



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

1001567-90.2023.5.02.0057

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/10/2023

Valor da causa: R\$ 59.602,16

Partes:

RECLAMANTE: ----

ADVOGADO: ZENOBIO FERRAZ DE OLIVEIRA

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: ROSELY CURY SANCHES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
57ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATOrd 1001567-90.2023.5.02.0057
RECLAMANTE: ---
RECLAMADO: ---

Proc. 1001567-90.2023.5.02.0057

TERMO DE AUDIÊNCIA

Por ordem da Dra. LUCIANA BEZERRA DE OLIVEIRA, MM. Juíza do Trabalho, foi submetida a julgamento a ação ajuizada por SILVESTRE ALVES DA SILVA em face de ALBATROZ SEGURANCA E VIGILÂNCIA LTDA.

Submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte

S E N T E N Ç A

O reclamante ajuizou ação postulando a reversão da dispensa por justa causa; multa do art. 477 da CLT; aplicação do art. 467 da CLT; indenização por danos morais; benefícios da gratuidade de justiça e honorários advocatícios.

A reclamada, preliminarmente, invoca prescrição quinquenal. Em defesa, impugna os pedidos e propugna pela improcedência total da ação. As partes juntaram documentos.

Apresentada réplica à fl. 294. Encerrada a

instrução processual. DECIDO:

Da prescrição - São inexigíveis eventuais efeitos pecuniários de parcelas anteriores a 02/06/2018 (art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal), inclusive depósitos fundiários, de acordo com o teor da Súmula 362 do TST, observada a suspensão da prescrição na forma estabelecida pelos artigos 1º, § 1º e art. 3º da Lei 14.010/20, que dispôs sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do coronavírus (COVID-19), no período de 12/06/2020 a 30/10/2020 (141 dias), de modo que tal lapso foi descontado do prazo quinquenal.

Da reforma trabalhista - A reforma trabalhista não veio para modificar o passado, mas, sim, para direcionar o futuro. É certo que suas regras não se aplicam aos contratos findos, mas incidem sobre o processo, em relação às ações ajuizadas após 11-11-2017, conforme entendimento já firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Da limitação de valores – No processo do trabalho basta atribuir aos pedidos valor por estimativa, uma vez que a liquidação não se dá na fase de conhecimento, até para não trazer prejuízo à reclamada e evitar o enriquecimento ilícito.

Da justa causa – A reclamada afirma que o autor foi dispensado em razão de desídia. De acordo com a ré, no período de 21/01/2023 a 01/02/2023 o reclamante faltou sem apresentar justificativa, causando sérios transtornos operacionais. O autor retornou ao trabalho no dia 02/02/2023, ocasião em que foi punido com suspensão de 5 dias. Aduz a reclamada que o autor deveria retornar ao trabalho no dia 08/02/2023 e novamente se ausentou, razão pela qual foi aplicada a justa causa.

A dispensa por justa causa constitui medida extrema, que

somente pode ser adotada como último recurso diante de descumprimentos reiterados do empregado ou como única medida disciplinar frente a uma atitude muito grave que não permite o prosseguimento da relação de emprego.

A prova dos autos leva a concluir que a pena aplicada pela reclamada foi desproporcional e apresenta nítido caráter discriminatório. Vejamos.

O autor trabalhou para reclamada desde 23/11/2010, ou seja, por mais de 12 anos. Os documentos juntados pela reclamada, especialmente o atestado médico de fl. 234 e os cartões de ponto de fls. 239/240 demonstram que o autor permaneceu afastado do trabalho de 05/12/2022 a 11/01/2023, em virtude de quadro depressivo.

O reclamante recebeu suspensão de 5 dias em razão das faltas injustificadas do período de 21/01/2023 a 01/02/2023 e, após retornar ao trabalho, mesmo tendo apresentado atestado médico demonstrando a necessidade de afastamento de suas atividades no dia 08/02/2023 (fl. 15), foi dispensado por justa causa em razão de desídia.

Ou seja, o autor que à época possuía 61 anos de idade, foi dispensado pela empresa logo após um longo afastamento por motivo de saúde, sob a alegação de desídia, mesmo sendo evidente que as faltas tinham correlação com o quadro clínico apresentado pelo autor.

Ao prestar depoimento, a preposta da reclamada disse:

“que o reclamante não está mais trabalhando porque foi dispensado por justa causa por faltas injustificadas, sendo a última vez porque faltou de 21/01 a 02 ou 03/02/2023, sem justificativa; que o reclamante trabalhou por aproximadamente 13 anos na reclamada e não sabe dizer se o reclamante era considerado bom empregado; que não sabe dizer quantos empregados trabalham como vigilante na reclamada com mais de 60 anos de idade; que na época da dispensa do reclamante houve outras demissões, mas não sabe dizer quantas por justa causa”.

Aplico à reclamada a pena de confissão em relação aos fatos cujo desconhecimento foi alegado pela preposta ao depor.

O Estatuto da Pessoa Idosa (Lei 10.741/2003) dispõe em seu art. 3º:

“É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”.

Além disso, o referido diploma legal dispõe no art. 26:

“ A pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade

profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas”.

O etarismo (ou idadeísmo) é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade. De acordo com o “Relatório Mundial sobre Idadismo” elaborado pela OMS - Organização Mundial da Saúde, o referido fenômeno surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras que levam a perdas, desvantagens e injustiças, causando desgaste no relacionamento entre as gerações.

E isso ocorre com maior frequência no mercado de trabalho, onde o trabalhador, depois de trabalhar por longo período para o empregador, quando está enfraquecido e já com alguma debilidade em razão da idade é descartado como um objeto quebrado, que não tem mais valor algum.

Ocorre que o art. 1º da Lei 9.029/1995 (Lei da Discriminação no Trabalho) prevê que é proibida a adoção de prática discriminatória para manutenção da relação de trabalho por motivo de idade.

Art. 1º 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, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no [inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal](#).

Na hipótese dos autos está demonstrado pelo contexto fático, pelos documentos juntados aos autos, aliados à pena de confissão aplicada à reclamada, que a justa causa aplicada ao autor apresenta nítido caráter discriminatório em razão da idade, para efeitos de manutenção de seu contrato de trabalho, razão pela qual deve ser afastada.

Por fim, o empregado não pode ser punido mais de uma vez pela mesma falta, de sorte que, aplicada a primeira penalidade, exaure-se a atividade punitiva do empregador, restando este impedido de fazer nova avaliação da mesma falta para proceder à dispensa com justa causa. A punição dupla ou a substituição da pena por outra pior, implica violação do princípio do non bis in idem, que veda a dupla penalidade pelo mesmo ato.

No presente caso, o autor já havia sido punido com suspensão em razão das faltas do período de 21/01/2023 a 01/02/2023, razão pela qual a aplicação da justa causa sob esse fundamento viola o requisito da singularidade da punição.

Logo, afasto a justa causa aplicada, prevalecendo a presunção de que a dispensa ocorreu injustamente.

Por conseguinte, defiro ao reclamante o pagamento das seguintes verbas, decorrentes do desligamento imotivado, nos limites do pedido: aviso prévio indenizado de 60 dias; 13º salário proporcional (4/12) considerando as projeções do aviso prévio; férias

proporcionais (5/12) mais # considerando as projeções do aviso prévio; multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Após o trânsito em julgado da decisão, expeçam-se alvarás ao reclamante para liberação dos depósitos fundiários e acesso ao seguro desemprego. Quanto ao seguro-desemprego, autorizo a conversão em pecúnia na hipótese de demonstrar o reclamante que não conseguiu acesso ao benefício por culpa do empregador.

A postulação de diferenças não enseja o pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT, mormente quando as verbas rescisórias foram quitadas no prazo legal. Rejeito.

Improcedente o pedido de aplicação do art. 467 da CLT, pois não há verbas rescisórias incontroversas devidas em benefício do autor.

Da indenização por danos morais - Para que surja a responsabilidade de indenização por dano moral é necessária a presença dos pressupostos da responsabilidade civil em geral, previstos no art. 186 do CCB, a saber: ação ou omissão do agente, culpa do agente, relação de causalidade e dano experimentado pela vítima. Além disso, a culpa deve ser fulcrada na responsabilidade subjetiva, não tendo nenhuma relação com a infortunística, baseada na responsabilidade objetiva. Em sede processual, a melhor doutrina, através de uma interpretação lógica do texto legal, direcionou a análise da matéria para três elementos: a prática de ato ilícito, a existência de dano, e o nexo causal entre a conduta ilícita e a dor moral.

Dessa forma, tem-se que a responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro tem como pressuposto a prática de ato ilícito civil, o que se depreende da exegese do artigo 186 do CC. Assim, todo aquele que, praticando ato ilícito civil, causar dano, fica obrigado a repará-lo.

A lei 9.029/1995 dispõe em seu art. 4º que a prática de dispensa discriminatória gera o direito à indenização por danos morais. Vejamos:

"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:

(omissis). "

Inquestionável o abalo sofrido pelo trabalhador na sua estrutura moral decorrente da despedida arbitrária, após mais de 12 anos de serviços prestados à reclamada, quando já contava com mais de 60 anos de idade.

A dispensa, ocorreu de forma abusiva e discriminatória e afeta frontal e diretamente os direitos fundamentais do trabalhador, sobretudo o respeito à sua dignidade, à saúde, à sua idade e à vida. Nesse sentido:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA EM RAZÃO DA IDADE. INDENIZAÇÃO

CABÍVEL. Evidenciado nos autos que a dispensa do autor se deu por motivo de idade, cabível o reconhecimento da nulidade do ato patronal discriminatório, com respaldo no disposto no art. 1º da Lei nº 9.029/1995, devendo ocorrer a reintegração do empregado e consequente indenização pelo ato ilícito praticado. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 0000463-97.2021.5.09.0011, Relator: RICARDO BRUEL DA SILVEIRA,

Data de Julgamento: 11/10/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2023)

Diante do exposto, acolho a pretensão do reclamante e condeno a reclamada a lhe pagar indenização por danos morais no valor requerido pelo reclamante, ou seja, em 20 vezes o valor da última remuneração do autor, valor que reputo justo, razoável e até módico. O valor não leva à ruína da reclamada - uma das maiores empresas em sua área de atuação - e nem ao enriquecimento sem causa do autor.

A fixação de indenizações em valores insignificantes apenas estimula os empregadores a continuar a infringir a legislação trabalhista, a desrespeitar o Poder Judiciário, além de não atender o intuito pedagógico da medida.

Deixo de me pronunciar acerca dos direitos previstos nos inc. I e II do art. 4º da lei 9.029/1995 pois o reclamante não formulou pedidos neste sentido.

Considerando que se trata de dispensa discriminatória, aplicável o quanto contido no art. 3º da lei 9.029/1995, que assim dispõe:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Portanto, constatada a infração ao disposto nessa lei, após o trânsito em julgado da decisão determino a expedição de ofícios à Secretaria Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), ao Banco do Brasil, CEF e ao Banco Central do Brasil.

Disposições finais - A assistência judiciária gratuita não é devida apenas aos trabalhadores que ganham até dois salários-mínimos (Lei 5584/1970, art. 14, § 1º; R\$ 2.824,00 = 1.412 x2) ou que ganham até 40% do teto de benefícios previdenciários (CLT, art. 790, § 3º; R\$ 3.114,40 = 40% de 7.786,02), mas também a todos os que comprovarem “situação econômica [que] não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família” (Lei 5584, art. 14, § 1º).

O pedido de gratuidade pode ser formulado a qualquer tempo (CPC, art. 99), como também pode ser deferido de ofício (CLT, art. 790, § 3º), presumindo-se verdadeira a declaração de pobreza feita pela pessoa física (CPC, art. 99, § 3º), independentemente de qualquer outra formalidade, devendo o pedido ser apreciado “de plano” (Lei 1.060/1950, art. 5º).

Em cumprimento ao preceito constitucional garantidor da assistência “gratuita e integral” (CF, art. 5º, LXXIV), inclusive em respeito à decisão do Supremo Tribunal Federal (ADI 5766), declaro suspensa a exigibilidade de todas as despesas processuais atribuíveis ao beneficiado pelo favor legal, inclusive eventuais honorários sucumbenciais, estes considerados pelo mínimo (5% dos valores atribuídos aos pedidos rejeitados; CLT, art. 791-A), e sucessivamente extinta a obrigação após o termo legal. Nada há a ser exigido no momento contra o beneficiário da Justiça Gratuita.

Diante da sucumbência da ré nos pedidos acima deferidos, condeno a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência ao patrono do reclamante, nos termos do art. 791-A da CLT, ora fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação.

Diante do exposto, julgo parcialmente procedente a ação ajuizada por --- em face de ---, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante o que se apurar a título de: aviso prévio indenizado de 60 dias; 13º salário proporcional (4/12) considerando as projeções do aviso prévio; férias proporcionais (5/12) mais # considerando as projeções do aviso prévio; multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; indenização por danos morais no valor de 20 vezes o valor da última remuneração do autor.

Após o trânsito em julgado da decisão, expeçam-se alvarás ao reclamante para liberação dos depósitos fundiários e acesso ao seguro desemprego. Quanto ao seguro-desemprego, autorizo a conversão em pecúnia na hipótese de demonstrar o reclamante que não conseguiu acesso ao benefício por culpa do empregador.

Após o trânsito em julgado da sentença, por constatada a infração ao disposto na lei 9.029/1995, com fundamento no art. 3º da mesma lei, determino a expedição de ofícios à Secretaria Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), ao Banco do Brasil, CEF e ao Banco Central do Brasil para que a reclamada seja impedida de contrair empréstimos em instituições financeiras oficiais.

Autorizo a dedução dos valores comprovadamente pagos pela ré ao autor por iguais títulos.

Concedo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Diante da sucumbência da ré nos pedidos acima deferidos, condeno a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência ao patrono do reclamante, nos termos do art. 791-A da CLT, ora fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação.

Em cumprimento ao preceito constitucional garantidor da assistência “gratuita e integral” (CF, art. 5º, LXXIV), inclusive em respeito à decisão do Supremo Tribunal Federal (ADI 5766), declaro suspensa a exigibilidade de todas as despesas processuais atribuíveis ao beneficiado pelo favor legal, inclusive honorários sucumbenciais, estes considerados pelo mínimo (5% dos valores atribuídos aos pedidos rejeitados; CLT, art. 791-A), e sucessivamente extinta a obrigação após o termo legal. Nada há a ser exigido no momento contra o beneficiário da Justiça Gratuita, conforme indicado na fundamentação.

Tudo a ser apurado em liquidação de sentença, observados os termos da fundamentação. Será observada a nova forma de atualização dos créditos trabalhistas, fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021, cuja decisão foi publicada em 07.04.2021, ou seja, o crédito deve ser corrigido com aplicação da taxa SELIC, englobando os juros e correção monetária a partir do ajuizamento da ação e IPCA-E no período pré-processual. Quanto à indenização por danos morais, observar-se-á a Súmula 439 do TST para a atualização monetária.

Recolhimentos previdenciários e fiscais, sobre as parcelas de natureza salarial (13º salário), na forma da Súmula 368 do TST, observada a IN RFB nº 1127/11 e a OJ 400 da SDI I do C. TST.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$1.200,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado de R\$60.000,00.

Atentem as partes para o disposto nos arts. 1.026 § 2º e 80, VII, ambos do CPC.

Intimem-se. NADA MAIS.

SAO PAULO/SP, 29 de abril de 2024.

LUCIANA BEZERRA DE OLIVEIRA
Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: LUCIANA BEZERRA DE OLIVEIRA - Juntado em: 29/04/2024 19:45:09 - 0e48a08
<https://pje.trt2.jus.br/pejz/validacao/24042919395572400000345951050?instancia=1>
Número do processo: 1001567-90.2023.5.02.0057
Número do documento: 24042919395572400000345951050