



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0010708-65.2025.5.03.0086**

Relator: MARCO ANTONIO PAULINELLI DE CARVALHO

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/03/2026

Valor da causa: R\$ 245.000,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: ELDER JOSE MARTINS

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: ANA LUCIA VIANNA

ADVOGADO: CRISTIANNA MOREIRA MARTINS DE ALMEIDA

ADVOGADO: PATRICIA PEIXOTO NOVAIS

ADVOGADO: DENIS QUINTINO MARTINS

ADVOGADO: LUCAS DE OLIVEIRA DIAS

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: ELDER JOSE MARTINS

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: ANA LUCIA VIANNA

ADVOGADO: CRISTIANNA MOREIRA MARTINS DE ALMEIDA

ADVOGADO: PATRICIA PEIXOTO NOVAIS

ADVOGADO: DENIS QUINTINO MARTINS

ADVOGADO: LUCAS DE OLIVEIRA DIAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010708-65.2025.5.03.0086 (ROT)

ES: -----

: -----

RELATOR: DES. MARCO ANTONIO PAULINELLI DE CARVALHO

EMENTA

**DANOS MORAIS. ETARISMO.
DISPENSE DISCRIMINATÓRIA.**

Havendo a prática de dispensa discriminatória pelo empregador, prejuízo de ordem moral suportado pelo ofendido e nexo de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano experimentado pelo obreiro, a indenização por danos morais é medida que se impõe. Inteligência dos artigos 186 e 927 do Código Civil e 7º, XXVIII, da CR/88.

RELATÓRIO

A MM. Juíza Maila Vanessa de Oliveira Costa, em exercício na 1ª Vara do Trabalho de Alfenas, pela sentença de ID. 9876b57, acolheu parcialmente o pedido inicial.

Recurso ordinário do reclamante (ID. 6a8b083), versando sobre danos morais e reintegração ou indenização substitutiva.

O autor é beneficiário da justiça gratuita.

Procuração sob o ID. ace256f.

Contrarrazões sob o ID. d1dc911, pelo desprovimento.



Recurso ordinário da reclamada (ID. 1efc171) versando sobre indenização por danos morais.

Preparo recursal comprovado sob o ID. 610d66a.

Procuração sob o ID. f6a5652.

Contrarrazões sob o ID. ed630f2, pelo desprovimento.

Foi proferido juízo de admissibilidade recursal positivo (ID. 6288549 e ID. 37ff457), tendo sido determinada a remessa dos autos a esta Corte.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 129 do Regimento Interno deste Tribunal.

É, em síntese, o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Satisfeitos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários. Conheço das contrarrazões, regularmente processadas.

MÉRITO

MATÉRIA COMUM AOS RECURSOS

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ETARISMO

A reclamada não se conforma com a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Afirma que não há comprovação de que a demissão tenha sido discriminatória e em razão da idade do reclamante, e muito menos, que o mesmo estaria em período de pré-aposentadoria, ou havia garantia de estabilidade em razão dessa situação. Aduz que a única testemunha ouvida declarou expressamente que não sabe o motivo pelo qual o autor foi dispensado.

Assevera que através das simulações realizadas junto ao site da previdência social, afere-se que o autor não preenche os requisitos de idade e de tempo de contribuição para se aposentar. Menciona que não foi juntado qualquer extrato do INSS que justifique a pretensão inicial de que o empregado foi dispensado quando em vias da aposentadoria.



Observa que a dispensa se deu sem qualquer ligação ou relação com a idade do recorrido, fato esse confirmado no depoimento testemunhal e no depoimento pessoal.

Pondera que, no mês de julho quando ocorreu a dispensa do recorrido, ocorreram também outras demissões de pessoas de várias idades.

O autor, por sua vez, pretende a majoração do valor fixado à indenização. Afirma que o valor arbitrado na origem, de R\$ 5.000,00, é "flagrantemente ínfimo", desproporcional e "absolutamente insuficiente" para cumprir a dupla função de compensar o dano sofrido e servir como medida pedagógica e inibitória para a reclamada.

Alega que foi dispensado aos 64 anos, a menos de nove meses da aposentadoria por idade, após a prestação de mais de 31 anos de serviços à empregadora.

Menciona que a prova oral confirma que o autor era um funcionário sem mácula, sem qualquer queixa ou desabono, e que a dispensa se deu por "interesse da empresa", sem qualquer análise de impacto na vida do trabalhador.

Observa que a ré administra vários cursos de saúde, incluindo o de medicina e possui altíssimo faturamento.

Pleiteia o valor de R\$ 200.000,00.

O juízo de origem acolheu parcialmente a pretensão, confira-se:

"Por entender discriminatória a sua dispensa, o reclamante postula a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais. Aduziu que a extinção do pacto, em vias de se aposentar, reflete conduta etarista da ré em face de um trabalhador que dedicou mais de 31 anos, ininterruptamente, ao grupo econômico formado pela reclamada. Aos 64 anos de idade, a dispensa operada seria desprovida de conduta desabonadora do autor, revelando a má-fé da reclamada.

A ré se defende sob o argumento de que nem todo o período de 31 anos foi laborado em seu favor, já que, entre 1994 e 1996, o reclamante laborou para a ----- Ltda e, somente após, passou a laborar para a fundação. Apontou incongruências acerca do tempo restante de contribuição e idade para que o reclamante atingisse as condições necessárias para a aposentadoria.

(...)



No caso dos autos, para além das questões atinentes ao direito à estabilidade - já rejeitada - e ao direito previdenciário - que, evidentemente, extrapola a competência desta Especializada -, há de se verificar se a parte ré agiu em descompasso com as normas que garantem a proteção à parte hipossuficiente do contrato de trabalho e, mais do que isso, se violou o dever de boa-fé contratual.

A carteira nacional de habilitação do reclamante indica nascimento em 30 /5/1961 (Id a387c77, f. 19), de modo que, à época da sua dispensa, contava ele com quase 64 anos de idade. Sua carteira de trabalho (Id b1628c6, f. 26-27) aponta contratação pela ----- em maio de 1994, e, em novembro de 1996, pela reclamada, a partir de quando prestou, ininterruptamente, serviços à fundação. Embora a ré aduza que não há unicidade contratual ou formação de grupo econômico, é de conhecimento público, inclusive desta magistrada, que a gráfica, outrora empregadora do reclamante, integra a fundação reclamada, o que indica, suficientemente, a colaboração entre as empresas, hábil a atrair a incidência do artigo 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. O preposto, aliás, confirmou que a administração se dá de forma conjunta (vide ata).

Não fosse isso, os cerca de 29 anos de labor, exclusivamente para a fundação reclamada, já seriam indicativo de que a relação contratual perdurou sem que o reclamante tenha praticado qualquer conduta capaz de atrair qualquer sanção da ré. A idade do reclamante, mormente se considerado o mercado de trabalho cada vez mais complexo e dinâmico, é outro empecilho potencialmente ensejador de dificuldade de recolocação do trabalhador.

São fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade (artigo 1º, III, CF) e o valor social do trabalho (artigo 1º, IV, CF), enquanto a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação são objetivos republicanos insculpidos no artigo 3º, IV, da Constituição Federal. Outrossim, a fim de dar ainda mais concretude ao disposto no artigo 5º, "caput", da Constituição Federal, a Lei n. 9.029 de 1995, em seu artigo 1º, "caput", proíbe, expressa e peremptoriamente, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção.

A reclamada, contudo, não indicou causa capaz de consubstanciar a dispensa em período que, ainda que incompleta a idade do reclamante para fins de aposentadoria, margeava tal direito. Ao defender, ainda, que a dispensa se deu no bojo do seu "jus variandi", incorretamente suplantou não só o dever de boa-fé contratual. Isso porque o poder do empregador, em que pese decorrente do direito de propriedade e da livre iniciativa, não é absoluto. Encontra limite ético e jurídico nos direitos fundamentais do trabalhador, inclusive o de não ser discriminado por qualquer motivo desqualificante, como a idade.



Não bastasse isso, há o dever do Poder Público e de toda a coletividade de inclusão das pessoas idosas, também no meio ambiente do trabalho, como forma de concretizar o mandamento constitucional de proteção integral, disposto no artigo 230 da Constituição Federal e no artigo 3º do Estatuto da Pessoa Idosa. Isso, portanto, passa pela conscientização e enfrentamento do preconceito e da discriminação por idade, para a construção de uma sociedade para todas as idades.

(...)

A prova oral, mormente a partir da oitiva da testemunha ouvida a rogo do reclamante, apontou que era fato corriqueiro as conversas dos trabalhadores, no âmbito interno da ré e no local de trabalho, sobre aqueles que estavam prestes a se aposentar. Outrossim, a testemunha discorreu que nunca ouviu nada que desabonasse o reclamante dentro do hospital (ata, Id f7c88d3, f. 209).

A própria ré, sem medir as consequências da dispensa do reclamante, confirmou, em depoimento do preposto, que "o reclamante foi dispensado apenas por interesse da empresa, 'não teve nada não'; a empresa não fez análise do impacto da dispensa do reclamante na aposentadoria; a empresa não sabe mais se o empregado estava ou não aposentado" (ata, Id f7c88d3, f. 209).

Como visto, mesmo o exercício do "jus variandi" do empregador encontra limites dentro dos princípios constitucionais e das normas legais instituídas no Direito do Trabalho. Após um juízo de cognição exauriente, diferentemente do que ordinariamente se observa quando da análise da tutela de urgência contemporânea à propositura da ação, tenho que o reclamante logrou demonstrar seu direito vindicado quanto ao ponto.

Logo, a insubsistência dos motivos para a dispensa e a configuração do caráter discriminatório do rompimento do contrato importam em dano que deve ser compensado pela reclamada. Isso, contudo, não implica o direito à estabilidade, mas reconhece a conduta ilícita que denota etarismo e é hábil a ser considerada discriminatória.

Portanto, a obrigação de reparar o ato ilícito é inequívoca.

Assim, considerando a negligência, a extensão do dano, o abalo moral e psicológico sofridos pela parte autora, a capacidade econômica da parte empregadora, a remuneração da parte trabalhadora e o tempo de contrato de trabalho, julgo parcialmente procedente o pedido e condeno a ré a pagar indenização por danos morais em virtude do etarismo perpetrado, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).



Assinalo que a empregadora pretérita do autor não é parte na ação, motivo pelo qual fica prejudicado o pedido para a sua condenação solidária." (ID. 9876b57)

Ao exame.

Há dois fundamentos na causa de pedir em relação à dispensa discriminatória: etarismo e dispensa quando em vias de cumprimento do requisito "idade" para fins de aposentadoria (petição inicial, ID. 4e4ee8d, fls. 4). O autor narra que foi dispensado em 24/04/2025, quando já tinha 64 anos, e faltando 8 meses e 7 dias para a implementação do requisito idade perante o INSS.

O juízo de origem acolheu a pretensão reconhecendo a dispensa discriminatória em função de etarismo, tendo, por sua vez, afastado a tese relativa à estabilidade pré-aposentadoria.

Pois bem.

A reparação por danos morais pressupõe ato ilícito ou abuso do direito praticados pelo empregador ou prepostos, além do prejuízo imaterial suportado pelo trabalhador e do nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano, nos moldes dos artigos 5º, V e X e 7º, XXVIII, ambos da CR/88, bem como dos artigos 186, 187, 927, 932, III, 944, 949 e 950 do Código Civil.

Destaca-se que são invioláveis, a honra, a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa, por força de disposições constitucionais e legais, garantias que têm destacada importância também no contexto do contrato de trabalho. Daí porque a violação a qualquer desses bens jurídicos ensejará ao violador, a obrigação de reparar os danos.

É certo que a dignidade humana e, muito menos, a vida não são passíveis de mensuração em dinheiro, mas, uma vez consumado o dano, pode o ofendido sentir-se parcialmente aliviado com o abrandamento do agravo na forma de compensação material. Além disso, a medida tem uma faceta pedagógica no sentido de alertar o ofensor para que não persista em atitude dessa natureza.

Cabe frisar que para o deferimento do pedido de reparação por danos morais não é essencial a prova da repercussão do fato na órbita subjetiva do trabalhador. Tratando-se de sentimentos ínsitos da alma humana, que decorrem naturalmente das agressões do meio social, a dor, o constrangimento, o medo e a aflição dispensam comprovação.

Assim, caso seja praticado o ato ilícito, o dano moral é presumido.

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 (art. 1º da Lei 9.029/1995).

Noutro viés, não se nega que, à ausência de causa impeditiva à ruptura do vínculo laboral, a continuidade ou não da prestação de serviços é uma faculdade do empregador, inserindo-se a possibilidade de dispensa do empregado no âmbito do direito potestativo que ele detém no exercício da direção do empreendimento.

Todavia, o direito potestativo à rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador não é absoluto, devendo se ater a parâmetros éticos e sociais, como forma de preservar a dignidade do cidadão trabalhador e a valorização social do trabalho, não podendo ser utilizado de forma abusiva, discriminatória e alheia aos princípios e garantias constitucionais.

Destaca-se, inclusive, o art. 170, *caput*, da CF/88, segundo o qual, *"a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)".*

Além do valor social do trabalho, são também pilares da República Federativa do Brasil os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da não discriminação e da função social da empresa (CR, artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XLI, 6º, 7º, I, XXX, 170, III, VIII e 193).

Nesses termos, a controvérsia estabelecida no feito cinge-se à aferição do suposto tratamento discriminatório ou abusivo quando da dispensa do reclamante pela empregadora.

O autor foi dispensado em 24/04/2025, quando já tinha 64 anos, após a prestação de 31 anos de serviço para as reclamadas, fatos incontroversos.

O preposto declara:

"(...) o depoente não sabia da condição de pré-aposentadoria do reclamante; o reclamante foi dispensado apenas por interesse da empresa, "não teve nada não"; a empresa não fez análise do impacto da dispensa do reclamante na aposentadoria; a empresa não sabe mais se o empregado estava ou não aposentado; muitas vezes, a pessoa chega no sindicato e fala que está no período pré-aposentadoria, mas a convenção coletiva não prevê isso; não sabe se, na época da dispensa do reclamante, outros empregados de mesma idade foram dispensados; o reclamante ficou sempre no mesmo cargo, e não sofreu perseguição ou pressão no trabalho; a empresa não possui programa de acompanhamento de empregados com longo tempo de trabalho ou perto da aposentadoria."
(ID. f7c88d3)



A testemunha indicada pelo autor declara:

"(...) não sabe porque o reclamante foi dispensado; às perguntas da parte reclamante, respondeu: no setor do reclamante, este era o único técnico responsável; durante o contrato do depoente, não ouviu nada que desabonasse o reclamante; o depoente encontrava-se regularmente com o reclamante, e com ele conversava; o depoente já presenciou conversas em que o reclamante falava que estava próximo de aposentar-se; outras pessoas no hospital também estavam presentes; era uma conversa casual, porque o depoente também falava que estava perto de aposentar-se; o depoente falava de sua situação, e o reclamante falava da dele; a dispensa do reclamante foi próxima a tais conversas; a chefia do reclamante foi trocada nos últimos anos; não sabe o tempo de função do último chefe do reclamante (cerca de um ano e meio ou dois anos); o depoente tinha contato com tal chefe; o depoente era técnico de raio-X, mas também coordenada o setor de radiologia; quando necessitava de manutenção de equipamentos ou informação, o depoente e o engenheiro ----- tinham essa comunicação; em uma oportunidade, o engenheiro ----- falou de um desentendimento com o reclamante, mas o depoente não entrou em detalhes, só escutou; essa conversa se deu no setor dele ----- e tinha outras pessoas presentes; não havia nada que desabonasse o reclamante dentro do hospital."(ID. f7c88d3)

Analisada a prova oral e documental, não há como se afastar a premissa de dispensa discriminatória por etarismo, considerando-se a idade do empregado, acima de 60 anos e o fato de estar em vias de aposentadoria.

Veja-se que a simulação de ID. f87ee6a (fls. 41) evidencia que o autor, conforme regra de transição da EC 103/2029, já estava a 8 meses de implementar a aposentadoria por idade.

As "inconsistências" apontadas pela ré referem-se a outras regras de aposentadoria (anterior à EC 103/19 e por tempo de contribuição), que não são o foco da simulação apresentada pelo reclamante para provar a proximidade da aposentadoria por idade - transição.

A jurisprudência tem como escopo inibir ato discriminatório por parte do empregador para dispensar o empregado com violação de diversos preceitos legais e constitucionais, a exemplo da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF), do valor social do trabalho (art. 1º, IV da CF) e ainda o direito do trabalhador à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I da CF).

Diante de tal hipótese, afigura-se ilícita e arbitrária a dispensa imputada ao reclamante que, à época, contava com 29 anos de trabalho para a 2ª ré, tendo laborado, anteriormente,



por dois anos, para empresa do grupo econômico, sem qualquer ocorrência de punição ou constatação de fato que desabonasse a prestação de serviços, sendo nítida a conduta discriminatória perpetrada pela reclamada.

Não há como negar que a perda do emprego em idade avançada, após décadas de serviço, gera angústia e sentimento de exclusão que ultrapassam o mero aborrecimento.

Nesse sentido: TRT da 3.^a Região; PJe: 0010773-81.2025.5.03.0079 (ROT); Disponibilização: 27/05/2026; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Denise Alves Horta.

Quanto ao valor atribuído à indenização por dano moral, oportuno ressaltar que a compensação pelo dano deve levar em conta o caráter pedagógico em relação ao empregador e compensatório em relação ao empregado, salientando-se, mais uma vez, não serem mensuráveis economicamente aqueles valores intrínsecos atingidos.

Com pertinência à quantificação do dano moral, registro ainda que nosso ordenamento jurídico confere ao juiz certa liberdade para apreciação, valoração e arbitramento da indenização.

Para a fixação do valor, considerando-se as dificuldades da posituação do dano moral, adota-se como critério as regras dispostas no art. 944 e seguintes do CC e no art. 223-G da CLT.

Devem ser considerados o porte e a culpa do ofensor, a extensão do dano e ainda, o caráter pedagógico da reparação (como efeito inibidor para prevenir que empregados do réu tenham o mesmo tratamento dispensado ao autor, Teoria do Desestímulo.

Vale lembrar que o STF decidiu em 26/06/2023 na ADI 6050 que:

"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 superiores 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."

Pois bem.



Foi constatada irregularidade grave, qual seja, a dispensa discriminatória do autor. A necessidade de efeito pedagógico é evidente, a fim de se inibir condutas semelhantes futuras.

Por sua vez, a reclamada é uma fundação de direito privado (ID. cef1f5d).

O valor postulado na inicial é de R\$ 200.000,00.

Observando os parâmetros supra, nego provimento ao recurso da ré e provejo parcialmente o apelo do reclamante para majorar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, para o valor de R\$50.000,00, atualizado monetariamente pela variação da taxa SELIC, a partir da data do ajuizamento, a qual remunera também os juros de mora, nos termos do que foi decidido pelo STF, na ADC, sendo que, a partir de 30/8/2024, a atualização monetária deverá ser calculada com base na variação do IPCA, incidindo ainda, juros de mora equivalentes à diferença, caso a variação da SELIC seja superior à variação do IPCA, Art. 389, parágrafo único, e art. 406, §1º, do CC, na redação dada pela Lei 14.905/2024.

RECURSO DO RECLAMANTE

REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Alega o autor que foi submetido a dispensa discriminatória por etarismo, sendo irrelevante o fato de que não haja previsão de estabilidade pré-aposentadoria na norma coletiva. Menciona que a reintegração decorre do reconhecimento da nulidade da dispensa. Aduz que a interpretação restritiva da exigência de norma coletiva, em um contexto de etarismo comprovado, esvazia a proteção que o Direito do Trabalho e a Constituição Federal visam conferir ao trabalhador hipossuficiente.

A sentença foi assim proferida:

"(...) Não há alteração substancial nas provas produzidas que implique a revisão do meu posicionamento, mormente porque a jurisprudência segue perfilhada à exigibilidade de que haja ao menos previsão em convenção coletiva do direito à estabilidade do trabalhador em vias de se aposentar. Tenho, nesse particular, que não obstante a trajetória dedicada do trabalhador - já que, após mais de trinta anos exercendo as mesmas funções, não se tem notícia de conduta desabonadora - os critérios objetivos fixados pela jurisprudência devem ser privilegiados.

Diante disso, mantenho a decisão proferida em tutela de urgência (Id 980 69f1, f. 67-69) e julgo improcedente o pedido.



Improcede, por consequência lógica, o pedido de indenização do período de afastamento. Outrossim, como não há, sob a ótica das garantias de emprego, dever de manutenção do pacto, não se há falar em condenação da ré ao pagamento dos salários em indenização substitutiva, a título de pedido subsidiário, ora rejeitado." (ID. 9876b57)

Examino.

Ao contrário do entendimento de origem, configurada a dispensa discriminatória, incide o disposto no artigo 4º da Lei no 9.029/95, que faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, confira-se:

"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; (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."

Conforme ressaltado no tópico anterior, a simulação de ID. f87ee6a (fls. 41) evidencia que o autor, conforme regra de transição da EC 103/2029, já estava a 8 meses de implementar a aposentadoria por idade.

As "inconsistências" apontadas pela ré referem-se a outras regras de aposentadoria (anterior à EC 103/19 e por tempo de contribuição), que não são o foco da simulação apresentada pelo reclamante para provar a proximidade da aposentadoria por idade - transição.

Assim, observados os limites da exordial, dou provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento de indenização substitutiva, considerados os salários devidos, acrescidos de férias + 1/3, 13º e FGTS + 40%, no período da dispensa até a data de 24/12/2025.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários e, no mérito, nego provimento ao recurso da reclamada e dou parcial provimento ao recurso do reclamante para:



1. majorar a indenização por danos morais para R\$50.000,00, atualizado monetariamente pela variação da taxa SELIC a partir da data do ajuizamento, a qual remunera também os juros de mora, nos termos do que foi decidido pelo STF na ADC 58, sendo que, a partir de 30/8/2024, a atualização monetária deverá ser calculada com base na variação do IPCA, incidindo, ainda, juros de mora equivalentes à diferença, caso a variação da SELIC seja superior à variação do IPCA, artigo 389, parágrafo único, e artigo 406, § 1º, do CC, na redação dada pela Lei 14.905/2024;

2. acrescer à condenação o pagamento de indenização substitutiva, considerados os salários devidos, acrescidos de férias + 1/3, 13º e FGTS + 40%, no período da dispensa até a data de 24/12/2025.

Majoro, provisoriamente, o valor arbitrado à condenação de R\$5.500,00 para R\$60.000,00, com o consequente aumento das custas de R\$110,00 para R\$1.200,00, a cargo da parte reclamada, que deverá recolher a diferença, ficando, para tanto, devidamente intimada, conforme o item III da Súmula 25 do C. TST.

ACÓRDÃO

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu dos recursos ordinários; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da reclamada e deu parcial provimento ao recurso do reclamante para: 1. majorar a reparação por danos morais para R\$50.000,00, atualizado monetariamente pela variação da taxa SELIC a partir da data do ajuizamento, a qual remunera também os juros de mora, nos termos do que foi decidido pelo STF na ADC 58, sendo que, a partir de 30/8/2024, a atualização monetária deverá ser calculada com base na variação do IPCA, incidindo, ainda, juros de mora equivalentes à diferença, caso a variação da SELIC seja superior à variação do IPCA, artigo 389, parágrafo único, e artigo 406, § 1º, do CC, na redação dada pela Lei 14.905/2024; 2. acrescer à condenação o pagamento de indenização substitutiva, considerados os salários devidos, acrescidos de férias + 1/3, 13º e FGTS + 40%, no período da dispensa até a data de 24/12/2025; majorou, provisoriamente, o valor arbitrado à condenação de R\$5.500,00 para R\$60.000,00, com o consequente aumento das custas de R\$110,00 para R\$1.200,00, a



cargo da parte reclamada, que deverá recolher a diferença, ficando, para tanto, devidamente intimada, conforme o item III da Súmula 25 do C. TST.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Relator), Denise Alves Horta (Presidente) e Marcelo Lamego Pertence.

Presente o Ministério Público do Trabalho, conforme registrado na Ata da Sessão.

Belo Horizonte, 01 de julho de 2026.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

MARCO ANTONIO PAULINELLI DE CARVALHO
Relator

/7

VOTOS

