



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

# **Recurso Ordinário Trabalhista**

## **0020209-07.2022.5.04.0802**

**Relator: LUIS CARLOS PINTO GASTAL**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 09/09/2022**

**Valor da causa: R\$ 541.955,60**

**Partes:**

**RECORRENTE: -----**

**ADVOGADO: ANNELIZE MARTINS CACERES**

**ADVOGADO: RICARDO SILVEIRA PINTO**

**RECORRENTE: -----**

**ADVOGADO: BARBARA CARVALHO BITTENCOURT**

**ADVOGADO: ELDER LUIZ FELIPPE**

**RECORRIDO: -----**

**ADVOGADO: BARBARA CARVALHO BITTENCOURT**

**ADVOGADO: ELDER LUIZ FELIPPE**

**RECORRIDO: -----**

**ADVOGADO: ANNELIZE MARTINS CACERES**

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: RICARDO SILVEIRA  
PINTO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**Identificação**

PROCESSO nº 0020209-07.2022.5.04.0802 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: LUIS CARLOS PINTO GASTAL

**EMENTA** DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. Caso em que demonstrado que a dispensa do reclamante ostentou caráter discriminatório, nos termos do art. 1º da Lei n. 9.029/95. Recurso ordinário do reclamante provido, no item.

ACÓRDÃO preliminarmente, por unanimidade de votos, rejeitar a prefacial de não conhecimento do recurso ordinário da parte ré, alegada pelo autor em contrarrazões. No mérito, por unanimidade de votos, dar parcial provimento ao recurso ordinário do autor para, reconhecendo a despedida discriminatória, condenar a parte reclamada ao pagamento da indenização do valor correspondente ao dobro da remuneração mensal, com os acréscimos decorrentes das projeções cabíveis de 13º salário, férias com 1/3, proporcionalidade do aviso prévio e contribuição de FGTS com 40%, relativa ao período compreendido entre a data da dispensa até a da publicação da sentença. Por unanimidade de votos, negar provimento ao recurso ordinário da parte ré. Valor da condenação acrescido de R\$ 30.000,00, custas adicionais fixadas em R\$ 600,00.

RELATÓRIO Inconformadas com a sentença de ID ecbd45a, as partes recorrem ordinariamente. Por meio do recurso ordinário de ID 28ae5d7, a parte autora requer a reforma da sentença quanto aos seguintes tópicos: despedida discriminatória; indenização por danos morais. Por meio do recurso ordinário de ID 2e0cfb6, a parte ré requer a reforma da sentença quanto: danos morais; honorários sucumbenciais. Custas (ID 91b1b8d) e dispensado o depósito recursal, por força do art. 899, §10º da CLT (ID 8e2cc24). Com contrarrazões pelo autor (ID b11c862) e

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



pela reclamada (ID e35d296), os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento.

**FUNDAMENTAÇÃO PRELIMINARMENTE 1. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA ALEGADO EM CONTRARRAZÕES PELO AUTOR.**

**INOVAÇÃO RECURSAL.** Em sede de contrarrazões, o reclamante sustenta que o recurso ordinário da reclamada não merece ser conhecido por que aduz culpa de terceiro, o que não suscitou durante a instrução processual. Ressalta que, em defesa, apenas foi referido que o motivo da dispensa teria sido o abalo no relacionamento deste com a comunidade escolar. Argumenta que os limites da lide são fixados com a apresentação da petição inicial e da defesa (arts. 2º, 141 e 492 do CPC, de aplicação subsidiária), sendo vedado às partes inovarem no objeto da causa, sob pena de ofensa aos princípios do devido processo legal, do amplo contraditório e do duplo grau de jurisdição. Requer o acolhimento da prefacial para não conhecer o recurso por inovação recursal. As razões recursais do reclamada atacam diretamente os fundamentos utilizados pelo juízo singular. Com efeito, se a decisão foi com base em fundamento distinto do alegado pela parte reclamada, tal situação não implica prejuízo ao recorrente e nem obsta que a parte se confronte em recurso. Rejeit

ID. 162d401 - Pág. 1

a-se a preliminar. **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE 1. CONTRADITA. TESTEMUNHA.** O reclamante não se conforma com o indeferimento da contradita da testemunha da reclamada (Fernanda Torres). Refere que a testemunha apresentada pela reclamada desempenha cargo de Coordenadora Pedagógica, cargo de gestão, possuindo claríssimo interesse na causa. Destaca que a contradita foi suscitada no momento anterior ao compromisso. Assevera que a testemunha em questão não possui isenção de ânimo para depor, já que participou do processo de admissão e demissão do reclamante. Frisa que, pelo teor do depoimento prestado, se denota a fidedignidade para enquadrá-la na hipótese de confiança diferenciada definida no § 2º do art. 224 da CLT. Invoca o disposto no inciso III, § 2º do art. 447 do CPC. Requer seja provido o presente recurso para acolher a contradita e desconsiderar o depoimento da referida testemunha. A o exame. A testemunha da reclamada foi contraditada sob a alegação de que ocupa cargo de confiança, o que foi rejeitado sob os protestos. Corrobora-se com o entendimento firmado na origem no sentido de que não há falar no reconhecimento da contradita pelo exercício de função de confiança na demandada (Coordenadora Pedagógica), eis que não se trata de parente, amiga ou inimiga ou, ainda, que tenha sido demonstrado o interesse na solução da causa (art. 829 c/c art. 447, § 3º, CPC). Ademais, no aspecto, há entendimento no Tribunal

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



Superior do Trabalho de que o exercício de cargo de confiança não torna, por si só, a testemunha suspeita, uma vez que se exige para tanto a verificação da existência de poderes de mando idênticos ao do empregador, o que não é o caso. Veja-se: "RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015 /2014. CONTRADITA. TESTEMUNHA PATRONAL. CARGO DE CONFIANÇA. O Tribunal

Regional entendeu que o fato de a testemunha ouvida a convite da ré possuir poderes de mando e gestão não a torna suspeita, nem a impede de depor mediante compromisso. A jurisprudência desta Corte Superior entende que, não obstante o exercício do cargo de confiança demonstre a fidedignidade depositada pelo empregador no empregado, o seu exercício, por si só, não torna a testemunha suspeita. Tal suspeição atribui-se apenas à testemunha que tem poder de mando idêntico ao do empregador. No caso, não há como se extrair dos autos a premissa de que a testemunha patronal exercia cargo de confiança com poderes de representação e substituição do próprio empregador, o que inviabiliza aferir se possuía ou não isenção de ânimo para depor. Recurso de revista não conhecido (RR-72-84.2016.5.12.0060, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 06/05/2022). Nega-se provimento ao recurso ordinário da parte reclamante, no tópico.2.

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI N. 9.029/1995.O

pedido de reconhecimento de despedida discriminatória, conforme artigos 1º e 4º da Lei n. 9.029 /25, foi indeferido sob os seguintes fundamentos (ID ecdb45a): "1. Dispensa discriminatória - indenização prevista na Lei 9.029 /95O reclamante alega que, em 11-01-2022, enquanto estava de férias, fez uma publicação em sua rede social manifestando seu pensamento e opinião e que, a partir desse momento, começou a ser difamado nas redes sociais e perseguido em seu emprego, o que resultou na sua despedida. Afirma que dentre as inúmeras mensagens difamatórias postadas nas redes sociais, uma das reivindicações era explicitamente a sua despedida. Alega que o Sindicato dos Professores (Sinpro) ao tomar conhecimento de toda essa situação, entrou em contato telefônico com a reclamada para manifestar sua preocupação em relação à possível dispensa do autor ao que obteve da ré a garantia de que ele não seria dispensado. Afirma, ainda, que um grupo nas redes sociais participou juntamente com pais de alunos da reclamada e com a própria reclamada (diretora e coordenadora) da sua perseguição, difamação e dispensa e que até mesmo as diretrizes institucionais são desenvolvidas para favorecerem o amordaçamento da livre opinião de seus educadores contratados. Alega, também, que a postagem foi absolutamente subjetiva não tendo citados nomes ou qualquer outro detalhe que indicasse uma determinada pessoa ou pessoas e que, mesmo que referisse todos os produtores rurais da região, a postagem é a manifestação de seu pensamento, de sua opinião a respeito de uma realidade e que deve ser respeitada até porque se encontra dentro dos limites legais da liberdade de expressão - garantia constitucional dada a todo o cidadão brasileiro -, não tendo incorrido em qualquer forma de crime contra a honra de quem quer que seja. Por fim, alega que a sua

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



despedida foi resultante de clara perseguição ideológica por parte da reclamada, porquanto ao acatar o pedido de um grupo com ideologia política, acabou por endossar toda a campanha difamatória e de ódio que essas pessoas promoveram contra o autor. A reclamada, em contestação, alega que a rescisão contratual se deu de forma válida e eficaz, em decorrência do seu poder potestativo, e que cumpriu com todos os requisitos previstos em lei para

ID. 162d401 - Pág. 2

operacionalizar o desligamento do obreiro, utilizando-se da modalidade de rescisão adequada e mediante o pagamento devido. Alega, ainda, que a rescisão contratual não se deu por motivo discriminatório, e sim, pelo abalo da relação do professor junto à comunidade escolar, uma vez que houve grande comoção por parte desta, especialmente pais de alunos do reclamado que se sentiram desrespeitados e ofendidos pela postagem e solicitaram providências da escola em relação à situação. Afirma que assim como informado aos pais de alunos, foi informado ao Sindicato obreiro que estariam sendo analisadas as medidas cabíveis ao caso. Afirma que no ano letivo de 2022 estão previstos diversos momentos de encontro e diálogo entre professores e famílias de estudantes e, em que pese sem justo motivo, a rescisão contratual foi efetivada também como forma de resguardar o autor de situações e de reações de grande número de pais que se manifestaram publicamente e/ou diretamente ao colégio, por se sentirem atacados e ofendidos com a postagem feita, não sendo possível prever reações negativas dos mesmos, quando em encontros presenciais, situações que fatalmente transbordariam para permanentes conflitos a serem administrados pela escola, que entendeu que o fato que gerou as manifestações relatadas na inicial, mesmo que fora do ambiente escolar, acabou por comprometer a relação do profissional com o público que deveria atender, ou seja, seus alunos e familiares/responsáveis. Alega que não possui qualquer vinculação política, uma vez que se trata de uma instituição apartidária e possui funcionários com diferentes entendimentos políticos no seu quadro funcional. Alega, por fim, que o reclamante violou disposições existentes no Código de Conduta da Instituição, uma vez que, ainda que fora do ambiente laboral, o autor através de sua manifestação gerou constrangimentos junto a alunos e seus familiares. Examinando os artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/95 assim dispõem: Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. [...] Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.A primeira testemunha convidada pelo reclamante, representante do Sinpro, revela que quando falou com a diretora sobre um possível desligamento do obreiro, ela afirmou que não tinha uma resposta para dar, que o caso do autor não dependia somente dela, que ia ter uma reunião coletiva e que eles tinham medo, como instituição, que essa situação pudesse atrapalhar a sintonia do professor com as famílias. Relata, ainda, que após a despedida o Sindicato retornou a falar com a escola e que a diretora afirmou que a escola, por si, resolveu despedir o autor e que sentia muito, pois ele era um excelente professor, mas que não tinha o que fazer, que a decisão não era só dela e que isto poderia afetar a sintonia com as famílias e os próprios alunos, que deu a entender que a despedida não foi pela parte pedagógica, mas pela repercussão que a postagem tomou e não a postagem em si.A segunda testemunha convidada pelo reclamante, cujo filho era aluno do autor, revela que o obreiro era um excelente professor, que seu filho e os amigos próximos ficaram chateados com a despedida e que desconhece reclamação por parte de outros pais. Relata, ainda, que não lembra de ter visto participação política por parte da direção da escola em reuniões ou nas redes sociais.Por fim, a testemunha convidada pela reclamada revela que o reclamante, pedagogicamente, era um excelente professor, mas a escola ficou preocupada com o ódio na internet contra o autor, que a direção recebeu alguns pais na escola e muitos telefonemas e perceberam que ficaria difícil a situação. Relata, ainda, que a direção não participa de movimentos políticos, que na escola não se fala de gênero e posição política, nem fora da escola, nas redes sociais. Revela, ainda, que no Projeto Conselheiros há um contato mais direto dos professores com as famílias, que a relação família-escola é fundamental e que esta estava abalada no momento, considerando o que algumas famílias colocaram nas redes sociais, uma vez que os pais e estudantes estavam atacando o professor. Revela, por fim, que geralmente os professores são despedidos com feedback e esta decisão é tomada por uma equipe (direção, vice direção e coordenações), e que o caso do autor foi um caso diferente, porquanto foi observado que ele estava sendo ofendido demais por pais e estudantes, que seria difícil de manter a relação família-escola no ano de 2022 e que foi

ID. 162d401 - Pág. 3

uma decisão em conjunto para preservar o autor.Registro, por oportuno, quanto ao indeferimento da contradita, que não há elementos objetivos ou subjetivos que, a priori, invalidem o depoimento da testemunha convidada pela reclamada, pelo contrário, a testemunha transmitiu bastante serenidade e confiança ao Juízo.Assim, diante da prova oral produzida e dos documentos juntados aos autos, concluo que,

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



em que pese as manifestações de terceiros tenham causado um mal-estar na reclamada enquanto instituição de ensino e esta ter optado pelo despedimento do autor, não há prova cabal de que a despedida tenha sido discriminatória, ônus que incumbia ao obreiro (art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC). Saliento que o fato de a reclamada ter afirmado que a rescisão contratual se deu em razão do abalo da relação do professor junto à comunidade escolar, não leva à confissão conforme pretende o reclamante, não sendo suficiente para comprovar a dispensa discriminatória, mas, sim, a insustentabilidade da relação havida entre as partes, especialmente no contexto de um ambiente escolar. Nesse sentido, segue entendimento deste Regional: **DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA.** Compete ao empregado o ônus da prova quanto ao caráter discriminatório da despedida. Não se desincumbindo do encargo de comprovar o fato constitutivo do direito, inexistente qualquer circunstância a obstar a sua dispensa, sendo válida a rescisão contratual, sem justa causa, operada por iniciativa da empregadora (0020194-54.2019.5.04.0281, 5ª Turma, em 20-04-2022, Relator: Desembargador Marcos Fagundes Salomão). **DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.** Caso dos autos em que a reclamada agiu de acordo com seu poder diretivo, nos limites da boa-fé, inexistindo elementos a apontar que a dispensa da parte autora tenha tido caráter discriminatório. Recurso ordinário não provido (0020512-13.2020.5.04.0019, 11ª Turma, em 19-04-2022, Relatora: Desembargadora Flavia Lorena Pacheco). Nesse contexto, na ausência de prova cabal do enquadramento em prática vedada pelos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/95 e, considerando que o despedimento do empregado sem justa causa é um direito potestativo da empregadora, não há falar em indenização do período de afastamento. Diante do exposto, indefiro os pedidos "1" e "2" da inicial. "O reclamante não se conforma com a sentença que deixou de reconhecer a hipótese de despedida discriminatória. Menciona que, nos casos de dispensa discriminatória, mesmo que presumida, o ônus da prova não cabe ao empregado, mas sim à empresa. Ressalta ter comprovado nos autos que a rescisão do contrato de trabalho foi em virtude de uma postagem divulgada em sua rede social, que foi tida como afrontosa por alguns pais de alunos do educandário. Assevera que a dispensa sem justa causa do empregado exprime apenas e tão somente que o contrato foi rompido sem que houvesse sido praticada alguma das faltas previstas no art. 482 da CLT, e não que inexistente outra circunstância a motivar o rompimento. Argumenta ser evidente que o empregador não age sem motivo ao romper o contrato de trabalho. Ressalta que, se a causa determinante da dispensa do empregado for ilícita (v.g., ato discriminatório), tal ilicitude impossibilitará o reconhecimento da validade do rompimento contratual porque, nesse caso, o direito de romper o contrato não terá sido exercido de modo legítimo pelo empregador, mas de maneira abusiva, com o objetivo de atingir resultado vedado pelo ordenamento jurídico, sendo esse o caso dos autos. Alega que a liberdade de manifestação de pensamento (art. 5º, IV da CF), a liberdade de imprensa, a liberdade de crença religiosa, a convicção política e filosófica são alicerces do Estado Democrático Direito e sua

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



manifestação precisa ser a mais ampla possível, embora não possam ser considerados absolutos, pois eles colidem com outros princípios e precisam ser ponderados, uma vez que não pode ser usado para disseminar ódio, violência, atacar a honra das pessoas e instituições. Assevera que o empregado possui o pleno direito à liberdade de expressão, até mesmo no âmbito da internet, especificamente em suas redes sociais particulares, podendo manifestar sua opinião, compartilhar fotos e pensamentos, sendo assegurado pela Constituição, desde que não atente contra a finalidade principal da empresa, sem cometimento de crimes, insultos e sem afetar o regular funcionamento da organização do trabalho ou o correto cumprimento do contrato. Refere que o reclamante expôs manifestação de pensamento em rede social privada, sendo esta totalmente desvirtuada da relação de emprego e não representando qualquer ofensa seja à empregadora, seja a pessoa determinada. Aduz não haver ofensa a qualquer diretriz prevista no Código de Conduta ou no Manual Administrativo do Educador. Frisa que a postagem realizada pelo autor, em tom de irônico desabafo, e que teria "insultado" meia dúzia (palavras do preposto da ré) de pais de alunos: 1) Foi feita no perfil pessoal do autor em sua conta particular do Twitter; 2) Não citou nome de ninguém; 3) Não insinuou ser direcionada a pessoas ou famílias específicas; 4) Citou somente "latifúndio de plantio de soja", o

ID. 162d401 - Pág. 4

que tampouco se conhece, pois a principal cultura na região é de arroz (fato noticiado inclusive pelo preposto da ré; 5) Não utilizou qualquer expressão degradante, chula, discurso de ódio ou que promova atos de violência. Argumenta que a rescisão contratual foi uma forma de sanção à sua manifestação de opinião, a qual sequer ocorreu em ambiente laboral. Assevera que a conduta perpetrada pela recorrida é violadora da dignidade do obreiro, atingindo diretamente sua liberdade de expressão (art. 5º, IV, CF) e os valores sociais do trabalho (art. 1.º, III e IV). Destaca que a prova oral comprova a inexistência do alegado abalo na relação professor-comunidade escolar. Expõe argumentos. Requer a reforma da sentença para reconhecer a dispensa discriminatória e condenar a recorrida a indenização, à luz do art. 4º da Lei 9.029/95. Na petição inicial, o reclamante alega ter sido despedido de forma discriminatória após postagem realizada em rede social (Twitter), de manifestação de pensamento e opinião. Refere que, após a postagem, se iniciou uma verdadeira campanha de difamação pelas redes sociais, promovidas por grupos reacionários, majoritariamente formados por familiares e amigos de alunos do autor - que, aparentemente, se dedicam à atividade do agronegócio na cidade e na região. Em suma, sustenta ter sido demitido por conta de "lobby" de pais e alunos que se sentiram ofendidos com uma postagem na rede social. Discorre acerca da dispensa discriminatória. Menciona que apenas expôs seu pensamento em rede social, sendo totalmente desvirtuado da relação de emprego e não representando ofensa à

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



empregadora, nem a qualquer pessoa determinada. Postulou o reconhecimento da dispensa discriminatória e a condenação da reclamada ao pagamento de indenização em valor correspondente ao dobro da remuneração relativa ao período de afastamento, desde a data da dispensa até a da publicação da sentença, com reflexos em repousos e feriados remunerados, 13º salário, férias com 1/3, aviso prévio, FGTS com 40%, cujo valor atualmente perfaz a soma de R\$ 41.955,60 (quarenta e um mil novecentos e cinquenta e cinco reais e sessenta centavos). Em defesa, a parte ré impugna as alegações do autor. Afirma que a legislação vigente autoriza a demissão do empregado sem justo motivo, desde que o empregador arque com as verbas rescisórias e comunique o término do contrato aos órgãos competentes (art. 477 da CLT). Sustenta que a rescisão contratual se deu de forma válida e eficaz, em decorrência do poder potestativo do empregador. Esclarece que a demissão não se deu por motivo discriminatório, mas sim pelo abalo da relação do professor com a comunidade escolar. Assevera que, embora tenha ocorrido a demissão sem justo motivo, a rescisão foi efetivada, também, como forma de resguardar o autor de situações e de reações de um grande número de pais que se manifestaram publicamente ou diretamente ao colégio, por se sentirem ofendidos e atacados com a postagem. Nos termos do ID. 424275a - Pág. 1, em 11/01/2022, às 09:56, o reclamante inseriu na rede social "TWITTER" o seguinte comentário: "Bom dia, seus pobres. Já economizaram água hoje pra um latifundiário poder irrigar sua lavoura de soja?" Ainda, conforme extrai-se do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) de ID 4f26d9e, o reclamante foi admitido pela parte ré em 12/02/2019, para exercer o cargo de PROFESSOR, sendo demitido, sem justa causa, em 08/02/2022. Nesse sentido, para que a dispensa seja considerada discriminatória, o motivo ensejador deve se enquadrar em alguma das hipóteses previstas em lei. Assim dispõem os artigos 1º e 4º da Lei n. 9.029/95: "Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (...) Art. 4º. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais". No caso, era do empregador o ônus de provar que a despedida não ostentou caráter discriminatório, uma vez que o reclamante indica o teor da postagem e comprova que o comentário realizado em rede social motivou a ira de certos grupos políticos, bem como a repercutiu no âmbito laboral. Ademais, ressalta-se que o reclamante apresentou mensagem do empregador dizendo que adotaria as medidas cabíveis quando do final

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



das férias do autor. Observase que, em momento algum, o descontentamento dos responsáveis pelos alunos verteu objetivamente em queixa à direção do educandário quanto a responsabilidade pedagógica. Ainda,

ID. 162d401 - Pág. 5

não há indícios mínimos de que o reclamante apresentasse, no ambiente escolar ou fora dele, comportamento que incitasse conflito comprometedor de sua participação no processo ensino - aprendizagem. O comentário postado pelo reclamante em rede social pessoal, contém tom irônico e, muitas vezes, a ironia é mal entendida. Extrai-se que o exacerbamento extremado e distorcido das posições políticas em redes sociais sem controle, vivenciado nestes tempos, é o que confere alguma relevância a postagem. Porém, tal circunstância, não justifica o despedimento, em boa medida uma precipitação, uma confissão tácita de que o tom político distorcido foi o extrato subjetivo da deliberação por tal decisão, espelhando o caráter discriminatório. Douro lado, não sendo a conduta do reclamante sistemática, com um propósito específico de fratura social, não se enquadra em violação do "manual" da reclamada, como regra de advertência para que o comportamento externo não comprometa o ambiente educacional e o nome da escola. Frisa-se, por derradeiro, que a garantia de educação com pluralismo de ideias é um dever constitucional que transcende a eventual pragmatismo utilitário, na perspectiva de interesses sociais implicados pelo conjunto de alunos, deveras mais amplo e diverso do que aqueles ligados aos grandes proprietários de terras. Por tais fundamentos, reputa-se discriminatória a despedida do reclamante, nos termos do art. 1º da Lei n. 9.029/95. Por decorrência, faz jus o reclamante a indenização pelo valor correspondente ao dobro da remuneração mensal relativa ao período de afastamento. Na remuneração deve-se incluir as projeções relativas a 13º salário, férias com 1/3, proporcionalidade do aviso prévio e contribuição de FGTS com 40%, razão pela qual cabem reflexos. O dia de repouso remunerado, contudo, já está incluso na definição mensal da remuneração. Dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para, reconhecendo a despedida discriminatória, condenar a parte reclamada ao pagamento da indenização do valor correspondente ao dobro da remuneração mensal, com os reflexos decorrentes das projeções cabíveis de 13º salário, férias com 1/3, proporcionalidade do aviso prévio e contribuição de FGTS com 40%, relativa ao período compreendido entre a data da dispensa até a da publicação da sentença. RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR E DA RECLAMADA - matéria comum. 1. DANOS MORAIS. O reclamante recorre do "quantum" fixado na origem a título de indenização por danos morais. Assevera que restou demonstrado nos autos tanto a dispensa discriminatória, como a total omissão da reclamada perante as agressões que o professor sofreu. Menciona que a reclamada o despediu, a pedido de alguns pais de alunos, sem ao menos ouvi-lo. Aduz a impossibilidade de admitir, em um estado democrático de direito, uma instituição

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



que se comporte de forma absolutamente discriminatória com seus funcionários e que não os defenda de ataques injustos e criminosos que venham a sofrer de terceiros. Discorre acerca da caracterização do dano moral. Aponta que a indenização por danos morais tem caráter punitivo e compensatório e, também, visa a servir como medida pedagógica. Em razão disso, postula a majoração da indenização arbitrada em sentença para o patamar de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). A parte ré não se conforma com a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Sustenta que não merece prevalecer a decisão de origem que condenou o educandário pelo fato de o reclamante ter sido ofendido por pais de educandos, reconhecendo a responsabilidade objetiva. Argumenta que não pode ser responsabilizado por atos cometidos pelos pais dos educandos, sendo inaplicáveis os artigos 932 e 933 do Código Civil. Ressalta que, como o autor tinha pleno conhecimento das pessoas que lhe encaminharam mensagens, lhe competia a propositura de ação diretamente em face de tais pessoais. Assevera que, diante de tais circunstâncias, o pedido de indenização por danos morais formulados na presente demanda decorrem exclusivamente da suposta despedida discriminatória. Destaca o teor da prova oral. Postula seja afastada a condenação imposta. De forma subsidiária, alega que deve ser minorado o valor fixado a título de danos morais. Discorre acerca dos critérios para arbitramento da indenização. Colaciona jurisprudência. O reclamante postula uma reparação em valor não inferior a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), segundo termos da inicial. A reclamada, em suma, sustenta não ser devida a indenização postulada, conquanto não patrocinou agressões ou violações à pessoa do professor, muito ao contrário, intentou resguardá-lo. O juízo de origem, embora não tenha reconhecido a despedida discriminatória do autor, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, nos seguintes termos (ID. ecbd45a - Pág. 5-7): "2. Indenização por danos morais O reclamante postula o pagamento de uma indenização por danos morais alegando que após a rescisão contratual discriminatória exigida por alguns pais de alunos, passou a apresentar **sintomas**

ID. 162d401 - Pág. 6

de depressão. Alega, ainda, que a sua vida profissional ficou devastada, uma vez que a despedida o tornou menos competitivo a vagas em escolas do ensino privado em razão da notoriedade de sua dispensa discriminatória, injusta e desumana praticada pela reclamada juntamente com os pais de alguns alunos. A reclamada, em contestação, alega que a rescisão contratual não se deu por motivo discriminatório, razão pela qual, não há que se falar em pagamento de indenização por danos morais. Examinado. Sobre a responsabilidade civil e a obrigação de indenizar, os artigos 932 e 933 do Código Civil dispõem: Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e

Assinado eletronicamente por: LUIS CARLOS PINTO GASTAL - 23/06/2024 19:04:41 - 162d401

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23012011451309100000071299266>

Número do processo: 0020209-07.2022.5.04.0802

Número do documento: 23012011451309100000071299266



em sua companhia;II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. GrifeiAssim, com base nos artigos supracitados, entendo que os estabelecimentos de ensino respondem objetivamente pelos seus educandos.

No caso dos autos, em que pese não tenha restado comprovado que a despedida do autor tenha sido discriminatória (conforme item 01), a forma como ocorreu a dispensa, dada a repercussão e os comentários feitos por pessoas que têm vínculo com o colégio (dentre eles seus educandos - fl. 41), certamente causou constrangimento e humilhação ao autor, desencadeando sentimentos de vergonha, estresse, angústia e ansiedade, ferindo a sua honra, imagem, intimidade e dignidade, caracterizando, assim, o dano.Nesse contexto, entendo que a reclamada deve responder objetivamente, pelo acontecido, independentemente de culpa, na forma dos arts. 932, IV, e 933, do CC, aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho (art. 8º, parágrafo único, da CLT).Entretan to, deixo de adotar o valor pretendido pelo obreiro, por considerá-lo desproporcional ao dano sofrido.

Assim, considerando o porte econômico da empregadora, a função compensatória da reparação (sem gerar enriquecimento sem causa), o caráter pedagógico da verba, a extensão do dano e o princípio da razoabilidade, arbitro a indenização por dano moral em R\$ 30.000,00, nos termos do art. 5º, V e X, da CF/88.Esclareço que o valor ora arbitrado já está corrigido até a data de publicação desta decisão.

Diante do exposto, defiro o pagamento de uma indenização, a título de danos morais, no valor de R\$ 30.000,00."



Ainda que por fundamentos diversos daqueles adotados na origem, corrobora-se com a decisão no ponto em que deferiu ao reclamante o pagamento de indenização por danos morais.

Da leitura da peça inicial, fica evidente que o pedido de indenização por danos morais formulado pelo autor tem como causa de pedir o sofrimento ocasionado pela alegada despedida discriminatória. Tanto é assim que o reclamante refere que o "dever de indenizar o autor, pela requerida, evidencia-se pela forma vexatória e humilhante com que o agrediu publicamente por meio de uma injusta demissão cujo núcleo é a intolerância ideológica e filosófica, tendo por objetivo o sufocamento discriminatório do pensamento contrário ao da classe ruralista local que tem presença massiva no Colégio Marista Santana, e tudo isso perante a sociedade local para que o autor fosse exposto como um 'exemplo' a qualquer outro que ouse expor pensamento semelhante em seu meio social.". (ID. 7766d93 - Pág. 22).

Como analisado no tópico anterior, existem elementos nos autos que indicam que a despedida do reclamante tenha sido motivada por questões político-ideológicas, sendo que, nos termos do art. 4º da Lei n. 9.029/95 "O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: [...]". Ou seja, decorre da própria Lei n. 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências, o direito à indenização por danos imateriais. Assim, caracterizada a despedida como discriminatória, faz jus ao pagamento da indenização por danos morais. Ainda, em relação ao valor, ressalta-se que é necessário observar a gravidade do fato ocorrido, a condição pessoal da vítima, assim como a capacidade financeira do empregador. Além disso, a indenização por danos morais deve sempre se pautar nas circunstâncias do caso concreto, levando-se em conta, ainda, como parâmetro, os valores normalmente fixados em casos análogos. E, na hipótese, não obstante as razões recursais do reclamante e da reclamada, reputa-se adequada a indenização no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) fixada na origem. Destarte, nega-se provimento ao recurso ordinário do



autor. Nega-se provimento ao recurso ordinário da parte ré. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - matéria remanescente. 1. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. A parte ré investe contra a sentença que indeferiu a condenação do autor ao pagamento de honorários sucumbenciais, por se tratar de beneficiário da justiça gratuita. Invoca o disposto no art. 791-A, §4º da CLT, bem como no art. 98 do CPC. Expõe argumentos. Argumenta que o art. 791-A, § 4º, da CLT não colide com os arts. 1º, III e IV, 3º, I e III, e 5º, caput, XXXV e LXXIV, da CF, ao revés, busca preservar a jurisdição em sua essência, como instrumento responsável e consciente de tutela de direitos elementares do ser humano trabalhador, indispensáveis à sua sobrevivência e à da família. Requer a reforma da sentença. Examina-se. Considerando que a presente demanda foi ajuizada em 04.06.2021, ou seja, em data posterior à vigência da Lei 13.467/17. No caso, considerando que com a reforma da sentença o autor não sucumbiu integralmente em nenhum dos pedidos formulados, não há falar na sua condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, em favor do procurador da parte reclamada. Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada.

LUIS CARLOS PINTO GASTAL.

Relator

