



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

PROCESSO nº 0001954-57.2017.5.11.0001 (RO)

RECORRENTE: [REDACTED]

RECORRIDO: [REDACTED]

RELATORA: ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES

//mmc

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE. PROFESSOR. DESPEDIDA NO INÍCIO DO ANO

LETIVO. Consiste em efetiva faculdade do empregador a dispensa imotivada de seus empregados, sem que, de regra, tal circunstância se mostre ilícita a ponto de justificar eventual cominação indenizatória. Entretanto, a despedida de docente, após um mês após o início do semestre letivo, evidencia abuso do poder diretivo da reclamada, na medida em que frustra legítima expectativa do empregado professor à manutenção do vínculo de emprego, além de violar o princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do Código Civil. Ademais, há de se considerar que as peculiaridades do trabalho docente, per si, permitem presumir a perda de uma chance, porquanto inegável a dificuldade de recolocação no mercado de trabalho nesse período, em virtude de os quadros de pessoal e grades de disciplina já se encontram fechados. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS.** É devida indenização por dano moral decorrente do atraso reiterado no pagamento dos salários do empregado, sendo desnecessária a existência de provas concretas do dano, o qual se presume, considerando a natureza alimentar do salário, o qual garante a subsistência do trabalhador. **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.** A reclamada, ao negar o atraso reiterado de salário em flagrante contradição à prova dos autos e negar a ausência de depósitos fundiários sem anexar os comprovantes de depósito, incorre em litigância de má-fé, pois deduz pretensão contra fato incontrovertido e altera a verdade dos fatos. Recurso conhecido e não provido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 01ª Vara do Trabalho de Manaus, em que figuram, como recorrente, [REDACTED] e, como recorrida, [REDACTED]

A reclamante [REDACTED] ajuizou reclamação

trabalhista (Id. 9af6d63) em face de [REDACTED], alegando, em síntese, que trabalhou para a reclamada de 01/09/2015 a 13/08/2017, exercendo as funções de Docente e Pesquisadora e recebendo, como última remuneração, salário mensal de R\$ 9.834,80. Requereu a condenação da reclamada na obrigação de pagar-lhe férias em dobro, verbas fundiárias não recolhidas, restituição de desconto salarial indevido, multa normativa, indenização por danos morais e aplicação das multas dos arts. 467 e 477, da CLT. Pugnou ainda pelos benefícios da justiça gratuita.

Em sentença, o Juízo da 01^a Vara do Trabalho de Manaus julgou **parcialmente procedentes** pedidos insertos na petição inicial, condenando a reclamada na obrigação de pagar à reclamante férias 2015/2016 e 2016/2017 + 1/3 em dobro; devolução de desconto indevido, no importe de R\$571,00; danos morais por mora salarial reiterada, no valor de R\$10.000,00; multa por atraso salarial prevista na CCT; indenização por danos morais por assédio moral, no valor de R\$10.000,00; salários dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2017 pela perda de uma chance e multa por litigância de má-fé, no montante de R\$6.032,59. (Id. 8f2434c)

Recurso Ordinário pela Reclamada (Id. 2dc5f63), requerendo a reforma da sentença para que sejam julgados improcedentes os pedidos de dano moral pela perda de uma chance e por atraso salarial, bem como seja afastada a condenação em litigância de má-fé.

Contrarrazões pela reclamante no Id. a2a44ca.

É o Relatório.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela Reclamada, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade. Conheço, igualmente, das contrarrazões, pois apresentadas a tempo e modo.

MÉRITO

Indenização. Dano Moral. Perda de uma Chance.

Insurge-se a reclamante contra a sentença que julgou procedente o pleito de indenização por danos morais deferidos à autora pela perda da possibilidade de conseguir novo emprego em outra instituição de ensino ao ser demitida no meio do semestre, ou seja, fora da "janela" de contratações.

O juízo *a quo* fundamentou sua decisão nos seguintes termos, vejamos:

"A autora junta aos autos e-mails trocados com a Pró-Reitora de Pesquisa e Graduação em que a reclamante foi demandada a indicar as disciplinas e os horários a serem ministrados no 2º semestre de 2017, tendo efetivamente feito dita indicação, o que demonstra que estava compromissada com a reclamada para ministrar aulas neste semestre (ID. 7850Fc2).

Observo que a reclamada alega que a demissão deu-se em razão do comportamento da autora não está agrandando às superiores hierárquicas. Em que pese o estremecimento das relações entre a autora e sua chefia, isso se deu no decorrer do 1º semestre, podendo a reclamada ter posto fim ao contrato de trabalho ao término das aulas, porém não foi o que fez, pois concedeu dois períodos de férias à autora, o segundo, inclusive, antes do início do período concessivo, o que empurrou a formalização da demissão para setembro/2017, quando as aulas já haviam iniciado, impossibilitando a autora de conseguir novo emprego em outra universidade." (Id. 8f2434c - Pág. 7).

Nas razões recursais, argumenta a reclamada que a demissão da reclamante não se deu com o escopo de prejudicá-la ou deixá-la fora da contratação de professores em outra universidade, mas por não ter mais interesse em mantê-la no quadro de funcionários, exercendo, assim, seu direito potestativo de resilição do contrato de trabalho. Sustenta ainda que a demissão se deu após o início do semestre pelo fato da autora ter um período de férias a vencer, cujo gozo foi concedido à reclamante e, após o seu término, procedeu-se à demissão sem justa causa com o pagamento das verbas rescisórias.

Analiso.

Na petição inicial a reclamante alegou que foi dispensada após o início do semestre letivo em total desconsideração ao princípio da boa-fé objetiva e em clara violação ao art. 422 do CC. Referiu que uma das peculiaridades no trabalho da classe é a pouca rotatividade de professores e que, por lógico, nenhuma instituição de ensino costuma iniciar seu ano letivo com o quadro de professores incompleto.

Asseverou que o ato da reclamada deve ser repudiado, pois obsta qualquer recolocação da professora em outra universidade no semestre, frustrando as legítimas expectativas de alcançar uma situação fática ou juridicamente favorável, as quais defende serem reais, pois já havia sido confirmada a disponibilidade de horário e planos de aula do semestre. Entendeu restar clara a atitude antijurídica da reclamada. Postulou o pagamento de indenização pela perda de uma chance, consistente nos valores que receberia em todo o semestre que ficou sem recolocação no mercado de trabalho.

Como mencionado na sentença, "*resta provado que a autora foi demitida em 4.9.2017, conforme registro na CTPS (ID. b17d8e1 - Pág. 2)*", após o gozo de férias em julho e agosto de 2017, uma das quais, inclusive, concedida antes do início do período concessivo.

A reparação pela perda de uma chance diz respeito aos prejuízos

efetivamente sofridos pelo empregado por culpa da reclamada, de modo que para sua caracterização há necessidade da efetiva comprovação do quanto a parte deixou de aferir como consequência direta do evento danoso. Ainda, a oportunidade perdida deve ser real e relevante, como tal não podendo ser considerada a mera esperança ou expectativa subjetiva, e, na situação dos autos, não restou evidenciada a impossibilidade de ingresso da reclamante em outra instituição de ensino no mesmo semestre letivo, uma vez que não houve provas de tentativas frustradas de recolocação no mercado profissional.

No caso, a despedida da reclamada após um mês do início do semestre letivo não implica, por si só, a prática de ato ilícito, uma vez que a autora não detinha nenhuma garantia de emprego e não há sequer alegação de que decorreu de ato discriminatório. Trata-se, pois, de despedida normal, inserida no poder potestativo do empregador, desde que cumpridas suas obrigações trabalhistas decorrentes.

Ocorre, entretanto, que o caso dos autos detém especificidades, justamente em face da contratação da autora como professora universitária e pela maneira como se ocorreu a demissão.

Há de se considerar, primeiramente, que as peculiaridades do trabalho docente, *per si*, embora não haja provas concretas nos autos, permitem presumir a perda de uma chance, porquanto inegável a dificuldade de recolocação no mercado de trabalho nesse período, em virtude de os quadros de pessoal e grades de disciplina já se encontram fechados.

Não bastasse tal condição, não se pode negar que o início do semestre letivo implica em expectativa de manutenção do vínculo de emprego, de forma que, se não havia mais interesse por parte da demandada em manter o contrato de trabalho do reclamante, esta deveria ter procedido sua dispensa tão logo findara o ano letivo anterior ou, ao menos, antes de se iniciar o próximo.

Todavia, a reclamada concedeu dois períodos de férias à reclamante gozados em julho e agosto de 2017, um dos quais fora do período concessivo, o que foi confirmado nas razões recursais, em que a recorrente, a nosso ver, confessa sua intenção de prejudicar a reclamante ao afirmar que "*como a mesma tinha um período de férias para vencer, a Recorrente lhe concedeu o período de gozo das férias e no seu retorno a Recorrente demitiu a Recorrida, sem justa causa, com o pagamento de todas as suas verbas rescisórias*".

Ademais, restou provado nos autos a legítima expectativa da autora em manter a continuidade do contrato de trabalho, considerando-se diversos e-mails encaminhados pela Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação, solicitando os horários disponíveis para as aulas de graduação e encaminhando as ementas das disciplinas e planos de aula à reclamante (Id. 7850fc2).

Nesse passo, ao ficar demonstrado que as dificuldades enfrentadas pelas partes ocorreram no primeiro semestre de 2017, conforme narrado na contestação (Id. 246ae2b), deveria a reclamada ter procedido à demissão da reclamante ao seu término, ou ao menos informado à reclamante sua intenção de resilição contratual após o gozo das férias, atendendo, assim, ao princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do Código Civil, assim como o princípio da função social da empresa, os quais limitam o direito potestativo do empregador.

Seguindo a mesma linha, colaciono recente jurisprudência do TST, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014.
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PERDA DE UMA CHANCE. PROFESSORA. DISPENSA NO INÍCIO DO ANO LETIVO. De acordo com a teoria da responsabilidade civil pela perda de uma chance, o prejuízo material indenizável é aquele decorrente de uma probabilidade séria e real de obtenção de um resultado positivo legitimamente esperado pela vítima que é obstado por ato ilícito praticado pelo ofensor. A despedida de empregado sem justa causa encontra-se dentro do poder potestativo do empregador, não caracterizando, por si só, ato ilícito ou abuso de direito. No presente caso, todavia, conforme se depreende do acórdão do Tribunal Regional, restou demonstrado o uso abusivo do exercício do direito de rescisão contratual por parte do reclamado. Com efeito, a dispensa da reclamante no início do ano letivo, quando ela já tinha a expectativa justa e real de continuar como professora da instituição de ensino reclamada e auferir daí os ganhos correspondentes, evidencia o abuso do poder diretivo do empregador de dispensa, notadamente pela dificuldade que a reclamante teria em lograr vaga em outra instituição de ensino, tendo em vista o início das aulas. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 246-65.2013.5.04.0531 Data de Julgamento: 04/10/2017, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/10/2017).

Nesses termos, perfilho do mesmo entendimento de origem, razão pela qual mantenho a indenização imposta.

Provimento negado.

Indenização. Dano Moral. Atraso Salarial.

Insurge-se a reclamada contra a sentença que deferiu o pleito de indenização por danos morais a título de atraso salarial reiterado. Argumenta que o atraso de salário não gera dano moral presumido, sendo imprescindível a prova da existência do abalo moral passível de indenização.

Analiso.

Conforme consta na sentença, os comprovantes de depósitos salariais da reclamante (Id. 0df7e44) demonstram a ocorrência de atrasos de vários dias, além do 5º dia útil para pagamento, por vários meses.

É necessário para o reconhecimento do direito à indenização por danos morais a existência de ato ilícito, praticado com culpa ou dolo pelo agente, do qual decorra lesão à esfera da personalidade. Embora seja desnecessária a existência de provas concretas do dano, tendo em vista tratar-se de lesão imaterial, é indispensável que reste comprovada conduta antijurídica do ofensor, de cuja gravidade decorra lesão à esfera subjetiva do ofendido.

No caso, tal como assinalado, houve o atraso contumaz da contraprestação salarial, que constitui a principal obrigação do empregador e, diante disso, o prejuízo do trabalhador, decorrente do atraso no pagamento dos salários, é evidente. Diante da natureza alimentar do salário, o qual garante a subsistência do trabalhador, é inequívoca a angústia causada ao reclamante pela conduta do empregador, porquanto os atrasos por certo dificultaram o tempestivo cumprimento de seus compromissos pessoais e familiares.

Assim, entendo que o atraso no pagamento dos salários maculou sua honra e imagem, sendo imperioso o reconhecimento do direito à indenização por danos morais, mantendo-se a sentença no aspecto.

Nego provimento.

Litigância de Má-Fé.

Por fim, insurge-se a reclamada da sentença que lhe condenou em multa por litigância de má-fé por entender o juízo de primeiro grau que a reclamada faltara com a verdade em sua peça de defesa ao negar a ausência de depósitos de FGTS e atrasos salariais reiterados em total conflito com a prova dos autos.

Nas razões de recurso, argumenta a reclamada que não incorreu em nenhuma das situações previstas no art. 17, do CPC, como configradoras da litigância de má-fé, e que, na contestação, afirmou que efetuava regularmente os depósitos fundiários, sendo que eventual saldo remanescente se encontra parcelado junto à Caixa Econômica Federal, cujos valores estão sendo regularmente quitados.

Analiso.

Compulsando-se os argumentos da reclamada e as provas dos autos, verifica-se que a recorrente insiste em alegações contraditórias com os documentos constantes no presente processo, a uma, por que os atrasos salariais negados na contestação foram devidamente demonstrados pelos

documentos acostados à inicial (Id. 0df7e44e); e, a duas, a reclamada, em nenhum momento, demonstrou a regularidade dos depósitos fundiários e muito menos eventual acordo de parcelamento com a CEF.

Portanto, ao deduzir defesa contra fatos incontroversos e alterar a verdade dos fato, principalmente ao negar os atrasos salariais notoriamente demonstrado nos documentos, incorreu a reclamada em litigância de má-fé prevista no art. 17, do CPC, agindo de forma temerária.

Nego provimento.

DISPOSITIVO

Diante do exposto, conheço do Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante, rejeito a preliminar arguida e no mérito, **nego-lhe provimento**, mantendo inalterada a sentença recorrida, tudo nos termos da fundamentação acima epigrafada.

(Sessão Ordinária do dia 24 de maio de 2018)

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho: **Presidente - MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES; Relatora - ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES**; e PEDRO BARRETO FALCÃO NETTO, Juiz Titular da 14^a Vara do Trabalho de Manaus, convocado (arts. 117 e 118 da LOMAN). Presente, ainda, a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da 11^a Região, ARIANNE CASTRO DE ARAÚJO MIRANDA.

ISSO POSTO,

ACORDAM os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11^a Região, por unanimidade de votos, conhecer do Recurso Ordinário interposto pelo Reclamante, rejeito a preliminar arguida e no mérito, **negar-lhe provimento**, mantendo inalterada a sentença recorrida. Tudo nos termos da fundamentação do voto da Exma. Desembargadora Relatora.

ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES

Relatora
VOTOS