-os desnecessariamente perante futuros empregadores.

O caso concreto revela violação direta ao princípio basilar desta regra, já que a demandada vinculou a dispensa do autor, já exposto nas mídias sociais, a ato que classificou como discriminatório e preconceituoso. O contexto revela excesso de conduta da demandada, empresa de grande porte do ramo alimentício, ao colocar em evidência o desligamento do empregado, em meio à polêmica iniciada nas redes sociais.

Destaco que o aspecto ora analisado, por si só, já revela que a conduta da reclamada colide com o ordenamento jurídico e impõe a reparação por dano moral. Ainda assim, dou seguimento a análise dos demais pontos contrapostos pela parte em seu recurso.

A respeito da saúde mental do reclamante, o relatório médico de fl. 25 indica que ele realizou consultas com o psiquiatra em 07/10/2020, 23/11/2020, 04/03/2021 e 19/04/2021. Dos documentos aflora que na última consulta, realizada após a dispensa, o diagnóstico de transtorno misto ansioso e depressivo (CID F41.2) já estava estabelecido. O médico descreveu o estado do obreiro no dia 19/04/2021 como sendo ansioso, angustiado e depressivo e prescreveu medicamento (fls. 25/26). De fato, o reclamante iniciou acompanhamento psiquiátrico antes do término do pacto laboral, ocorrido em 07/04/2021. Por outro lado, não há com afastar que ele, na primeira consulta em que compareceu, logo após a dispensa, apresentou sintomas de angústia, ansiedade e depressão. Assim, ainda que previamente iniciado pelo obreiro tratamento para a saúde mental, não é possível dissociar os sintomas descritos pelo médico pouco tempo após a dispensa da situação por ele vivenciada na ocasião.

No mais, a tese da demandada de que a nota não teria causado prejuízo na realocação do empregado no mercado de trabalho, já que ele admitiu em depoimento pessoal que os chefes diretos o ajudaram a conseguir outro emprego, não é capaz de afastar o dever de indenizar, pois, como dito, o primeiro aspecto analisado ampara a pretensão. Por fim, não vislumbro tenha a magistrada de primeiro grau firmado seu convencimento em convicções pessoais. Por certo, declinou na fundamentação elementos do programa televisivo para contextualizar o comentário realizado pelo empregado na rede social, mas não há indício de parcialidade no julgamento.

Quanto ao valor da indenização fixada, muito embora o art. 186 do CCB faça menção expressa à figura do dano moral, deixou de disciplinar os respectivos princípios e, principalmente, os efeitos das ofensas aos direitos da personalidade. Lacuna que, há muito e em termos mais genéricos, é apontada pela doutrina, entendendo que na atualidade a enunciação dos fundamentos dos direitos humanos é excessiva, ao passo que a sua proteção é incipiente (BOBBIO). De qualquer forma incumbe ao julgador, fundado nas máximas de experiência e balizado pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, avaliar a extensão do dano e fixar a correspondente indenização.

A indenização do dano moral não encerra o intuito de viabilizar o enriquecimento, ou melhor, a expressiva alteração da situação econômico-financeira do ofendido. Trata-se de reparação que deve, também, guardar equilíbrio com a condição da vítima, de forma tal a reparar o dano, mas sem que do ato aflore resultado destoante da realidade por ela vivenciada, caso a ofensa não houvesse ocorrido.

Sem embargo da forte carga de subjetividade no arbitramento da verba, é possível o estabelecimento de algumas premissas básicas, que irão nortear a atuação judicial no aspecto. Como visto, a indenização em tela tem como desiderato compensar a vítima pela dor ou desconforto gerado pelo ato ilícito, além daquele pedagógico de inibir a repetição da conduta, por parte do ofensor. O direito ao ressarcimento deflui, obviamente, do ato ilícito, sendo também necessário avaliar o grau de culpa da empresa e as consequências impostas ao empregado pela humilhação sofrida.

Tratando-se de verba destinada a compensar o dano sofrido, também há de se ter em mente a capacidade econômica do devedor, e ainda assim de forma tal a não propiciar o enriquecimento sem causa da vítima.

Fundado em tais pressupostos, entendo que o importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) fixado na origem atende aos parâmetros da moderação e razoabilidade, levando em consideração todas as particularidades do caso concreto.

Para fins de direito, registro a ausência de potencial violação aos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal; 186 e 944 do Código Civil, 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC.

Desprovejo o recurso.

Além disso, cumpre destacar a complementação do *decisum* em sede embargos

de declaração:

De todo modo, esclareço que **não aflora da inicial alegação de que a demandada imputou ao obreiro a prática de crime de racismo ou injúria racial, mas sim que essa foi**



a repercussão da mídia em alusão à nota emitida pela empresa, o que foi objeto de análise na r. decisão. E sob tal aspecto, é incontroverso que em meio à balbúrdia criada pelos comentários do reclamante com outro partícipe de circo contemporâneo, a empregadora publicou nota já transcrita no r. acórdão, pontuando que "...*não compactua com discriminação ou preconceito...*" fazendo a indicação de que o empregado foi dispensado, habitando a compreensão do homem médio que ele teria incorrido em tal conduta e por ela foi dispensado do emprego. *Data venia*, **a circunstância de não constar o nome do reclamante, como efetivamente ocorreu, é absolutamente despicienda**, já que a publicidade dada ao evento adquiriu, entre os circenses e sua imensa plateia, o caráter de notório.

(g.n.)

A controvérsia gira em torno da configuração, ou não, do dano moral indenizável.

Em síntese, o TRT, soberano na delimitação do quadro fático (TST/Súmula nº 126), deixou claro que o reclamante teceu comentário de caráter discriminatório em rede social relacionado à participante do programa Big Brother Brasil 21, o qual gerou repercussão negativa, sendo dispensado na sequência sem justa causa. Constatou, ainda, da decisão que a empresa divulgou nota pública afirmando que não compactua com discriminação e preconceito, sem mencionar o nome do trabalhador.

Nesse particular, forçoso transcrever tanto a postagem do autor, quanto a nota emitida pela ré na mesma rede social ("X"), ambas descritas no acórdão regional:

"De início, importante registrar que o comentário do reclamante, em perfil de participante do programa BBB21 - após o último ter seu cabelo comparado a uma peruca de homem das cavernas, usada por outro partícipe - ocorreu na noite do dia 06/04/2021, com a seguinte redação:

'Vai à merda... parece mesmo'.

No mesmo dia iniciaram as repercussões do comentário na própria rede social, sendo que no dia seguinte, 07/04/2021, o reclamante foi dispensado sem justa causa, durante o horário comercial, e às 19:59 horas a empregadora emitiu a seguinte nota, *in verbis*:

'A Seara não compactua com discriminação e preconceito. Informamos que o colaborador não integra mais os quadros da companhia. Pautamos nossos valores, seguiremos impulsionando a transformação cultural necessária por um ambiente de trabalho e uma sociedade mais inclusivos.' "

Ao exame.

O paradigma do Constitucionalismo Humanista e Democrático de Direitos, que surgiu na Europa Ocidental nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, inseriu a dignidade humana no centro do ordenamento jurídico, assegurou participação de todos nos destinos políticos da sociedade, ampliou o ideal democrático para as relações privadas e conferiu densidade aos princípios como fonte primária na solução de casos sensíveis em superação ao positivismo jurídico.

Como preleciona o Ministro Maurício Godinho Delgado, "*A relevância da Democracia, enquanto construção civilizatória, consiste, em verdade, no grande vértice do constitucionalismo contemporâneo. A partir da plena incorporação da ideia e da dinâmica democráticas, tanto na esfera da sociedade política, como na esfera da sociedade civil, é que o constitucionalismo contemporâneo pôde encontrar a base para alcançar a pessoa humana e sua dignidade ao topo das formulações constitucionais*".

E é nesse cenário do Constitucionalismo Democrático que se insere a Constituição Federal de 1988, que já nos primeiros dispositivos da Constituição Federal de 1988 foram situados, em pé de igualdade, dentre os fundamentos da República "*os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*" (art. 1º, IV, CF/88) e a ordem econômica e financeira está fundada na "*valorização do trabalho humano e na livre iniciativa*", assegurando a todos "*existência digna*", observados os princípios "*função social da propriedade*" e a "*defesa do meio ambiente*" (art. 170, caput, III e VI, CF/88). Tais princípios deixam claro que a Constituição da República buscou harmonizar diversos preceitos



fundamentais, dentre eles o direito à igualdade e ao trabalho decente livre de qualquer discriminação em sintonia com a livre iniciativa econômica.

Tanto é assim que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (art. 3º, IV, CF/88), sendo todos “*iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*” (art. 5º, caput, CF/88), havendo, ainda, nas relações de trabalho, a “*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*” e a “*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*” (art. 7º, XXX e XXXI, CF/88).

No plano das normas internacionais, cabe destacar que a **Organização das Nações Unidas**, em sua Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, estabelece nos artigos 1º e 2º que “*Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem guardar com o outro uma relação de fraternidade*” e que “*Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição*”.

Também da ONU, imperioso enfatizar que a **Agenda 2030** cujos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis n.ºs 8.5 e 10.2 dispõem que compete aos países integrantes da ONU “*Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor*” e “*Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra*”.

A **Organização Internacional do Trabalho** editou normativos específicos envolvendo o combate à discriminação nas relações do trabalho, valendo citar a Convenção n.º 111 “*Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão*”. Além disso, a OIT, em 1998, proferiu a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, dentre os quais elencou a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação como um dos pilares a ser alcançado pelos países membros da organização.

Pois bem. Como se constata, a situação retratada nos autos demanda inequívoca ponderação entre dois princípios fundamentais em colisão: o **direito à liberdade de expressão**, de um lado, e o princípio da **dignidade humana e da não discriminação**, doutro. Tal ponderação, frise-se, não é inédita, tendo sido objeto de sopesamento pelo Supremo Tribunal Federal no emblemático caso Ellwanger (HC 82.424-2/RS).

Acerca da ponderação de valores constitucionais, pilar do neoconstitucionalismo, capitaneado por Robert Alexy, há que se primar pela máxima efetividade dos direitos e das garantias fundamentais inscritos na Constituição, se valendo do princípio da proporcionalidade para resolver, no caso concreto, a colisão de normas constitucionais, cabendo enfatizar que, enquanto o choque entre regras é solucionado pelo critério da validade (tudo ou nada), o conflito entre princípios – todos no mesmo grau de hierarquia – é resolvido pelo critério do peso, com o afastamento episódico de um em detrimento do outro.

Por outro lado, Ingo Wolfgang Sarlet, citando Gomes Canotilho, vaticina que “*O princípio da concordância prática, que também dialoga com o princípio da unidade da constituição,*



impõe, conforme a doutrina de Gomes Canotilho, a coordenação e combinação dos bens jurídicos em conflito de forma a evitar o sacrifício (total) de uns em relação aos outros. Também designado pela doutrina germânica de princípio da harmonização, o princípio da concordância prática implica que bens jurídicos reconhecidos e protegidos constitucionalmente precisam ser ordenados de tal forma que, notadamente onde existirem colisões, um não se realiza às custas do outro, seja pela ponderação apressada de bens, seja pela ponderação de valores em abstrato”.

Valiosas, ainda, são as lições de Dworkin para quem as decisões judiciais mais acertadas devem partir, numa primeira etapa, de uma análise histórica-fática do caso, examinando-se não apenas o desencadeamento dos acontecimentos (romance em cadeia), mas também obedecendo a coerência do julgado com o sistema de precedentes e com as normas jurídicas. Aliás, segundo a teoria da ação comunicativa de Habermas, as decisões judiciais legítimas devem partir de um discurso racional e de uma deliberação pública (razão pública) entre todos os atores da sociedade de modo a se alcançar um sistema jurídico democrático. Para esse autor, apenas por intermédio de argumentos racionais e justificados é que terá uma solução racional para as demandas.

Na hipótese, tem-se por inquestionável que o comentário realizado pelo então empregado da recorrente, em rede social, repercutiu entre parcela da sociedade como proveniente de racismo, porquanto associou a aparência do integrante de programa televisivo à figura do “homem das cavernas”, com o claro intuito de aviltar, diminuir e ferir a honra e a dignidade do aludido participante mediante ataques a sua aparência. De outro lado, verifica-se a manifestação de repúdio a práticas discriminatórias por parte da empresa – na mesma plataforma - e dispensa sem justa causa do autor.

Quanto ao racismo, relevante pontuar que a doutrina brasileira reconhece como direitos fundamentais não somente os deveres de abstenção do Estado, mas também a proscrição de condutas com intuito de promover e proteger os direitos dos indivíduos contra agressões de terceiros. Uma expressão disso são os mandados de criminalização, como leciona o eminente Ministro Gilmar Mendes:

A Constituição de 1988 contém diversas normas que determinam, expressamente, **a criminalização de um amplo elenco de condutas**, conforme se observa nos seguintes incisos do art. 5º:

“XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII – a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV – constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado Democrático”.

No mesmo sentido, o art. 7º, X, ao assegurar, em favor dos trabalhadores urbanos e rurais, a proteção do salário na forma da lei, estabelece, expressamente, que “constitui crime sua retenção dolosa”. De igual modo, prevê o art. 227, § 4º, da Constituição, que “A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente”. Da mesma forma, estabelece o art. 225, § 3º, que “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”.

É possível identificar, em todas essas normas, um mandado de criminalização dirigido ao legislador, tendo em conta os bens e valores objeto de proteção.

Em verdade, tais disposições traduzem importante dimensão dos direitos fundamentais, decorrente de sua feição objetiva na ordem constitucional. Tal concepção



legítima a ideia de que o Estado se obriga não apenas a observar os direitos de qualquer indivíduo em face do Poder Público como também a garantir os direitos fundamentais contra agressão de terceiros.

Os direitos fundamentais não podem, portanto, ser considerados apenas como proibições de intervenção. **Expressam, igualmente, um postulado de proteção.** Utilizando-se da formulação de Canaris, pode-se dizer que os direitos fundamentais contemplam não apenas uma proibição de excesso (Übermassverbote) como também uma proibição de proteção insuficiente (Untermassverbote) 921 .

Sob esse ângulo, é fácil ver que a ideia de um dever genérico de proteção, fundado nos direitos fundamentais, relativiza sobremaneira a separação entre a ordem constitucional e a ordem legal, permitindo que se reconheça uma irradiação dos efeitos desses direitos sobre toda a ordem jurídica.

Assim, ainda que não se reconheça, em todos os casos, uma pretensão subjetiva contra o Estado, **tem-se, inequivocamente, a identificação de um dever estatal de tomar as providências necessárias à realização ou concretização dos direitos fundamentais.**

Nessa linha, **as normas constitucionais acima transcritas explicitam o dever de proteção identificado pelo constituinte, traduzido em mandados de criminalização expressos, dirigidos ao legislador.**

(...)

Como bem anota Luciano Feldens, os mandados constitucionais de criminalização atuam como limitações à liberdade de configuração do legislador penal e impõem a instituição de um sistema de proteção por meio de normas penais.

No entanto, além dos mandados expressos de criminalização, a ordem constitucional confere ao legislador margens de ação para definir a forma mais adequada de proteção a bens jurídicos fundamentais, inclusive a opção por medidas de natureza penal. Nesse contexto, a tipificação penal de determinadas condutas pode conter-se no âmbito daquilo que se costuma denominar de discricionariedade legislativa.

Cabe ressaltar, todavia, que, nesse espaço de atuação, a liberdade do legislador estará sempre limitada pelo princípio da proporcionalidade, configurando a sua não observância inadmissível excesso de poder legislativo.

Nessa esteira, sendo o Direito Penal a *ultima ratio* no ordenamento jurídico, sabe-se que as condutas ilícitas penalmente também o são para todos os demais ramos do direito. Trata-se de consequência dos princípios da **fragmentariedade** e da **subsidiariedade** do Direito Penal.

Desse modo, considerando que os bens jurídicos, ora tutelados (dignidade da pessoa humana e combate à discriminação), são tão relevantes que não apenas são protegidos pelo Direito Penal, mas também a sua criminalização é um mandamento expresso de nossa Constituição, aqueles devem prevalecer, no caso concreto, sobre o direito à **dita liberdade de expressão** do obreiro, conduzindo à conclusão da ausência de antijuridicidade na conduta da reclamada.

A propósito do tema, não se questiona que o sacrossanto direito à liberdade de expressão é um dos pilares do Estado Democrático de Direitos, sendo uma garantia fundamentação do cidadão, encerrando cláusula pétrea da Constituição. Entrementes, não raro, o entendimento acerca da “liberdade de expressão” tem sido, constantemente, banalizado, sendo utilizado como escudo à prática de crimes de toda natureza, a exemplo do racismo, da homofobia, da xenofobia e de toda sorte de ofensa à honra das mulheres, pessoas com deficiência e demais minorias.

Assinale-se que a proteção contra o racismo, extraído das normas constitucionais referidas, denota o direito fundamental de viver numa sociedade sem racismo, que, de resto, é um dos objetivos fundamentais da República Federativa Brasileira (art. 3º, I e IV, da Constituição Federal). Desse modo, no presente caso, tem-se que o princípio da dignidade humana não é invocado de maneira genérica ou abstrata, mas como consequência de verdadeiras regras constitucionais acerca de reprovação de condutas racistas.

De mais a mais, como já pacificado pela Suprema Corte, os direitos fundamentais possuem **eficácia horizontal**, sendo não somente parâmetro de filtragem para todo o ordenamento jurídico pátrio, como também aplicáveis diretamente às **relações entre particulares**, nelas



incluídas as relações laborais. Tendo isso em vista, a vocação da Justiça do Trabalho à equidade e à proteção da parte hipossuficiente nas relações entre capital e trabalho, não pode servir como anteparo a **práticas ou discursos de ódio** ou **preconceito** perpetrados, **seja por empregadores, seja por empregados**.

Nesse sentido, orienta o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2024:**

5.2 Relações privadas

Nas relações privadas, é necessário atentar para práticas racistas ou discriminatórias encobertas pelo véu da autonomia privada ou pela aparente neutralidade do Estado em relação a situações desiguais que se consolidaram no tempo.

Uma das premissas fundamentais é a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que sublinha a incidência de diretrizes constitucionais e convencionais mesmo nessas relações, de modo que existe não apenas a obrigação do Estado, mas também de particulares no respeito a esses direitos e na impossibilidade de alegação de autonomia privada como fator capaz de afastar certos direitos.

No campo antidiscriminatório, isso implica, por exemplo, a adoção também no âmbito cível das medidas de prevenção e responsabilização quanto a todas as condutas que ensejam os crimes previstos na Lei nº 7.716/1989. Considerando a independência de instâncias (art. 935 do CC e art. 66 e 67 do CPP), as violações discutidas em âmbito penal também merecem apreciação cível.

[...]

5.2.1 Abuso na liberdade de expressão e discurso de ódio

O abuso da liberdade de expressão também é um campo em que o Judiciário muitas vezes é chamado a intervir nas relações privadas. O discurso de ódio é um fator de risco para a prática de atrocidades massivas, como crimes contra a humanidade e genocídios, pois representa a discriminação sistemática contra determinados grupos sociais. Por isso, a inibição e a prevenção desse discurso ajudam a conter a escalada que pode levar a violações mais graves.

Embora não exista uma definição jurídico-normativa, entende-se por “discurso de ódio”

[...] qualquer comunicação em discurso, escrita ou comportamento que ataque ou use linguagem discriminatória ou pejorativa em relação a pessoa ou grupo com base no que elas são, ou seja, na sua religião, etnicidade, nacionalidade, cor, descendência, gênero ou outro fator de identidade¹³⁵.

O Comitê para a Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, em sua Recomendação nº 35, destaca que **a falta de uma previsão normativa da expressão “discurso de ódio” não impede que o fenômeno seja constatado. Propõe a compreensão do conceito como a violação de princípios fundamentais de direitos humanos relativos à dignidade humana e à igualdade com a pretensão de rebaixar o lugar que ocupam determinados indivíduos e grupos na estima da sociedade (item 10). Esse discurso não abrange apenas a difusão expressa de ideias de superioridade e incitação ao ódio, mas também discriminações aparentemente mais sutis que tenham a mesma finalidade.**

O julgamento do STF no Caso Ellwanger (HC 82.424-2), por exemplo, indicou o cabimento da restrição da liberdade de expressão em caso de discurso racista e discriminatório. Em 2023, documento do Ministério de Direitos Humanos e Cidadania acolheu o plano de ação de Rabat, que contém orientações do ACNUDH sobre os parâmetros a serem observados para a exata caracterização do discurso de ódio, quais sejam:

- a) contexto: a situação social e política de discriminação, hostilidade e violência contra grupos;
- b) quem fala: o status e poder de quem fala, autoridades e lideranças;
- c) intenção: o incitamento e defesa dos conteúdos do discurso são intencionais;
- d) conteúdo e forma: grau de provocação, estilo, natureza de argumentos e formato;
- e) extensão do ato de fala: avaliação sobre o alcance do discurso, sua natureza pública, sua magnitude, tamanho do seu público, meios de divulgação; e

f) probabilidade e iminência: risco de dano, incitamento e grau de perigo.

Na mesma toada, o Tribunal Superior do Trabalho, em conjunto com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), lançaram o **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusão**, no



qual ficou consignada a necessidade de se promover o julgamento de casos envolvendo graves violações a direitos humanos sob a perspectiva das normas internacionais e livres de vieses discriminatórios ou preconceituosos, de modo a promover o controle de convencionalidade dos atos do Poder Judiciário perante os sistemas global e nacional de tutela da dignidade humana (Recomendação/CNJ nº 123/22).

Referido Protocolo, ao dispor sobre “2 ESTEREÓTIPOS RACIAIS E RACISMO: CONCEITOS E CLASSIFICAÇÕES”, exorta a adoção de posturas “antirracistas”, salientando ser o “Reconhecimento pela pessoa branca sobre o seu espaço e posição social de privilégio decorrente de sua branquitude, por meio do processo de racialização, criando uma cultura de vigilância diária para não reproduzir estereótipos racistas, expressões linguísticas preconceituosas, enfrentando o racismo, sem negação, atenuação ou desculpismos, apoiando as ações afirmativas como uma das medidas para correção de desigualdades e equidade racial”. E, ainda, traz importante definição acerca do racismo recreativo como sendo “aquele manifestado de forma velada, em tom jocoso, com humor, como forma de ferir a imagem e identidade das pessoas negras ou indígenas, colocando-as em posição social inferior. É o caso do uso de apelidos, dos diversos estereótipos negativos como ser considerado ‘feio como o Tião Macalé’, ‘bêbado como o Mussum’, dos programas humorísticos da TV, além de sujeitos, desonestos ou incapazes, sempre enunciados em piadas, comentários e ‘brincadeiras’ racistas para reproduzir práticas discriminatórias”.

Djamila Ribeiro, no capítulo intitulado “Sejamos todos antirracista”, do livro “Pequeno Manuel antirracista”, alerta que “Pessoas brancas devem se responsabilizar criticamente pelo sistema de opressão que as privilegia historicamente, produzindo desigualdades, e pessoas negras podem se conscientizar dos processos históricos para não reproduzi-los. Este livro é uma pequena contribuição para estimular o autoconhecimento e a construção de práticas antirracistas”.

Desse modo, e retomando ao caso concreto, na medida em que a empresa recorrente realizou dispensa sem justa causa e nem sequer citou o nome do ex-empregado na nota publicada, pode-se concluir que não buscou expor o trabalhador à situação vexatória, mas apenas assumir uma postura antidiscriminatória e antirracista, sem intuito de provocar danos, louvando-se, tão somente, do seu direito potestativo de resilir o contrato de trabalho. Constata-se, pois, medida estritamente proporcional e tendente à promoção de valores constitucionais que, em essência, consubstanciam-se no dever jurídico de promoção da igualdade e de repulsa à discriminação.

De qualquer forma, emana da decisão recorrida o registro fático que afasta qualquer intenção lesiva da ré, mas, ao contrário, revela o propósito de ajudar o autor, pois o próprio reclamante “admitiu em depoimento pessoal que os chefes diretos o ajudaram a conseguir outro emprego”.

De outro giro, o comportamento do trabalhador – ao associar, repise-se, a aparência de participante de programa de TV ao “homem das cavernas” – traduz-se em atitude flagrantemente contrária aos valores salvaguardados pela Constituição Federal. Muito embora o poder empregatício não possa interferir na vida privada dos empregados, isso não representa um “cheque em branco” para que todo trabalhador pratique todo o tipo de arbitrariedade fora do trabalho. Além do mais, como já consignado anteriormente, é dever de todos adotar políticas antirracistas que visem aniquilar a discriminação e o preconceito na sociedade.

Nesse contexto, a manutenção da indenização por danos morais em tais casos, representaria, ao fim e ao cabo, uma verdadeira premiação, quiçá um estímulo, à prática e ao



comportamento reiterado de racismo por outros trabalhadores, em verdadeiro benefício da própria torpeza, o que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Portanto, quer por ausência de ilicitude, quer por ausência de nexo causal, é de rigor o indeferimento da indenização postulada.

Destarte, **conheço** do recurso de revista, por violação aos artigos 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do Código Civil.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação aos artigos 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do Código Civil, **dou-lhe provimento** para excluir a condenação à indenização por danos morais.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo interno e, no mérito, dar-lhe **provimento parcial** para prosseguir no exame do agravo de instrumento. Por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação aos artigos 5º, V e X, da CF e 186 e 927 do Código Civil, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para excluir a condenação em indenização por dano moral, julgando improcedente a ação e invertendo o ônus da sucumbência. Honorários de advogado em favor dos advogados da reclamada no montante de 10%, observados os parâmetros estabelecidos na ADI 5766.

Brasília, 13 de maio de 2026.

LIANA CHAIB
Ministra Relatora

