



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

PROCESSO nº 0002457-46.2015.5.11.0002 (RO)

RECORRENTE: IRLANE MENEZES DA COSTA ALVES

RECORRIDO: MICROSOFT MOBILE TECNOLOGIA LTDA

RELATOR: AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA

EMENTA

RECURSO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL. A dispensa da autora quando acometida de doença profissional, sem apresentação de qualquer motivo para a ruptura contratual, implica a presunção de dispensa discriminatória, lastreada numa interpretação humanista e constitucional da ordem jurídica pátria. Até porque ficou comprovado que a reclamada dispensava seus funcionários que apresentassem moléstias profissionais ou decorrentes acidente de trabalho, em nítida conduta de abuso de poder. A Ação Civil Pública demonstra tal fato. **DANOS MORAIS.** Comprovado o ato ilícito, é cabível a indenização por danos morais face ao reconhecimento da dispensa discriminatória. No que tange ao *quantum* indenizatório, tenho que o valor de R\$10.000,00 é proporcional ao agravo, representando justa compensação pelo ilícito cometido. **Recurso conhecido e provido em parte.**

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrente, IRLANE MENEZES DA COSTA ALVES (reclamante) e, como recorrida, MICROSOFT MOBILE TECNOLOGIA LTDA (reclamada).

A reclamante ajuizou reclamationária (Id. 3cf6dc8), aduzindo que foi admitida pela reclamada em 04/06/2004 para exercer a função de operadora de produção (montadora de linha de Produção), e foi demitida em 23/11/2015, com a última remuneração de R\$ 1.766,60.

Relatou que foi demitida pela primeira vez sem justa causa no dia 09/11/2011, tendo sua dispensa revertida, após ação ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, processo: 0002406-71.2011.5.11.0003.

Assim, pretende a autora indenização por dano moral no valor de R\$ 60.000,00 em decorrência da dispensa discriminatória, uma vez que todos os funcionários demitidos

tenham em comum o fato de estarem doentes e os constantes afastamentos para tratamento.

A reclamada apresentou contestação (Id. 5773c7c) arguindo a preliminar de litispendência, e mérito, alegou, em síntese, que em momento algum restou caracterizada a dispensa discriminatória desses trabalhadores, entre eles a reclamante. Revela que a ação civil pública retromencionada teve como desfecho a composição amigável entre as partes, tendo a reclamada celebrado acordo por mera liberalidade, não havendo qualquer reconhecimento de dispensa discriminatória, ou mesmo de qualquer existência de danos dos trabalhadores elencados na referida ação.

Após encerrada a instrução processual (Id. 6aed77e), o Juízo *a quo* proferiu sentença (Id. 27b4af5) na qual julgou improcedente o pleito indenizatório deduzido em face da alegada dispensa discriminatória.

Inconformada, a reclamante interpôs recurso ordinário (Id. cf28d8f), pretendendo a reforma do julgado para que seja reconhecido o caráter discriminatório da dispensa com a subsequente condenação da reclamada no pagamento de indenização por danos morais.

Contrarrrazões pela reclamada (Id. 9b8787b).

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do Recurso.

MÉRITO

Recurso da Reclamante

Em seu apelo, a reclamante assevera que foi reconhecido, nos autos da Ação Civil Pública de nº 0002406-71.2011.5.11.0003, ajuizada pelo MPT, o caráter discriminatório de sua dispensa por encontrar-se doente, tanto é que a mesma foi revertida, resultando na reintegração da obreira.

Outrossim, tem-se que o acordo firmado entre as partes por mera liberalidade, para reintegração dos demitidos, JAMAIS induziu ou levou à conclusão de que a demissão não foi discriminatória, tanto é, que o dano moral foi excluído do acordo realizado entre a empresa e o MP, não por não ser devido, mas para possibilitar que as partes, de forma individual, recorressem a seu direito posteriormente.

Portanto, em face do disposto postula-se a reforma da sentença de primeiro grau para condenar-se a reclamada ao pleito da inicial de Indenização Por Dano Moral Por Dispensa Discriminatória, sugestionada no valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

Parcial razão lhe assiste.

Sobre o acervo probatório e o propalado caráter discriminatório da dispensa, manifestou-se assim o Juízo *a quo, verbis*:

DANO MORAL

A reclamante requer o pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$60.000,00 em razão de suposta dispensa discriminatória.

O acordo celebrado na ação civil pública não firma a existência de dispensa discriminatória. Faz-se necessário, portanto, que fique demonstrada a atitude discriminatória que teria sido praticada pela reclamada.

Há uma lista anexada aos autos indicando o nome de vários trabalhadores reintegrados, dentre eles, a reclamante, seguidos da data de demissão e a existência de CAT.

Uma comunicação de decisão de concessão de benefício pelo INSS demonstra que a reclamante teve alta de auxílio-doença comum (código 31) no dia 17/10/2011, o que permite inferir que a reclamante, no momento da demissão, em 09/11/2011, encontrava-se em bom estado de saúde, atestado pela autarquia previdenciária.

Dessa forma, este Juízo resta convencido de que não houve qualquer ato da reclamada que possa ser considerado como discriminatório, pelo que se julga improcedente o pedido.

Dirirjo do entendimento acima adotado.

A autora produziu prova documental do dano moral ao juntar cópia de ação civil pública e os acordos e decisões correlatos.

Primeiramente, friso que fora deferida liminar concedida por este Órgão Colegiado, naqueles autos, no sentido de reintegrar os funcionários dispensados à época.

Ademais, na Ação Civil Pública (R-0002406-71.2011.5.11.0003) as partes celebraram acordo no bojo da respectiva Ação Civil Pública, onde ficou consignado a análise do dano moral individual, conforme trecho (Id. 3cf6dc8/ cf28d8f):

"...As partes dão mais ampla, geral, plena e irrevogável quitação de toda relação havida entre elas e quanto ao objeto deste processo, à exceção do dano moral individual, que fica extinto sem resolução do mérito, com anuência da empresa reclamada..."

Como se isso não bastasse esse Regional decidiu em agravo regimental que a dispensa foi arbitrária e discriminatória (Id 3cf6dc8).

Nesse contexto, percebe-se que a reclamante foi demitida doente no dia 16/11/2011, juntamente com outros funcionários.

Válido discorrer sobre a decisão de Agravo Regimental acima referida.

O Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região decidiu, em sua última sessão, realizada no dia 15 (quarta-feira), pela reintegração de 46 empregados da empresa Nokia do Brasil Tecnologia Ltda., que haviam sido dispensados de seus postos de forma discriminatória. A relatoria do processo foi feita pelo vice-presidente do TRT11, desembargador David Alves de Mello Júnior, em Agravo Regimental interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 11ª Região. A reintegração dos trabalhadores deve ser processada com as mesmas vantagens e condições contratuais à época da demissão.

De acordo com as alegações do MPT11, mesmo que as moléstias sofridas pelos trabalhadores não sejam caracterizadas como doença profissional, mesmo assim não se exige a reclamada da caracterização de dispensa discriminatória, tendo sido excluídos dos quadros da empresa justamente os trabalhadores que apresentaram algum tipo de moléstia e entregues à própria sorte, em afronta ao Estado Social de Direito.

Ante uma dispensa massiva, que alcança diversos empregados enfermos da empresa que se notabiliza por processos com pedidos de danos morais por doenças profissionais e acidentes do trabalho, a inversão da prova se impõe, destaca o MPT no pedido de Tutela Antecipada.

No relatório, o desembargador David Alves de Mello Júnior invoca a decisão da juíza substituta da 3ª Vara do Trabalho de Manaus que, em decisão liminar, deferiu os efeitos da antecipação de tutela, determinando a reintegração dos 46 empregados discriminados.

Episódios como esse expõem e fragilizam a sociedade como um todo.

Considera-se aqui não só o desamparo legal de um grupo de empregados, mas também, o fato de a reclamante violar preceitos jurídicos básicos de nossa ordem constitucional, afirma o desembargador-relator.

O voto do relator é concluído pela revogação do despacho impugnado, para restaurar a decisão de 1º Grau, no sentido de reintegrar os 46 empregados elencados na peça inicial aos seus postos originais de trabalho com todos os salários e vantagens do período de afastamento.

Isto posto, Acordam os desembargadores federais do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do Agravo Regimental, rejeitar a preliminar de violação ao princípio do juiz natural; no mérito, por maioria, conceder-lhe provimento para reformar a decisão agravada, na forma da fundamentação. Processo TRT AG 0000016-16-2012.5.11.0000 - Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

-Decisão TRT11, em sede de Agravo Regimental, doc.anexo, no processo supramencionado:

AGRAVANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO-PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. Procurador: Dr. Thiago Luiz Pontarolli. AGRAVADOS: MM. JUÍZA SUBSTITUTA DA 13ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS, DRª SAMIRA MÁRCIA ZAMAGNA AKEL.

NOKIA DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Advogado (s): Dr. José Alberto Maciel Dantas e Outros. TUTELA ANTECIPADA. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. A despedida discriminatória funda-se no estado de saúde dos trabalhadores dispensados. Não se deve cogitar a possibilidade ou não do empregador de dispensar seus empregados, em face de seu poder potestativo legalmente deferido. O que se questiona é o critério adotado por ele para a realização das dispensas e mais, se havia motivo de ordem econômica, técnica ou disciplinar a lhe resguardar. O direito potestativo do empregador em rescindir o contrato de trabalho unilateralmente, sem justa causa, não é absoluto, devendo observar o princípio da dignidade humana, consagrado pela Constituição Federal em inúmeros dispositivos.

UMA VEZ CONCRETIZADO O DIREITO, ESTE NÃO PODERÁ SER DIMINUÍDO OU ESVAZIADO. DIANTE DA ALEGAÇÃO DE QUE AS MOLÉSTIAS SOFRIDAS NÃO CARACTERIZARIAM DOENÇA PROFISSIONAL, MESMO ASSIM NÃO SE EXIME A RECLAMADA DA DA CARACTERIZAÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.

Consabido que o sistema jurídico pátrio contempla, como prerrogativa do empregador, a despedida sem justa causa do empregado. Isto se dá por força do chamado direito potestativo, que é conferido ao patrão pela legislação trabalhista para a prática de alguns atos relativos à administração do seu negócio. Todavia, há que se ponderar que o direito de demitir do empregador encontra limites em hipóteses tais como as de ato discriminatório ou fraudulento, assim também em função do princípio da função social da propriedade, insculpidos no art. 170, III, da Lei Maior.

Nesse contexto, não se pode esquecer que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho foram erigidos como pilares da República Federativa do Brasil, como expressam, respectivamente, os incisos III e IV do art. 1º da Carta Política, sendo, a prática da dispensa por motivo discriminatório, incompatível com a prevalência e a realização desses princípios.

No momento em que o trabalhador mais precisa da empresa, ela vira as costas para ele. Mais que abandonar, ela o prejudica. A lição de DÉLIO MARANHÃO, citando De Page e Barassi, é exemplar nesse caso:

Cada contratante é obrigado, pelo fato mesmo do contrato, a levar ao seu co-contratante toda a ajuda necessária para assegurar a execução de boa-fé do contrato. A solidariedade, estabelecida, em vista da utilidade social, pelo vínculo contratual, proíbe, a cada uma das partes, de se desinteressar pela outra. Ambas se devem, mútua e legalmente, fornecer todo o apoio necessário para conduzir o contrato a bom termo. À diligência, obediência e fidelidade do empregado, é preciso que corresponda a compreensão do empregador de que seu colaborador é uma criatura humana 'dotada de cérebro e de coração', que, como tal, deve ser tratado, e não como máquina. (MARANHÃO, Délio. Arnaldo Süssekind et al. Instituições de direito do trabalho. 15 ed. Atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995, p. 304).

Em casos similares, o Min. MAURÍCIO GODINHO DELGADO tem assentado:

Nesse contexto, a matéria deve ser analisada à luz dos princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana, à não discriminação e à função social do trabalho e da propriedade (art. 1º, III, IV, 3º IV, e 170 da CF/88). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. É, portanto, papel do Judiciário Trabalhista, considerando a máxima eficiência que se deve extrair dos princípios constitucionais, a concretização dos direitos fundamentais relativamente à efetiva tutela antidiscriminatória do trabalhador portador de doença grave e estigmatizante... (TST-RR-317800-64.2008.5.12.0054, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT de 10/6/2011).

Registre-se que o abuso do direito acontece quando o titular de uma pretensão legítima viola normas éticas ao exercitá-lo. Ou seja, no abuso do direito há, em princípio, licitude da conduta, mas são vulnerabilizados os limites de exercício dessa conduta lícita, no modo

previsto no ordenamento jurídico.

No caso em exame, não foi pontuada qualquer motivação para a demissão da reclamante. O julgado de origem deixa claro que a profissional ainda apresentava disposição para o trabalho, quando dispensado sem qualquer razão objetiva, o que denota que ou a reclamada não logrou comprovar o motivo da dispensa, ou não se esforçou nesse sentido. Logo, tenho que a demissão foi discriminatória.

Concluo, portanto, ser cabível a indenização por danos morais face ao reconhecimento da dispensa discriminatória.

No que tange ao quantum indenizatório, tenho que o valor de R\$10.000,00 é proporcional ao agravo, representando justa compensação pelo ilícito cometido.

Juros e correção monetária.

A correção monetária e os juros da indenização de dano moral deverão incidir na forma da súmula 439 do TST que assim dispõe: "nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT".

Contribuições previdenciárias e fiscais.

Não há incidência de encargos previdenciários e fiscais, haja vista a natureza indenizatória da verba deferida.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para o fim de deferir o pedido de indenização por danos morais na quantia de R\$10.000,00. Tudo na forma da fundamentação.

A correção monetária e os juros da indenização de dano moral deverão incidir na forma da súmula 439 do TST.

Inverta-se o ônus de sucumbência, cominando custas pela reclamada, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$10.000,00.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho e a Juíza Convocada: **Presidente:** LAIRTO JOSÉ VELOSO; **Relator:** AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA; JOICILENE JERÔNIMO PORTELA FREIRE;

Representante do MPT: Excelentíssimo Senhor ITALVAR FILIPE DE PAIVA MEDINA, Procurador do Trabalho da PRT da 11ª Região.

Obs.: Exmo. Juiz do Trabalho ADILSON MACIEL DANTAS - impedido; a Excelentíssima Juíza do Trabalho JOICILENE JERÔNIMO PORTELA FREIRE acompanhou integralmente o Relator.

ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho e o Juiz Convocado da **SEGUNDA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para o fim de deferir o pedido de indenização por danos morais na quantia de R\$10.000,00. Tudo na forma da fundamentação. A correção monetária e os juros da indenização de dano moral deverão incidir na forma da súmula 439 do TST. Inverta-se o ônus de sucumbência, cominando custas pela reclamada, no importe de R\$200,00, calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$10.000,00.

Sessão realizada em 30 de janeiro de 2017.

Assinado em de fevereiro de 2017.

AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA
Relator

VOTOS

Voto do(a) Des(a). JOICILENE JERONIMO PORTELA FREIRE

Peço vênia para divergir do voto relator, mas tão somente para majorar o valor indenizatórios por danos morais de R\$ 5.000,00 para R\$ 10.000,00, tendo em vista os princípios da razoabilidade e proporcionalidade