

DISCRIMINAÇÃO

1. Reflexão sobre e não acesso dos empregados que se sentem discriminados à JT.
2. Súmula 443 do TST: “**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**
Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

- Para o PGR, considerar o ato discriminatório sem a análise individualizada de cada situação levada à Justiça ofende a sistemática processual de distribuição do ônus da prova e, por consequência, o princípio constitucional do devido processo legal.

- O parecer foi enviado na ADPF 648, com pedido de medida cautelar, [ajuizada](#) pela CNI - Confederação Nacional da Indústria. Nela, a entidade argumenta que a Súmula 443 do TST, além de presumir a arbitrariedade da dispensa do empregado acometido de doença estigmatizante, não define de forma objetiva quais doenças podem ser assim consideradas.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, **salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;** Ex.: empregada para trabalhar em presídio feminino.

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; Ex.: A Suprema Corte dos EUA entendeu não razoável o fato de uma empresa fabricante de bateria automotiva deixar de contratar mulheres em idade fértil ou grávida para a linha de montagem, pelo contato direto com o chumbo, utilizado para a fabricação das baterias. A corte concluiu que a possibilidade de gerar a vida não pode ser fator impeditivo para o trabalho.

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

Ex.: recente reportagem da Revista Crescer, relatando que mulheres com filhos de até seis anos estão deixando de ser contratadas na pandemia.

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

OBS: embora a regra não se refira à tal exigência como condição de rescisão contratual, entende-se que a dispensa por esse motivo já é discriminatória.

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

- O artigo 7º, inciso XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Casuística

MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. DANO À MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARÁ). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. Cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo por meio do Decreto 4.377, de 13.9.2002. No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), inclusive com relação às discriminações em face da mulher. 2. Como se extrai do art. 1º da Convenção 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação. 3. Entretanto, não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, fatores histórico-culturais enraizados na nossa sociedade machista e patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que a emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos. Sobre o tema, os professores Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho ressaltam que a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para

homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior. Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio. 4. Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, comemorando seu centenário de fundação, aprovou, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Gênova (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. 5. O termo misoginia, que tem origem em nas palavras gregas: *miseó* (ódio) e *gyné* (mulher). Trata-se do ódio ou aversão às mulheres, que pode se manifestar de diversas formas, como a objetificação, depreciação, descrédito e outros tipos de violência, física, moral, sexual, patrimonial ou psicológica. 6. A questão de gênero ainda é determinante no mercado de trabalho brasileiro. De uma forma geral, as mulheres brasileiras ganham, em média, 76% da remuneração masculina, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-2018). 7. Estatísticas recentes revelam que as mulheres são preteridas nas promoções e ganham menos do que os homens, inclusive em cargos de nível hierárquico equivalente e que o maior obstáculo enfrentado pelas mulheres no caminho da liderança está na fase inicial das carreiras, até o nível de gerência. Esses dados confirmam a falta de foco na paridade de gênero em níveis mais baixos e revelam que, se os problemas na extremidade inferior da balança não forem resolvidos, não haverá mulheres disponíveis, nas organizações, para alcançarem cargos de liderança. Nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações à mulher, para a efetivação da jusfundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. 6. O dano é *in re ipsa* e independe de comprovação de sofrimento íntimo, já que inviável a prova da dor sentida pela vítima. Em relação ao quantum indenizatório, cabe ao magistrado, observados os imperativos da razoabilidade, fixar um valor que atenda a duas finalidades concomitantes e distintas: compensação da vítima e punição/dissuasão do agressor. Recurso da reclamante provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais causados pela preterição da trabalhadora nas promoções no emprego, simplesmente por ser mulher, no importe de R\$ 30.000,00. MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO.

LESÃO QUE EXTRAPOLA O ÂMBITO INDIVIDUAL E ATINGE A COLETIVIDADE DE EMPREGADOS DA EMPRESA. MEDIDAS IMPOSTAS, DE OFÍCIO, PARA COIBIR PRÁTICAS MISÓGINAS, QUE AFETEM A DIGNIDADE HUMANA E CRIEM UM AMBIENTE HUMILHANTE, E INCENTIVAR A ADOÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA GARANTIR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ÀS MULHERES NAS PROMOÇÕES. 1. A possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico foi agasalhada pelo direito processual; a CLT atribuiu ao juiz amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade (art. 8º) e dos efeitos sociais (art. 652, d). 2. No caso, a lesão extrapola o âmbito individual e atinge a coletividade de empregados da empresa. Considerando que cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetem a dignidade humana e criem um ambiente humilhante, determina-se que a empresa promova todos os anos, no mês de março, campanhas sobre o tema assédio moral e misoginia, notadamente sobre a importância da adoção de ações afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades às mulheres nas promoções. As campanhas deverão ser orientadas por profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e pelos profissionais da CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes), com o respectivo registro no livro correspondente; no referido mês de março, os recibos de pagamentos deverão consignar frases sobre a prevenção ao assédio moral e à misoginia. O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida para a realização de eventos de conscientização sobre os malefícios da discriminação de gênero, os quais serão definidos entre o Juiz do Trabalho e membro do Ministério Público do Trabalho.

(TRT-15 - ROT: 00121543520175150059 0012154-35.2017.5.15.0059, Relator: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 27/11/2020)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. "Com efeito, a testemunha Cleidson da Conceição dos Santos afirmou que a Obreira realizava tarefas de menor complexidade, [...]. E, 'permissa venia' dos d. entendimentos em sentido contrário, tais declarações não foram desmentidas pelo depoimento prestado pela testemunha Heverton José Dias. Com efeito, embora tal testemunha tenha dito que tanto a Reclamante quanto seus colegas do sexo masculino desempenhavam todas as funções, é certo que não discorreu sobre a frequência com que a Reclamante era destacada para a realização de tarefas de menor complexidade e tidas, culturalmente, como "femininas", tais como a limpeza dos equipamentos e o recolhimento de sucatas. Considera-se, pois, que as alegações da testemunha Cleidson, no sentido de que era, sim, concedido tratamento diferenciado à Autora impondo-se-lhe, habitualmente, tarefas de menor complexidade e aquelas relacionadas à limpeza. Nem se argumente que o simples fato de não haver comentários a respeito não afasta o tratamento discriminatório dispensado à Autora. Ao contrário, demonstra apenas a indevida naturalização de tal tratamento, como se as atividades de limpeza e menos complexas coubessem, naturalmente, à obreira, apenas e simplesmente em razão da sua condição de mulher. Nem se diga, ainda, que não foi demonstrado prejuízo material à Autora, como, por exemplo, a dificuldade de acesso à promoções, em razão da frequência menor com que

desempenhava tarefas mais complexas. O prejuízo, aqui, e 'data venia' das possíveis percepções em sentido contrário, é moral: é a dor na alma e o sentimento de menos valia impostos à Autora que, rotineiramente, e quiçá de forma até inconsciente, era tratada por seus superiores como empregada menos capacitada que os demais empregados do setor. Também não se diga, aqui, que a provável inconsciência da ofensa afastaria o dever de indenização, dando ensejo, apenas, à minoração do quantum a ser indenizado. De fato, se a Reclamante tivesse sido propositadamente humilhada, a indenização devida seria indubitavelmente maior, o que não é o caso." (Fundamentos exarados pelo Exmo. Juiz Convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri, e encampados por este relator).

(TRT-3 - RO: 00107680720165030069 MG 0010768-07.2016.5.03.0069, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 02/05/2019, Primeira Turma, Data de Publicação: 02/05/2019. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 583. Boletim: Sim.)

- Recurso Ordinário n.º 0000689-80.2018.5.21.0009 (TRT21) – A Cervejaria Petrópolis foi condenada a pagar indenização, pois o supervisor insinuava que a empregada só alcançava as metas porque dormia com o superior hierárquico, além de xingar sempre os subordinados nordestinos.

- TST - Empregada da C&A que ouviu do gerente que era velha e feia para o trabalho (ela tinha 38 anos).

- PROCESSO n.º 0020320-96.2018.5.04.0101 (TRT4) – empresa condenada a pagar indenização decorrente de assédio discriminatório: o gerente sabia que a empregada era lésbica, não se conformava com isso, e assediava sexualmente a Reclamante.

- PROCESSO n.º 0021794-18.2017.5.04.0205 (TRT4) – o gerente sabia da condição sexual da empregada e ficava soltando piadinha de cunho sexual, pelo fato da Reclamante ser lésbica.

- PROCESSO n.º 0020679-39.2016.5.04.0029 (TRT4) – a enfermeira era chamada de burra e incapaz de instrumentar, pelos médicos (PJs), e as ofensas eram causadas pelo fato dela ser mulher. A indenização foi majorada de R\$3.000,00 para R\$ 40.000,00.

- 0010325-27.2019.5.03.0174 (TRT3) – “A prova evidenciou que a identidade de gênero da Reclamante foi diretamente desrespeitada, quando lhe foi dito que "ele era homem e que tinha mais força". Independentemente da discussão acerca de ela ter ou não sido submetida a serviço para além de sua capacidade física, visto que desenvolvido anteriormente por pessoa com idade mais avançada, os fatos ensejadores dos danos extrapatrimoniais foram fartamente comprovados, pois restou demonstrado que a Reclamante não tinha a sua identidade de gênero reconhecida e aceita pela Ré, sendo tratada como integrante do gênero masculino por seu superior hierárquico”.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

- CF e Estatuto da igualdade racial
- Caso “Simone Diniz” (1997) – O Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de DH a indenizar material e moralmente. Houve também determinação de abertura de inquérito para apuração de possível crime de racismo.
- PROCESSO nº 0000520-53.2017.5.05.0016 (TRT5) – a empregada era chamada pela gerente de “preta Joyce” e claramente não gostava, pois isso era feito em tom jocoso, como se apurou na instrução. Na sentença houve o reconhecimento de todos os fatos, mas o juiz entendeu que não havia ofensa moral, já que a filha de Gilberto Gil é chamada de Preta e isso é um apelido carinhoso. Dr. Tadeu, relator do RO, reconheceu o racismo velado e disse que a JT não tolera o que a sociedade tenta normalizar.
- Acórdão do TRT5 (Processo n. 685-85.2017.5.05.462), deferindo indenização em R\$ 70.000,00, para o empregado que era chamado de “negão”. Há um outro acórdão do TRT4 no mesmo sentido.
- Acórdão: 0020733-97.2019.5.04.0029 (TRT4) – a empregada só trabalhou dois meses na empresa, mas era ofendida em relação à raça e à condição social. A gerente e outra colega de trabalho diziam que a empregada (que tinha alisado o cabelo) não deveria ter alisado o cabelo, porque não trabalhava em salão e não deveria mostrar cabelo bom; deveria era ajeitar os dentes, já que trabalhava em clínica odontológica e seus dentes eram de pobre.

DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA

* Uso de barba, cavanhaque ou piercings.

1. Barba

- A 7ª Vara de Salvador condenou o Bradesco a pagar indenização por dano moral coletivo. A decisão foi reformada pelo TRT.
- Em outro processo, um advogado do Bradesco alegou discriminação estética, também por não poder usar cavanhaque e receber comentários de seu superior hierárquico, que dizia que aquilo “não era coisa de homem”. A sexta Turma do TST não concedeu a indenização, por considerar que as testemunhas foram contraditórias.
- O TRT3 condenou empresa a pagar indenização decorrente de discriminação estética, por uso de cavanhaque, pois a restrição havia sido desferida em face de porteiro da biblioteca de universidade e a restrição não guarda razoabilidade com as atividades do obreiro. A decisão não só foi mantida pelo TST, como foi majorada a indenização.

2. Cabelos longos, liso ou crespos

- O TRT15 manteve decisão que concedeu indenização a empregado dispensado por justa causa, por descumprir código de conduta de empresa pública, que proibia cabelos longos e brincos para empregados do sexo masculino e tatuagens para todos os obreiros. O empregado havia se recusado a cortar o cabelo.
- E se o empregado trabalha em cozinha?
- E se o empregado trabalha operando máquina onde o cabelo pode enroscar? Pode ser utilizada uma touca!
- A empresa “Beleza Natural”.
- Explicar como se resolve a ponderação de princípios constitucionais.

3. Piercings

- Manual que proíbe o uso de piercings: a 5ª Turma do TST entendeu que a cláusula contratual não é abusiva e aceitou a dispensa do empregado por justa causa, afirmando que parcela do público da empresa não aceita tais adereços. O rapaz trabalhava em um supermercado.
- A verdade é que a exigência se justifica em alguns casos, como nos contratos para babá, onde há a necessidade, por segurança da criança, que a profissional não use brincos.

4. Controle de peso

- Recentemente o TRT3 condenou empresa que vende bijuterias a indenizar empregada que tinha seu peso controlado pelo empregador, que tinha até uma balança para pesar as empregadas.
- A 6ª Turma do TST manteve indenização de professor de educação física, que foi dispensado sob a alegação de que era gordo e incapaz de ser bom professor. A decisão foi unânime.
- E se a empresa for “vigilantes do peso”?

EXAME TOXICOLÓGICO OU DE HIV

- A 2ª Turma do TST condenou a Pullmatur a pagar dez mil reais de indenização a uma camareira submetida à realização de teste de HIV para poder ser admitida. A exigência como requisito para a admissão no emprego constituiu conduta discriminatória.
- Mas o TST já decidiu de forma diversa.
- Em 2014, o MTb publicou uma portaria que reiterou orientações e diretrizes para o combate à discriminação de pessoas com HIV e AIDS nos locais de trabalho. Exames diagnósticos devem ser voluntários e sem qualquer tipo de coerção, nenhum trabalhador pode ser obrigado a fazer um teste de HIV ou a revelar seu estado sorológico.

ANTECEDENTES CRIMINAIS

Frisa-se que este é o entendimento do TST, **no Incidente de Recurso Repetitivo (IRR-SBDI-1)**, para o Tema Repetitivo 1, processo TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023, no qual o Tribunal **fixou a tese de que a exigência da certidão, feita por empregadores, não é ilegítima, quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido.**

Nessa senda, dependendo da atividade a ser exercida pelo trabalhador, é necessário um grau especial de fidúcia, sendo exemplificado pelo TST no julgamento do Tema Repetitivo 1, a contratação de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas bem como trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

DEFICIENTE

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PELA R.É. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS INDEVIDA. TOTAL DE EMPREGADOS. DECISÃO REGIONAL PROFERIDA EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA ATUAL, NOTÓRIA E ITERATIVA DESTA CORTE

SUPERIOR . AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Em relação ao tema em epígrafe, não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo de instrumento conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1000770-26.2018.5.02.0434 , em que é Agravante VIAÇÃO CURUÇA LTDA. e Agravado UNIÃO (PGU) .

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA PELA R É. LEI Nº 13.467/2017. COTA PARA REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS INDEVIDA. TOTAL DE EMPREGADOS. DECISÃO REGIONAL PROFERIDA EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA ATUAL, NOTÓRIA E ITERATIVA DESTA CORTE SUPERIOR . AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Em relação ao tema em epígrafe, não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo de instrumento conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa" (AIRR-1000770-26.2018.5.02.0434, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/03/2021).

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RÉU . LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. SUMARÍSSIMO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA Nº 443 DO TST. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA VISUAL E TUBERCULOSE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. QUADRO FÁTICO DELINEADO NO ACÓRDÃO REGIONAL QUE PRESUME A DISCRIMINAÇÃO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MATÉRIA FÁTICA INSUSCETÍVEL DE REEXAME NESTA FASE RECURSAL. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA . Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa " (Ag-AIRR-20458-46.2018.5.04.0333, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/03/2021).

DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA

PROCESSO nº 0021324-43.2015.5.04.0403 (TRT4) - Disse a gerente ao subordinado, quando estava fazendo revista em seus pertences e encontrou um tecido diferente: "Ui, tu pertence a saravá, bem que eu percebi que a tua energia era pesada/negativa". Indenização deferida em R\$5.000,00.

LIBERDADE RELIGIOSA E NÃO DISCRIMINAÇÃO: BENS CAROS À REPÚBLICA DEMOCRÁTICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE CRENÇA RELIGIOSA. PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA EM SEITAS RELIGIOSAS COMO CONDIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO EMPREGO. CONFIGURAÇÃO DO EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER EMPREGATÍCIO. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura uma esfera pessoal de liberdade individual que se espalha para todas as relações empregatícias e que deve ser garantida nos locais de trabalho. Em um mundo multicultural, não se admite a diferenciação de tratamento em virtude da conduta religiosa do empregado, e independentemente da vontade de discriminar ou não, são ilícitas todas as discriminações, sejam elas diretas ou indiretas, dolosas ou culposas, sendo tais condutas vedadas pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e que integra nossa ordem interna com status supralegal. DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS DEVIDA. É proibida 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, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, bem como gênero, opinião política, sindical, religiosa, cultural, dentre outros. A simples violação de uma situação jurídica subjetiva extrapatrimonial (ou de um interesse não patrimonial) em que esteja envolvida a vítima, desde que merecedora de tutela, será suficiente para garantir a reparação. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca da violação à liberdade de crença da autora, diante da obrigatoriedade de participação cotidiana de rituais religiosos impostos pela ré no horário de trabalho e como condição de manutenção do emprego. Houve ofensa não só a esfera extrapatrimonial da autora como também afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras. RESCISÃO INDIRETA. DIFERENÇAS DE FGTS E INSS. O art. 483, d, da CLT, prevê que pode o empregado considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir suas obrigações, tais como os recolhimentos do FGTS, previsto nos termos do art. 15, da Lei nº 8.036/1990. Desta forma, comprovado o não recolhimento do FGTS, pode a obreira pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e provido no particular.

(TRT-1 - RO: 00104267720155010039 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Sétima Turma, Data de Publicação: 13/06/2017)

RECURSO DE REVISTA. EMPRESA PÚBLICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CUNHO RELIGIOSO. CARACTERIZAÇÃO. REINTEGRAÇÃO. RECURSO MAL APARELHADO. 1. O egrégio Tribunal Regional consignou que a reclamante teria sido vítima de discriminação religiosa, sendo que a sua "despedida sem justa causa", assim denominada pelo empregador, teria ocorrido, na verdade, de forma arbitrária, ilegal e discriminatória. Explicou que, após o ingresso da autora nos quadros da reclamada em 07/05/2010, "Cientificada de que a reclamante possuía como imperativo de consciência a guarda do sétimo dia da semana, por professar a fé Adventista do Sétimo Dia, desde outubro/2006, conforme Certificado de Batismo de fl. 28 e Declaração de fl. 60, a reclamada passou a inexigir (sic) o seu labor aos sábados, consoante documentos de fls.

26/27 e 30", sendo que "A sua dispensa imotivada se deu em 25/07/2011 (fl. 108), ' por não possuir disponibilidade de horário para atender às necessidades do setor, e tendo em vista que não há outra vaga compatível para remanejamento' . Acrescentou que" não restou evidenciada nos autos a real necessidade da Administração Pública em relação ao trabalho da obreira aos sábados, e tampouco os eventuais prejuízos causados com a manutenção de suas atividades, deixando a ré de comprovar, ainda, a inexistência de vagas compatíveis para o respectivo remanejamento. Registou que "caberia à empregadora demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro, que não a circunstância de ordem religiosa ora retratada, ônus do qual não desincumbiu nos termos do art. 333, II do CPC c/c art. 818 da CLT". Em razão disso, considerou nula a dispensa imotivada da reclamante e determinou a reintegração da autora no emprego. 2. Violação do artigo 173, § 1º, II, da Constituição Federal e contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1 do TST não demonstradas, porque nada dispõem acerca da reintegração ao emprego fundada em ocorrência de dispensa discriminatória. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 7458420115030066, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 10/05/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017)

DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA

TST (RR 462.888/98) – reintegração coletiva dos empregados dispensados a partir de 60 anos.

TST (RR 44722/2002) – reintegração coletiva dos empregados dispensados a partir de 40 anos ou em período de pré-aposentadoria.

DISCRIMINAÇÃO NA LEI

1. Hipersuficiente;
2. TAC agregado