



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

**A C Ó R D ã O (3ª Turma) GMMGD/jms/**

**A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE  
REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS  
13.015/2014 E 13.467/2017. RITO**



**SUMARÍSSIMO. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR**

**INDENIZATÓRIO.** Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, X, da CF, suscitada no recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

**B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO.**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO.** É incontroversa, na presente hipótese, a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada, na fase pré-contratual, ao recusar a contratação da Reclamante em razão de seu estado gravídico. A Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros. Há exponenciais princípios e regras constitucionais da não discriminação na ordem jurídica do Brasil. Ver a respeito a força normativa nesta direção do Preâmbulo do Texto Máximo; do art. 1º, III; do art. 3º, I e IV; do art. 5º, *caput* e inciso I; e, finalmente, do art. 5º, III, *in fine*, todos da Constituição da República. A

Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025** discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana. No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regra gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípio específicos, na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII. Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. A causa da discriminação



reside, muitas vezes, no cru *preconceito*, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (são fatores injustamente desqualificantes na ordem constitucional e legal brasileiras, por exemplo: raça ou cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, origem, estado civil, deficiência, idade, situação familiar, riqueza, orientação sexual, etc.). Ou, como afirma *Ronald Dworkin*, do fato de ser “membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo, que outros”. Mas a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico. O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Também o Direito do Trabalho tem absorvido essa moderna vertente de evolução da cultura e prática jurídicas. No caso brasileiro, essa absorção ampliou-se, de modo significativo, apenas após o advento da mais democrática carta de direitos já insculpida **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

na história política do País, a Constituição da República de 1988. A relevância, no Direito atual, do combate antidiscriminatório erigiu ao *status* de *princípio* a ideia de não discriminação. O *princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante*. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Efetivamente, a ordem justalabalhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho. Tais mecanismos, entretanto,



tendem obviamente a se ampliar à medida que se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego. Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do País acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego. A primeira significativa modificação constitucional encontra-se no tocante à situação da mulher trabalhadora. Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função de sexo (isto é, gênero), o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

trabalho ou no próprio interior da relação de emprego. A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Enfatizando ainda sua intenção antidiscriminatória no que tange ao sexo (no sentido de gênero), incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros antidiscriminatórios especificados por seu art. 7º, XXX. Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7º, XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (grifos acrescidos). Observe-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o



mercado de trabalho da mulher. Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher. As posteriores Leis n. 9.029/1995 e n. 9.799/1999 vieram acentuar o combate à discriminação da mulher trabalhadora, especificando situações potencialmente verificáveis. O primeiro desses diplomas, em seu texto original (vigente até **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

4.1.2016), proíbe a “adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade” (art. 1º da Lei n. 9.029/95; grifos acrescidos). Com respeito especificamente à mulher considera também práticas discriminatórias a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente a esterilização ou estado de gravidez (art. 2º, Lei n. 9.029/95). Veda, ainda, a lei a indução ou instigamento ao controle de natalidade. A Lei n. 9.799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido dos textos normativos preexistentes, em especial da Constituição. Nessa linha, a utilização de referências ou critérios fundados em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez para fins de anúncios de empregos, de critérios de admissão, remuneração, promoção ou dispensa, para oferta de vagas de formação e aperfeiçoamento profissional e situações trabalhistas congêneres (art. 373-A, CLT, conforme inserção feita pela Lei n. 9.799/99). No plano internacional, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, incorporada no ordenamento jurídico pátrio (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002), que no seu preâmbulo relembra



que *“a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu* **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

*país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade”.* Constando do seu artigo 11, item 1, alíneas “a” e “b”, que *“os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo o ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;”.* Lamentavelmente, na realidade brasileira, não obstante as proteções jurídicas antidiscriminatórias, a discriminação negativa em seus vários matizes, inclusive em relação à mulher gestante – caso dos presentes autos –, ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de práticas discriminatórias envolvendo as relações de trabalho, incluindo, as fases de celebração e término do contrato de trabalho. Assim, não sendo, consistente, justificada, lícita a diferenciação, desponta a ofensa ao princípio e às regras antidiscriminatórias, incidindo o dever de reparação (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB/2002). **Na presente hipótese**, conforme consignado no acórdão regional, resultou comprovada a discriminação da Reclamante ao acesso ao emprego, em virtude de seu estado gravídico. Em relação ao valor da indenização, a Corte Regional reformou a sentença para reduzir o valor da indenização por danos morais de R\$18.500,00, para R\$6.000,00. A jurisprudência



desta corte vem **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. Esclarece-se que o Julgador deve lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. Pontue-se que a Lei n. 13.467/2017, vigente a partir de 11.11.17, buscou regular os danos extrapatrimoniais e sua reparação nas relações de trabalho, por meio da inserção do novo Título II-A na CLT (“Do Dano Extrapatrimonial”), composto pelos arts. 223-A até 223-G. A interpretação das regras fixadas no novo Título

II-A da CLT, integrado pelos arts. 223-A até 223-G, não pode ser, naturalmente, meramente literalista, devendo observar, sem dúvida, os métodos científicos de interpretação jurídica, tais como o lógico-racional, o sistemático e o método teleológico. Dessa maneira, será possível se harmonizarem os preceitos inseridos, em dezembro de 2017, na CLT com o conjunto jurídico mais amplo, inclusive estampado na Constituição da República, nos diplomas internacionais sobre Direitos Humanos subscritos pelo Brasil (e que aqui ingressam com *status* de norma supralegal) e nos demais diplomas normativos que regulam a matéria, sejam situados dentro do Direito do Trabalho (como, por exemplo, as Leis nºs. 9.029/1995 e 9.799/1999), sejam **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

situados fora do Direito do Trabalho (Código Civil de 2002, por exemplo), porém aplicáveis à regência dos danos morais, inclusive estéticos, e, nessa medida, às relações trabalhistas. A ideia de juízo de equidade para



a aferição do dano e fixação da correspondente reparação consta, em parte, do novo texto legal. Dessa maneira, os 12 elementos a serem considerados pelo Magistrado ao apreciar o pedido (especificados no art. 223-G, *caput* e incisos I até XII, da CLT) direcionam-se à formação do juízo de equidade próprio ao julgamento desse tipo de litígio e pleito judiciais. Nesse aspecto, saliente-se que, em relação aos parâmetros para a fixação do *quantum* indenizatório dos danos extrapatrimoniais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6050, da relatoria do Min. Gilmar Mendes, firmou o entendimento de que “os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial”. Assentando ainda a Suprema Corte que é constitucional “o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”. **No caso em exame**, considerando os elementos expostos no acórdão regional, tais como a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada (limitação do acesso ao emprego da Reclamante em razão de seu estado gravídico), o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido da Obreira e do caráter pedagógico da medida, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional (R\$6.000,00) mostra-se excessivamente módico. Nesse contexto, merece reforma a decisão recorrida para majorar o *quantum* indenizatório, para R\$18.000,00 (dezoito mil reais), quantia que se revela mais adequada e proporcional para reparar o dano moral sofrido, já considerando as particularidades do caso concreto.

**Recurso de revista conhecido e provido.**





Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**, em que é Recorrente \_\_\_\_\_ e é Recorrido **CVC BRASIL OPERADORA E AGÊNCIA DE VIAGENS S.A. e \_\_\_\_\_ VIAGENS LTDA - ME.**

O TRT de origem denegou seguimento ao recurso de revista da Reclamante. Inconformada a Reclamante interpõe agravo de instrumento, sustentando que o seu apelo reunia condições de admissibilidade.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

**TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL – RITO SUMARÍSSIMO.**

**PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017.**

É o relatório.

**V O T O**

**A) AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**I) CONHECIMENTO**

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

**II) MÉRITO**

**CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO**

O Tribunal Regional deu parcial provimento ao apelo da 1ª Reclamada para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$6.000,00 (seis mil reais).

Nas razões do recurso de revista, a Parte requer a reforma da decisão. Aponta violação dos arts. 1º, II, III e IV, 3º, I, IV, 5º, *caput*, I, II, V, X, 6º, 7º, *caput*, da CF, bem como transcreve arestos para o confronto de teses.

Por ocasião do primeiro juízo de admissibilidade, o Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista. No agravo de instrumento, a Parte reitera as alegações



trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, X, da CF.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

## **B) RECURSO DE REVISTA**

### **I) CONHECIMENTO**

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

## **CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

Eis o teor do acórdão regional, na parte que interessa:

### **2 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO (RECURSO DA 1ª RÉ)**

#### **Recorre a primeira reclamada da condenação ao pagamento de indenização por danos morais, arbitrada na origem em R\$ 18.500,00 (dezoito mil e quinhentos reais).**

Inicialmente, impugna a prova do dano, asseverando que a autora não produziu qualquer prova capaz de corroborar a veracidade das supostas conversas por aplicativo de celular.

Em seguida, nega a ocorrência do ato discriminatório, argumentando que a gravidez não foi o motivo da não contratação da candidata. Defende que a conversa se deu de forma amistosa, sem qualquer desrespeito à autora. Acrescenta que não houve interesse da candidata em assumir a vaga, tanto que lhe foi ofertado o emprego em audiência, mas a proposta foi recusada.

Outrossim, alega a existência de julgamento *extra petita*, uma vez que a autora postula indenização por danos morais, decorrente de ato discriminatório, e o Juízo entendeu devida indenização equivalente a 14 salários (9 meses de gestação e 5 meses de estabilidade provisória), o que sustenta cabível apenas se a autora tivesse postulado lucros cessantes.

Assim, pugna seja afastada a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e, de forma subsidiária, requer a redução do *quantum* indenizatório a valor que



garde razoabilidade e proporcionalidade com o fato, que segundo a recorrente, consiste em mera entrevista de emprego, cujo resultado foi infrutífero para ambas as partes.

De plano, registro que para ensejar a condenação embasada na responsabilidade civil é necessário, de regra, ante a inteligência dos arts. 186 e 927 do Código Civil vigente, a configuração dos elementos ato ilícito - omissivo ou comissivo - praticado pelo chamado agente causador, do qual decorre, por meio de um nexo de causalidade, um efetivo dano à esfera jurídica de outrem, elementos estes que, segundo a demandante, estão demonstrados pela ata notarial acostada às fls. 19/23.

**Insta registrar que a prova apresentada pela autora, consistente em "ata notarial para constatação de mensagens enviadas e recebidas via celular" está devidamente certificada por escrivão, circunstância que confirma a veracidade das mensagens trocadas entre as partes.**

**A transcrição do diálogo na referida ata elucida a questão, pois demonstra claramente que o motivo da não admissão da candidata decorre da sua gestação.**

**Deveras, antes das partes encontrarem-se pessoalmente, a representante da ré insiste, e muito, na contratação da autora. Ocorre que, após a reunião realizada em 11/05/2019, a preposta muda de**

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**  
**atitude, informando que necessitava da autorização da segunda ré para efetivar a admissão da trabalhadora. Em 14/05/2019 justifica a não contratação em razão de a segunda ré não ter aceitado a proposta. Quando questionada pela autora "Qual proposta?", responde "De vc vir trabalhar agora". Adiante a preposta pergunta "Vc acha que pois do bebe nascer há uma possibilidade da gente voltar a conversar?", revelando, de forma inquestionável, que o estado gravídico da autora é o motivo da sua não admissão. Tanto que a autora afirma "Eu fico muito triste pq você queria que eu começasse segunda e estava tudo ok. A partir do momento que eu precisaria da colaboração de vocês já não deu mais certo. Me sinto como se não servisse só por este grávida. Continuarei trabalhando com meu padrasto mais para frente também. Até mais.", sendo que a preposta não nega que seja esse o motivo da não efetivação do contrato, inclusive, afirmando que admira a autora, o seu trabalho e continuaria sempre de "portas abertas".**

**Diante da situação retratada, assim como o Magistrado sentenciante, tenho por comprovado o fato constitutivo do direito vindicado, ou seja, que a contratação não se perfectibilizou em razão da gestação da trabalhadora.**

Tenho assim por presentes *in casu* os requisitos ensejadores da responsabilidade civil, uma vez que o ato praticado pela primeira ré afronta direitos constitucionais como o direito à maternidade (art. 6º da CRFB) e a valorização da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB). Logo, evidente que o desrespeito a tal arcabouço normativo impõe o dever de indenizar pela afronta moral sofrida, porquanto inegável tenha sido a reclamante atingida em sua dignidade.

**Todavia, entendo que a sentença comporta reforma quanto à fixação do quantum da indenização.**

**Isso porque, assiste razão à reclamada quando afirma que a pretensão da autora não diz respeito à postulação de salários decorrentes de estabilidade provisória e sim à indenização decorrente de ato discriminatório que levou a não efetivação do contrato de trabalho.**



**Assim, cabe observar, além dos clássicos parâmetros traçados pelo magistério da doutrina (v.g. a gravidade da lesão, a situação patrimonial e pessoal do ofensor e do ofendido, bem como o grau de culpa do ofensor, e ainda o caráter educativo-pedagógico da medida sancionadora), também todas as balizas traçadas pelo novel art. 223-G da CLT, e bem assim os parâmetros contidos em seu § 1º, vigente à época dos fatos.**

**Considerando que a negociação entre as partes, embora frustrada pela prática de ato discriminatório, se deu em tom amigável, bem como o pequeno lapso temporal da ocorrência, além de não ter causado maiores transtornos à trabalhadora, haja vista que ela não chegou a rescindir o contrato de trabalho que mantinha à época da negociação,**

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**  
**entendo tratar-se na espécie de ofensa de natureza leve, nos termos do art. 223-G, § 1º, inc. I, da CLT.**

**Dessarte, dou provimento parcial ao recurso da primeira ré para reduzir a indenização pelo dano moral sofrido para R\$ 6.000,00 (seis mil reais), valor que entendo mais adequado à realidade dos fatos.” (g.n.)**

Apresentados embargos de declaração, a Corte Regional assim se manifestou:

#### MÉRITO

A embargante alega a existência de contradição no julgado, uma vez que considerou que "não teria sido comprovado o desvirtuamento do contrato de franquia, pois não haveria prova robusta de que a franqueadora impediu a contratação da autora, atuando, assim, com ingerência na franqueada, de forma a caracterizar fraude no contrato de franquia" e, adiante, "assentou com veemência ser incontroversa a veracidade das mensagens trocadas entre as partes", as quais, a seu ver, comprovam incontroversa a ingerência da franqueadora sobre a franqueada".

Sem razão a embargante, porquanto é assente o entendimento de que a contradição justificadora do manejo hábil dos embargos declaratórios somente se configura quando existentes proposições inconciliáveis no seio do próprio julgado, a qual não ocorreu no caso em análise.

Isto porque **a leitura atenta da decisão questionada, evidencia, sem a mínima dificuldade, o entendimento deste Colegiado no sentido de que o fato de a CVC (franqueadora) ser citada nas conversas trocadas entre a autora e a preposta da RBI Tour Viagens (franqueada), não comprova a efetiva participação da CVC na negociação pré-contratual, de modo a concluir que a recusa de contratar a autora partiu da franqueadora, de modo a caracterizar a suposta ingerência na franqueada.**

Na verdade, as insurgências da embargante se traduzem no mero inconformismo com a decisão que lhe foi desfavorável, o que não possibilita um novo julgamento por meio de embargos de declaração.

Ressalto que os embargos declaratórios se prestam a suprir omissões, esclarecer obscuridades, afastar contradições ou corrigir erros materiais porventura existentes no julgado, na forma disposta no art. 897-A da CLT e no art. 1.022 do novo Código de Processo Civil, não sendo o remédio processual cabível para promover a reforma da decisão.

Rejeito os embargos.



A Parte Reclamante, em suas razões recursais, pugna pela reforma da decisão.

Ao exame.

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

Inicialmente, registre-se que, tratando-se de procedimento sumaríssimo, o cabimento de recurso de revista cinge-se à demonstração de contrariedade a teor de súmula de jurisprudência uniforme do TST ou de súmula vinculante do STF e/ou de violação direta de dispositivo da Constituição Federal, nos termos do art. 896, § 9º, da CLT. Desse modo, a análise do presente apelo limitar-se-á aos dispositivos constitucionais reputados violados.

**Na presente hipótese**, resultou incontroversa a conduta discriminatória praticada pela 1ª Reclamada, na fase pré-contratual, ao recusar a contratação da Reclamante em razão de seu estado gravídico.

A Constituição de 1988 proibiu a discriminação em qualquer contexto da sociedade e do Estado brasileiros. Há exponenciais princípios e regras constitucionais da não discriminação na ordem jurídica do Brasil. Ver a respeito a força normativa nesta direção do Preâmbulo do Texto Máximo; do art. 1º, III; do art. 3º, I e IV; do art. 5º, *caput* e inciso I; e, finalmente, do art. 5º, III, *in fine*, todos da Constituição da República. A discriminação, como se percebe, é afronta direta à dignidade da pessoa humana. No âmbito empregatício, além da incidência desse princípio e regra gerais fixados amplamente na Constituição, há regra e princípio específicos, na mesma direção, estabelecidos no art. 7º, XXX, XXXI e XXXII.

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru *preconceito*, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (são fatores injustamente desqualificantes na ordem constitucional e legal brasileiras, por exemplo: raça ou cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, origem, estado civil, deficiência, idade, situação familiar, riqueza, orientação sexual, etc.). Ou, como afirma *Ronald Dworkin*, do fato de ser “membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo, que outros”<sup>1</sup>.

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

Mas a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros

---

<sup>1</sup> DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípio. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 450.



fatores relevantes a um determinado caso concreto específico.

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade voltada para processos de inclusão social, contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual.

Também o Direito do Trabalho tem absorvido essa moderna vertente de evolução da cultura e prática jurídicas. No caso brasileiro, essa absorção ampliou-se, de modo significativo, apenas após o advento da mais democrática carta de direitos já insculpida na história política do País, a Constituição da República de 1988.

A relevância, no Direito atual, do combate antidiscriminatório erigiu ao *status* de *princípio* a ideia de não discriminação. O *princípio da não discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante*. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas.

É exemplo de aplicação do princípio não discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, em face de ser ela mulher. Hoje, a diferença sexual (ou de gênero) não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração; hoje, se essa diferença for utilizada como fator desqualificante, será tida como fator injusto, inaceitável, discriminatório. Rejeitar a ordem jurídica tal diferenciação significa, pois, estar ela assegurando, de fato, um piso mínimo de civilidade para as relações contratuais entre homem e mulher, entre todos os pactuantes, relativamente a seu gênero.

Efetivamente, a ordem justrabalhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho. Tais mecanismos, entretanto, tendem obviamente a se ampliar à medida que se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego. Nesse quadro, a Constituição de 1988 **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025** surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do País acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego.

A primeira significativa modificação constitucional encontra-se no tocante à situação da mulher trabalhadora. Não obstante os textos constitucionais anteriores vedassem discriminação em função de sexo (isto é, gênero), o fato é que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que semelhante dispositivo tivesse o condão de suprimir condutas tutelares discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego.

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe



pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Nessa linha, dispôs a Constituição de 1988 (art. 5º, *caput* e inciso I) que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza ...” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Enfatizando ainda sua intenção antidiscriminatória no que tange ao sexo (no sentido de gênero), incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros antidiscriminatórios especificados por seu art. 7º, XXX.

Ao lado desse firme comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição, em seu art. 7º, XX, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (grifos acrescidos). Observe-se que aqui a Constituição permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher.

Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher.

Importante ressaltar que a diferenciação pode ocorrer, é claro, porém desde que considerada em vista de fator essencial ou efetivamente relevante ao tipo de relação jurídica ou função objetivada no contrato ou desde que ressalvada pela **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025** própria lei em virtude de fatores importantes também considerados. São exemplos dessa diferenciação não discriminatória a proibição relativa ao trabalho de crianças e, em certa medida, dos adolescentes, fixada na própria Constituição (art. 7º, XXXIII, e art. 227, § 3º, I, CF/88); também a diferenciação quanto à remoção de pesos, fixada em 60 Kg, regra geral, para os homens (art. 198, CLT) e 20 Kg, em trabalho contínuo, ou 25 Kg, em trabalho ocasional, para as mulheres (art. 390, CLT). Outras diferenciações justificadas podem ocorrer na vida empregatícia (por exemplo, contratação apenas de homens como vigilantes armados para laborarem em certos locais e horários sumamente perigosos).

As posteriores Leis n. 9.029/1995 e n. 9.799/1999 vieram acentuar o combate à discriminação da mulher trabalhadora, especificando situações potencialmente verificáveis. O primeiro desses diplomas, em seu texto original (vigente até 4.1.2016), proíbe a “adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade” (art. 1º da Lei n. 9.029/95; grifos acrescidos).

Com respeito especificamente à mulher considera também práticas discriminatórias a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente a esterilização ou estado de gravidez (art. 2º, Lei n. 9.029/95). Veda, ainda, a lei a indução ou instigamento ao controle de natalidade.



A Lei n. 9.799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido dos textos normativos preexistentes, em especial da Constituição. Nessa linha, a utilização de referências ou critérios fundados em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez para fins de anúncios de empregos, de critérios de admissão, remuneração, promoção ou dispensa, para oferta de vagas de formação e aperfeiçoamento profissional e situações trabalhistas congêneres (art. 373-A, CLT, conforme inserção feita pela Lei n. 9.799/99).

No plano internacional, destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, incorporada no ordenamento jurídico pátrio (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002), que no seu preâmbulo relembra que *“a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade”*.

Já no seu artigo 1º, referida Convenção traz a conceituação da expressão “discriminação contra a mulher” como sendo *“toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”*. Constando, ainda, do seu artigo 11, item 1, alíneas “a” e “b”, que *“os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo o ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;”*.

Lamentavelmente, na realidade brasileira, não obstante as proteções jurídicas antidiscriminatórias, a discriminação negativa em seus vários matizes, inclusive em relação à mulher gestante – **caso dos presentes autos** –, ainda gera elevado nível de tolerância a certos tipos de práticas discriminatórias envolvendo as relações de trabalho, incluindo, as fases de celebração e término do contrato de trabalho.

Assim, não sendo, consistente, justificada, lícita a diferenciação, desponta a ofensa ao princípio e às regras antidiscriminatórias, incidindo o dever de reparação (art. 5º, V e X, CF/88; art. 186, CCB/2002).

**No caso dos autos**, conforme consignado no acórdão regional,





resultou comprovada a discriminação da Reclamante ao acesso ao emprego, em razão de seu estado gravídico.

Em relação ao valor da indenização, a Corte Regional reformou a sentença para reduzir o valor da indenização por danos morais de R\$18.500,00, para R\$6.000,00.

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

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

Esclarece-se que o Julgador deve lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.

Pontue-se que a Lei n. 13.467/2017, vigente a partir de 11.11.17, buscou regular os danos extrapatrimoniais e sua reparação nas relações de trabalho, por meio da inserção do novo Título II-A na CLT (“Do Dano Extrapatrimonial”), composto pelos arts. 223-A até 223-G.

A interpretação das regras fixadas no novo Título II-A da CLT, integrado pelos arts. 223-A até 223-G, não pode ser, naturalmente, meramente literalista, devendo observar, sem dúvida, os métodos científicos de interpretação jurídica, tais como o lógico-racional, o sistemático e o método teleológico.

Dessa maneira, será possível se harmonizarem os preceitos inseridos, em dezembro de 2017, na CLT com o conjunto jurídico mais amplo, inclusive estampado na Constituição da República, nos diplomas internacionais sobre Direitos Humanos subscritos pelo Brasil (e que aqui ingressam com *status* de norma supralegal) e nos demais diplomas normativos que regulam a matéria, sejam situados dentro do Direito do Trabalho (como, por exemplo, as Leis nºs. 9.029/1995 e 9.799/1999), sejam situados fora do Direito do Trabalho (Código Civil de 2002, por exemplo), porém aplicáveis à regência dos danos morais, inclusive estéticos, e, nessa medida, às relações trabalhistas.

A ideia de juízo de equidade para a aferição do dano e fixação da correspondente reparação consta, em parte, do novo texto legal. Dessa maneira, os 12 elementos a serem considerados pelo Magistrado ao apreciar o pedido (especificados no art. 223-G, *caput* e incisos I até XII, da CLT) direcionam-se à formação do juízo de equidade próprio ao julgamento desse tipo de litígio e pleito judiciais.

Nesse aspecto, saliente-se que, em relação aos parâmetros para a fixação do *quantum* indenizatório dos danos extrapatrimoniais, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6050, da relatoria do Min. Gilmar Mendes, firmou o **PROCESSO Nº TST-RR-1227-**



**28.2019.5.12.0025** entendimento de que “os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial”. Assentando ainda a Suprema Corte que é constitucional “o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”.

Eis o teor da ementa do referido julgado:

Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

(ADI 6050, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 26-06-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023) – grifos acrescidos

**No caso em exame**, considerando alguns elementos dos autos, tais como a conduta discriminatória praticada pela Reclamada (conduta discriminatória de acesso ao emprego da Reclamante em virtude de seu estado gravídico), o dano, o grau de culpa do ofensor, a condição econômica das Partes, além do não enriquecimento indevido do Obreiro e do caráter pedagógico da medida, entende-se que o montante arbitrado pelo Tribunal Regional (R\$6.000,00) mostra-se excessivamente módico. Nesse contexto, merece reforma a decisão recorrida para majorar o *quantum* indenizatório, para R\$18.000,00 (dezoito mil reais), quantia que se revela mais adequada e proporcional para reparar o dano moral sofrido, já considerando as particularidades do caso concreto.

**PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 5º, X, da CF.

## II - MÉRITO



**CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. GESTANTE. LIMITAÇÃO DO ACESSO AO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR INDENIZATÓRIO**

Conhecido o recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da CF, **DOU-LHE PROVIMENTO**, para majorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais).

Considerando que se trata de condenação ao pagamento de indenização por dano moral – caso em que se empregam os critérios previstos na Súmula 439 desta Corte (ou seja, aplicação da correção monetária a partir da data da decisão de arbitramento do valor) –, conclui-se que não incide a distinção entre "fase judicial" e "fase pré-judicial", haja vista que se trata de direito cujo fato gerador ocorre apenas quando da prolação da decisão judicial.

Logo, a correção monetária incide nos moldes da Súmula 439/TST, adaptando-se à decisão proferida pelo STF no julgamento das ADC nºs 58 e 59 e das ADI nºs 5.867 e 6.021, em sessão plenária de 18.12.2020 (acórdãos publicados no DJE de 07.04.2021), ou seja, aplicando-se apenas a taxa SELIC, uma vez que a parcela deferida decorre de condenação apenas na fase judicial.

Esclareça-se que, em razão de a taxa SELIC já englobar os juros de mora, não há falar em cômputo, em separado, deste encargo.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento interposto pela Reclamante para determinar o processamento do seu recurso de revista; II - conhecer do recurso de revista da Reclamante, por violação do art. 5º, X, da CF; e, no mérito, dar-lhe provimento para majorar o valor da indenização por dano moral para

R\$18.000,00 (dezoito mil reais), com a correção monetária nos moldes da Súmula **PROCESSO Nº TST-RR-1227-28.2019.5.12.0025**

439/TST, adaptando-se à decisão proferida pelo STF no julgamento das ADC nºs 58 e 59 e das ADI nºs 5.867 e 6.021, em sessão plenária de 18.12.2020 (acórdãos publicados no DJE de 07.04.2021), ou seja, aplicando-se apenas a taxa SELIC a partir desta decisão, uma vez que a parcela deferida decorre de condenação apenas na fase judicial, tudo na forma da fundamentação. Custas, pela 1ª Reclamada, no importe de R\$240,00 (duzentos e quarenta reais), calculadas sobre R\$12.000,00 (doze mil reais), valor ora acrescido à condenação.

Brasília, 28 de maio de 2024.

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



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

fls.20

**MAURICIO GODINHO DELGADO**  
Ministro Relator