



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
Segunda Turma

PROC. Nº. TRT - 0001680-36.2014.5.06.0002.5.06.0103 (ROS)

Órgão Julgador : SEGUNDA TURMA.

Relatora : JUÍZA (CONVOCADA) MARIA DAS GRAÇAS DE ARRUDA FRANÇA.

Recorrente : MARIA DE FÁTIMA DA SILVA FERREIRA.

Recorrido : CONSTRUTORA QUEIROZ GALVÃO.

Advogados : GUSTAVO BANDEIRA CAMPELO.
ANTÔNIO MÁRIO DE ABREU PINTO.

Procedência : 2ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE.

VISTOS ETC.

Dispensado o Relatório, ex vi dos termos do art. 852-I, da CLT.

VOTO:

Da inépcia

Insurge-se a reclamante, ora recorrente, contra a decisão proferida pelo juiz de primeira instância que acolheu a inépcia argüida pela reclamada/recorrida no tocante aos pleitos de pagamento dos salários vencidos e vincendos desde o afastamento até o deferimento da reintegração, sob o fundamento de que a recorrente não formulou tal pedido. Sustenta que o mesmo encontra-se exposto no tópico "4.2, *DOS DANOS MATERIAIS*" e "4.2.1. *DO DANO MATERIAL DECORRENTE DO PAGAMENTO DO PLANO DE SAÚDE*." Em um segundo momento, pretende ainda ver reformada a sentença quanto ao indeferimento do pleito de reintegração por não ter sido reconhecida pelo julgador de primeiro como sendo discriminatória a sua dispensa.

Pois bem. No tocante à inépcia declarada, constato que realmente não consta do rol postulatório qualquer pretensão deduzida no aspecto (v. ID 102eb2b - Pág. 8).

Dessa forma, entendo que, in casu, sequer seria possível a apreciação do tema pelo julgador de primeiro grau, já que se assim ocorresse ensejaria julgamento extra, ultra ou citra petita, nos termos do artigo 128 e 460 do CPC.

Nada a reformar.

Da (alegada) nulidade da dispensa em decorrência da grave doença. Da reintegração.

Quanto ao segundo aspecto abordado, tenho que a questão posta sob análise gira em torno do pleito de reintegração da demandante, considerando o reconhecimento de a ruptura contratual ter ocorrido de forma discriminatória pelo fato de que a demandante era portadora de neoplasia maligna, e ainda por ocupar vaga destinada a deficiente invocando as diretrizes contidas na Lei 8213/91, artigo 93, § 1º.

Isto porque a autora afirmou, na petição inicial, ter sido admitida nos quadros da empresa no dia 03/12/12013 para exercer a função de auxiliar administrativo, sendo seu contrato específico por ser portadora de deficiência, e que *"soube que após sua dispensa não houve contratação de um substituto em condição semelhante, violando claramente o disposto no Art. 93, §1º da Lei nº 8.213/91 e Art. 36, §1º, do Decreto nº 3.398/99,"* fazendo jus à reintegração no emprego e, por conseguinte, receber os benefícios do plano de saúde pago por esta, bem como o ticket refeição e ticket alimentação. Afirmou ainda que *"estava de posse do laudo médico quando cumpria o aviso prévio, declarando a doença que tinha, qual seja, câncer de mama,"* concluindo que *"não poderia ser demitida, visto que a dispensa excede os limites da boa-fé que norteia a celebração dos contratos em geral, inclusive os de trabalho, consoante, estipula o Código Civil em vigor ... o que enseja, reiteradamente, o pedido de nulidade da dispensa e a conseqüente reintegração à lista de empregados desta, mesmo que não possa trabalhar efetivamente por causa da doença."*

Entendo que não lhe assiste razão.

Verifico que a dispensa da autora, ora recorrente, ocorreu em 18/09/2014 quando foi concedido o aviso prévio indenizado, conforme se verifica dos documentos acostados (TRCT- ID 944f6ab, comunicação de aviso prévio-ID 0517b5a), e realizado o exame demissional considerando-a apta para o trabalho datado de 15/09/2014 (ID a8b2c79), enquanto os exames realizados pela autora datam de 20/09/2014 (ID ce80bb9), 03/10/2014 (ID 3c619b2), 16/10/2014 (e357905 e 9167f89), portanto, posteriores à ruptura contratual, corroborando à tese de defesa da reclamada quanto ao seu desconhecimento acerca do estado de saúde da reclamante, já que não se tem notícia dos autos de qualquer comunicação feita à empresa, até porque a própria autora somente teve ciência quando obteve o resultado dos exames realizados, quando já se encontrava em curso o aviso prévio.

Nesse sentido:

"DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. NÃO-CARACTERIZAÇÃO. A falta de prova de que a empregadora tinha conhecimento da patologia sofrida pelo obreiro ao

tempo da rescisão contratual, impede a configuração da despedida discriminatória." (TRT-5 BA - 0109300-60.2007.5.05.0009; 4ª. TURMA; Rel. ALCINO FELIZOLA; DJ 23/09/2009)

'AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1.EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. REINTEGRAÇÃO. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. NÃO CONFIGURADA. Decidindo o eg. Regional, com esteio nas provas, que não restou comprovada a despedida discriminatória, máxime considerando a confissão do autor de que o empregador desconhecia sua condição de portador do vírus HIV, impõe-se a ratificação do deliberado. 2. DANO MORAL.Se o eg. Regional, forte no exame dos elementos dos autos, concluiu pela não caracterização do dano moral, eis que não caracterizada a existência de discriminação e abuso de direito por parte da empregadora, inviável a revista.Agravo de Instrumento a que se nega provimento." (TST -71540-80.2002.5.04.0203; 3ª Turma; Rel. Ricardo Alencar Machado; DJ 10/03/2006.)

Nem se pode entender como violadas as disposições contidas no artigo 93, §1º, da Lei 8.213/91, já que, como declarado pela própria autora, por ocasião da audiência de instrução e julgamento: *"trabalhava na obra Via Mangue, em Boa Viagem, e que a obra foi encerrada; que outra obra da reclamada só tem no Estado da Paraíba..."* (ID 65d8391 - Pág. 2), deixando clara a ausência de necessidade de contratação de outro funcionário para ocupar a sua vaga, já que não havia mais obra da reclamada no Estado de Pernambuco. Além do que, a tese da recorrente quanto à obrigatoriedade de contratação de outro empregado com as mesmas condições da recorrente (portador de deficiência física) até milita em seu desfavor, já que se assim tivesse ocorrido, aí sim, restaria configurada a discriminação pontuada, já que, se fosse necessária a contratação de um outro trabalhador deficiente para ocupar aquela vaga, o que justificaria a dispensa da demandante?

Também ficou evidenciado, nos autos, que foi oportunizada à reclamante, sua transferência para outra obra da reclamada - Transposição do Rio São Francisco - Eixo Norte, no Estado da Paraíba, e que foi recusada pela autora, sob a alegação de que: *"como portadora de deficiência, seria inviável que a mesma (sic) passar a trabalhar naquela localidade ... porque lá não tinha estrutura"* sem que se demonstrado quais seriam os requisitos que teriam possibilitado a sua aceitação, caso eles existissem já que a reclamada em contestação sustentou que *"um dos deficientes aceitou a transferência, e manteve seu emprego, passando a trabalhar na localidade."* (ID82b091b - Pág. 16)

Também não se pode olvidar que foi oportunizada à reclamante uma vaga na QGDI, empresa do mesmo grupo econômico, tendo sido aprovada no teste, mas que foi rejeitada porque *"a remuneração era inferior à recebida anteriormente já que recebia R\$820,00 por 04 h de trabalho e na QGDI trabalharia 8 h para recebimento de R\$900,00 por mês; que em vista disto, a depoente não ficou na QGDI ..."* (v. ID 65d8391)

Merece registro ainda o fato de que a reclamante também

trabalhava na empresa UNIMED nesse período, havendo compatibilidade de horários entre os misteres desenvolvidos pela autora na reclamada e naquela empresa.

É certo que, a teor das diretrizes da Súmula 443 do C. TST, a presunção de dispensa discriminatória, nas hipóteses como a dos presentes autos - empregado portador de doença grave - é *juris tantum*, ou seja depende de prova. E de acordo com o conjunto probatório dos autos, em nenhum momento, restou comprovada qualquer discriminatória no ato de dispensa da autora, considerando que, pelas situações já descritas, tem-se que sequer estava a empresa obrigada a manter a demandante em seu quadro funcional, por força do disposto no artigo 93, §1º, da Lei 8.213/91, eis que, como demonstrado, a obra em que a reclamante trabalhava se encerrou no Estado de Pernambuco. Mesmo assim, foi-lhe assegurada a sua fonte de subsistência, através das oportunidades de emprego que lhe foram ofertadas e que apenas não foram aceitas pela reclamante de acordo com as suas conveniências, sem que fossem apresentadas contraprovas razoáveis a infirmar a tese de defesa da reclamada.

Nesse contexto não há como imputar caráter discriminatório ao ato da dispensa da reclamante pelo simples fato de que as condições de que a reclamada dispunha não atendiam às necessidades da autora.

Veja-se a propósito:

"DANO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Optando o empregador pela despedida sem justa causa e não comprovada a prática de ato discriminatório ao trabalhador, incabível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT4 Vara do Trabalho de Carazinho; 0000024-07.2013.5.04.0561; Relator: GEORGE ACHUTTI; 14/11/2013.)

DISPENSA IMOTIVADA. PORTADOR DE NEOPLASIA MALIGNA. REINTEGRAÇÃO E DANOS MORAIS. A simples dispensa imotivada de empregada portadora de neoplasia maligna não se presume discriminatória. Desse modo, inexistindo comprovação de que a ré tenha cometido ato discriminatório, o exame dos autos e da sentença impugnada demonstra que razão não assiste à recorrente.(TRT-1; Segunda Turma; Relator: Valmir De Araujo Carvalho;05/06/2013,

Nego provimento.

Com essas considerações, nego provimento ao apelo.

ACORDAM os Senhores Desembargadores e Juízes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, negar provimento ao recurso.

MARIA DAS GRAÇAS DE ARRUDA FRANÇA
Juíza Relatora

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que na 19ª Sessão Ordinária realizada no décimo primeiro dia do mês de junho do ano de 2015, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho **FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS**, com a presença dos Excelentíssimas Senhoras Juízas **MARIA DAS GRAÇAS DE ARRUDA FRANÇA** e **MARIA DO CARMO VAREJÃO RICHLIN**, bem como do representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador **GUSTAVO LUÍS TEIXEIRA DAS CHAGAS**, foi julgado o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Certifico e dou fé.

Sala de Sessões, 11 de junho de 2015.

Maria Regina C. Cabral Fernandes
Assistente-Secretária da 2ª Turma

"O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE) é uma instituição comprometida com a erradicação do trabalho infantil. Neste 12 de junho, Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, reforçamos a importância de nos unirmos contra esse mal que ainda atinge mais de 3,5 milhões de crianças e adolescentes no Brasil, em situação irregular de trabalho."



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[MARIA DAS GRACAS DE ARRUDA FRANCA]



1505221218546680000001183775

<https://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>