



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)



EMENTA

EMPREGADO ACOMETIDO POR DOENÇA GRAVE. EPILEPSIA. PRESUNÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. LIMITES AO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR. O poder potestativo do empregador de promover a rescisão do contrato de trabalho, que decorre do direito de propriedade, não é ilimitado, haja vista que esta deve cumprir sua função social (art. 5º, XXIII, CF), sendo proscrito o abuso de direito (art. 187, Código Civil). A República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF) e como objetivo fundamental, dentre outros, promover o bem de todos sem qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV, CF). Esses preceitos são igualmente direcionados ao empregador, diante da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. A legislação infraconstitucional também veda qualquer forma de discriminação no âmbito laboral, estabelecendo o art. 1º da Lei nº 9.029/95 que fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção. Nessa linha também são as diretrizes que emanam da Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 62.150/68. É posicionamento assente na jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito é presumivelmente discriminatória (Súmula 443, TST). No caso em tela, o Autor, que prestou serviços à empresa por mais de 20 anos, foi dispensado sem justa causa, com ruptura da cobertura do plano de saúde até então oferecido, sendo que as Rés tinham conhecimento da grave

fls.1



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

moléstia que o acometia (epilepsia com quadro convulsivo) e de que havia recente recomendação médica de necessidade de afastamento de suas atividades laborais que pudessem causar riscos à sua saúde. As Rés não lograram desincumbir-se do ônus probatório de demonstrar que a dispensa do empregado portador de epilepsia decorreu de outro motivo justificável, prevalecendo a presunção de que o ato patronal foi discriminatório. Recurso ordinário das Rés a que se nega provimento, para manter a sentença de primeiro grau que determinou a reintegração do Autor e condenou as Reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE JAGUARIAÍVA - PR**, sendo Recorrentes **ARAUCO FLORESTAL ARAPOTI S.A.**, **ARAUCO FOREST BRASIL S.A.** e **ARAUCO DO BRASIL S.A.** e Recorrido **LINO BATISTA**.

I. RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 906/912, da lavra da MM. Juíza do Trabalho Angela Neto Roda, que acolheu parcialmente os pedidos formulados na inicial, recorrem as Rés Arauco Florestal Arapoti S.A., Arauco Forest Brasil S.A. e Arauco do Brasil S.A., através do recurso ordinário de fls. 914/927, postulando a reforma da decisão quanto aos seguintes itens: a) responsabilidade solidária; b) nulidade da rescisão contratual - dispensa arbitrária e discriminatória - reintegração - indenização; e c) indenização por danos morais - "quantum" indenizatório.

Contrarrazões apresentadas pelo Autor Lino Batista às fls. 933/943.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

**CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666
TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)**

Tempestivos o recurso (publicação da decisão recorrida em 06/09/2013 e protocolo das razões recursais em 16/09/2013) e as contrarrazões (intimação do recurso em 04/10/2013 e protocolo em 14/10/2013).

Custas recolhidas à fl. 930.

Depósito recursal efetuado às fls. 928 e 929.

Regular a representação processual (das Rés, à fl. 100 e do Autor, à fl. 30).

Não houve apresentação de Parecer pela Procuradoria Regional do Trabalho, em virtude do art. 20, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, cumulado com o disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho (com redação dada pelo art. 4º, da RA n.º 008/2008).

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O Autor requer, em preliminar formulada em contrarrazões (fl. 935), o não conhecimento do recurso ordinário das Rés, ante o entendimento consubstanciado na Súmula 422 do C. TST.

Em que pese o fato de as razões de recurso reproduzirem, em parte, os termos da contestação de fls. 195/210, denota-se que os fundamentos recursais de fls. 914/927 não se limitam a repetir *in totum* os argumentos da peça defensiva e



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

impugnam, ainda que parcialmente, a fundamentação expendida na r. decisão de primeiro grau, trazendo os fundamentos de fato e de direito do apelo, motivo pelo qual não há de se perquirir pelo não conhecimento do recurso ordinário. Não se olvide, ainda, que o processo do trabalho é informado pelos princípios da informalidade e da instrumentalidade das formas, sendo que o caso em tela não se amolda à hipótese versada na Súmula 422 do C. TST.

Nessa linha, cito a seguinte ementa, proferida por esta E.

Turma:

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO - CONTRARRAZÕES - PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. Da análise do recurso ordinário interposto pelo reclamante, em que pese não tenha observado a melhor técnica, pode-se depreender as razões motivadoras de seu inconformismo com a decisão de primeiro grau em relação ao reconhecimento do labor em turnos ininterruptos de revezamento e intervalo do art. 253 do CPC, pelo que, não há que se falar em afronta ao princípio da dialeticidade recursal ou aplicação analógica da Súmula 422 do TST. Recurso do reclamante conhecido e não provido. (Processo 23110-2009-015-09-00-6; publicação em 12/11/2010; Relator Desembargador Luiz Celso Napp)

REJEITO a preliminar formulada.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

As Recorrentes alegam que as reclamadas ARAUCO FOREST BRASIL S/A e ARAUCO FLORESTAL ARAPOTI S/A devem ser excluídas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

do polo passivo da demanda pois não têm qualquer responsabilidade em relação às verbas postuladas pelo Reclamante.

Não lhes assiste razão.

Como bem ressaltou o MM. Juízo de origem, e ao contrário do que sustentam as Rés nas razões recursais, os documentos acostados aos autos revelam que no momento da rescisão contratual a 1ª Ré ARAUCO FLORESTAL ARAPOTI S/A era a empregadora do Reclamante (TRCT à fl. 37; e CTPS à fl. 33).

Ainda, impende frisar que a formação de grupo econômico entra as Reclamadas é fato incontroverso nos autos. Não houve impugnação específica em contestação neste sentido e a própria r. sentença recorrida reconheceu o grupo econômico, na forma do art. 2º, §2º, da CLT, sendo que tal fato não foi atacado nas razões recursais das Rés.

No que pertine à formação do grupo econômico, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, *"sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas"* (grifou-se).

De acordo com as lições doutrinárias de ALICE MONTEIRO DE BARROS, grupo econômico "é um conglomerado de empresas que, embora tenham personalidade jurídica própria, **estão sob o controle administrativo ou acionário de outra**, constituindo grupo industrial, comercial ou de outra atividade



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

econômica, sendo solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego (art. 2º, § 2º, da CLT)" (*Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 361).

Nesse sentido ensina SÉRGIO PINTO MARTINS que, "*embora cada empresa seja autônoma das demais, tendo personalidade jurídica própria (§ 2º do art. 2º da CLT), o empregador é uma só pessoa - o grupo -, pois o empregado pode ser transferido de uma empresa para outra do grupo*", afirmando que "*o empregado pode escolher de quem quer receber a obrigação, considerando o grupo como se fosse só um devedor*" (*in* Direito do Trabalho, São Paulo: Atlas, 2007, pp. 184/185).

Urge salientar que não há necessidade de hierarquização entre as empresas para a configuração de grupo econômico, bastando que haja coordenação, ou seja, unidade de objetivo entre as empresas (CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.32).

O fim teleológico do art. 2.º, § 2.º, da CLT consiste em garantir a solvabilidade dos créditos trabalhistas, bastando que exista uma simples relação de coordenação entre as empresas integrantes do grupo. Na prática, essa coordenação costuma ser aferida mediante a comparação entre os quadros societários da empresa.

Nesse passo, cumpre ainda citar a definição de grupo econômico, segundo escólio do ilustre jurista Maurício Godinho Delgado, "in verbis":

"O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica" (*in* Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p.397).



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

Portanto, a figura do grupo econômico resulta da existência de liame juslaboral entre duas ou mais empresas, favorecidas direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, decorrente da existência de vínculo societário ou de coordenação na atividade econômica desenvolvida.

Nesta linha, cito a seguinte ementa:

"GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO - Conforme entendimento da melhor doutrina e jurisprudência, admite-se, hoje, a existência do grupo econômico independente do controle e fiscalização por uma empresa-líder. É o chamado "grupo econômico por coordenação", conceito obtido pela evolução da interpretação meramente literal do art. 2º, § 2º, da CLT. Neste caso, as empresas atuam horizontalmente, estando em mesmo plano, todas participando do mesmo empreendimento. Tal interpretação doutrinária e jurisprudencial coaduna-se com o objetivo tutelar do direito do trabalho. Está este ramo do direito atento à realidade fática e à proteção aos critérios trabalhistas, de caráter alimentar, que não podem ficar à mercê da celeuma travada sobre de quem é a responsabilidade e da mera interpretação literal do dispositivo de lei, que deve sofrer adaptação à realidade conjuntural e econômica da sociedade na qual se insere. Comprovado, nos autos, que as reclamadas formavam um grupo econômico, nos moldes aqui estabelecidos, há de ser reconhecida a responsabilidade solidária das mesmas, conforme art. 2º, § 2º, da CLT." (TRT 3ª R. - RO 2.221/00 - 4ª T. - Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault - DJMG 15.07.2000).

Importante observar que no Direito do Trabalho impõe-se interpretação mais flexível no que concerne ao reconhecimento de grupo econômico, porquanto o intuito legal é a tutela do trabalhador, que tem assegurada a possibilidade de ampliação da garantia de seus créditos.

Com efeito, no caso em análise, os documentos de fls. 100/192 dos autos corroboram a tese obreira no sentido da existência de grupo econômico



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

entre as Rés, o que, repisa-se, nem sequer foi contestado de forma específica. Impõe-se, destarte, a manutenção da r. sentença que declarou a responsabilidade solidárias das Rés, na forma do art. 2º, §2º, da CLT.

NEGO PROVIMENTO.

**NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL -
DISPENSA ARBITRÁRIA E DISCRIMINATÓRIA -
REINTEGRAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANOS
MORAIS - "QUANTUM" INDENIZATÓRIO**

As Recorrentes afirmam que não há embasamento fático e legal a amparar a alegação de que ocorreu despedida arbitrária, abusiva ou discriminatória. Argumentam que o Autor recebeu alta médica em junho de 2010 e foi dispensado sem justa causa apenas em 09/10/2012. Sustentam que a epilepsia é doença crônica, não se revestindo da gravidade destacada pela exordial, situação incapaz de gerar a presunção de dispensa discriminatória. Alegam que outros empregados também foram dispensados na mesma época em que o Reclamante, em razão de reestruturação do quadro de empregados das Rés. Asseveram que houve ampla assistência sindical no momento da rescisão contratual. Aduzem que a possibilidade de efetuar dispensa sem justa causa de seus empregados é decorrência do poder potestativo do empregador. Requerem a reforma da r. sentença para que seja excluída a condenação à reintegração do Autor e ao pagamento de indenização por danos morais. Sucessivamente, postulam a minoração do valor arbitrado na r. sentença.

Não lhes assiste razão.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

No direito pátrio prevalece a figura do direito potestativo do empregador à demissão de seus empregados, inclusive sem justa causa. Nesse sentido, milita a seu favor a presunção do exercício regular de direito no ato da dispensa. Contudo, o sistema jurídico permite sancionar o abuso de direito, que se revela na conduta de acordo com uma regra permissiva, entretanto, contrária aos princípios gerais do direito, tais como a boa-fé, usos e costumes.

No termos do art. 1º, III, da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana foi elevada à condição de fundamento do Estado Democrático de Direito, estabelecendo como objetivo essencial a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF), estando a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, CF), devendo a lei punir qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI, CF).

Na legislação infraconstitucional também se encontra a vedação a qualquer forma de discriminação no âmbito laboral, estabelecendo o art. 1º da Lei nº 9.029/95 que "fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade", ressaltando-se que os fatores de "discrímen" contemplados na referida norma são meramente exemplificativos, uma vez que há a proibição de qualquer prática discriminatória para o efeito de manutenção do emprego.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666
TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

A Organização Internacional do Trabalho considera como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º, item 1, Convenção n.º 111 - promulgada pelo Decreto nº 62.150/68). Subsume-se em tal conceito a dispensa de trabalhador que é acometido por doença grave, haja vista que não se pode admitir este elemento de "discrimen" como fundamento lógico-razoável para a desigualdade de oportunidades em matéria de emprego.

É posicionamento assente na jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra **doença grave** que suscite estigma ou preconceito é presumivelmente discriminatória (Súmula 443, TST).

Inverte-se, portanto, o ônus probatório acerca dos motivos que acarretaram a rescisão contratual. Ao empregador compete, assim, produzir prova robusta no sentido de demonstrar que o término da relação empregatícia deu-se por razão diversa da grave moléstia que acomete o obreiro, o que, *in casu*, não se verificou.

Compulsando os autos, denota-se que o fato de o Autor ser portador de epilepsia, com quadro convulsivo, é incontroverso. Os documentos de fls. 64/76 corroboram a tese expendida na exordial no que concerne ao afastamento do trabalho, com percepção de benefício previdenciário auxílio-doença, no período de 28/04/2006 a 09/06/2010.

Após o seu retorno ao trabalho, o Reclamante ainda apresentou atestados médicos à empregadora (fls. 45/50 e 58), motivados na mesma



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

doença anteriormente diagnosticada, sendo que, especificamente quanto ao atestado de fls. 46/48, houve recomendação médica de que o Autor deveria permanecer em atividade no escritório por 2 (dois) meses, devido à troca de medicação, e que, posteriormente, poderia retornar à atividade de campo.

Veja-se que a declaração do médico neurologista de fl. 48, mantendo a sugestão de o Autor "permanecer por mais 30 dias afastado de suas atividades laborais que possam causar risco", foi firmada em 29/09/2012, aproximadamente dez dias antes da rescisão contratual, que operou-se em 09/10/2012 (CTPS - fl. 36 e TRCT - fl. 37), sem justa causa.

Em que pese as Reclamadas tenham argumentado que a dispensa do Reclamante decorreu de "reestruturação do quadro de empregados", tal fato não restou devidamente comprovado. A 1ª Ré ARAUCO FLORESTAL ARAPOTI S/A, empregadora direta do Autor (TRCT à fl. 37; e CTPS à fl. 33), é empresa de grande porte, com capital social de R\$ 190.455.437,00 (cento e noventa milhões, quatrocentos e quarenta e cinco mil, quatrocentos e trinta e sete reais), conforme indica o contrato social de fls. 107/116.

Como bem ponderou o MM. Juízo *a quo*, houve comprovação de apenas cinco rescisões de empregados da primeira Ré (fls. 457/476), em outubro e novembro de 2012, o que vai de encontro à tese defensiva de reestruturação do quadro de empregados. Ademais, referidos documentos "não afastam a ilegalidade da despedida do autor, nem comprovam a validade das rescisões contratuais a que se referem, já que desconhecida a situação daqueles trabalhadores".



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

Reputa-se, destarte, que as Rés não lograram desconstituir a presunção de dispensa discriminatória que decorre da moléstia grave que acomete o trabalhador. Nem se alegue que a epilepsia não pode ser considerada doença grave para fins da aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula 443 do C. TST. Esta E. Turma, ao analisar caso semelhante, proferiu a seguinte ementa:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL. Embora não se possa presumir discriminatória a dispensa apenas porque o empregado está doente, quando ciente o empregador, em se tratando de doença grave, a teor da Súmula 443 do C. TST, o encargo processual, de que a dispensa não tem natureza discriminatória, é do empregador. No caso, presume-se discriminatória a dispensa de empregado portador de epilepsia, no primeiro dia de retorno ao trabalho, após permanecer afastado para tratamento de saúde, por aproximadamente 3 meses, seguida de alegações defensivas de que o mesmo não estava se adaptando ao trabalho. Sentença que determinou a reintegração imediata e condenou a Ré ao pagamento de indenização por dano moral, que se mantém. (Processo 00215-2012-303-09-00-7; Publicação em 23/11/2012; Relatora Desembargadora Márcia Domingues).

Nesse julgado, a Exma. Des. Márcia Domingues ainda expendeu os seguintes fundamentos: "No presente caso, entendo provado que a demissão teve como fator de "discrimen" a saúde do reclamante. A epilepsia lamentavelmente - e sobre isso é desnecessário alongar-se - é doença inequivocamente estigmatizante".

Importante citar, também, as seguintes ementas emanadas de julgados do C. TST, que ratificam o entendimento de que a dispensa imotivada de empregado portador de doença grave autoriza presumir seu caráter discriminatório e arbitrário:

**(...) 2) ATO ILÍCITO. DISPENSA ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE (LUPUS).
INCIDÊNCIA DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM
fls.12**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

RELAÇÕES PRIVADAS. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. ABRANGÊNCIA E EFEITOS. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO. O Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição de 1988, incorpora, de modo intenso e abrangente, o princípio democrático, por ser a Democracia importante meio, dinâmica e ambientação propícios para a afirmação da pessoa humana e sua dignidade na vida política e social. Nessa incorporação, determina o Texto Máximo da República que a Democracia esteja presente não apenas na sociedade política (o Estado e suas instituições), como também na sociedade civil (o cenário formado pelas pessoas humanas, as instituições sociais, a cultura em geral e o próprio sistema econômico e suas empresas). Para o conceito de Estado Democrático de Direito, há direta e imediata eficácia horizontal dos princípios constitucionais e dos direitos e garantias individuais e sociais, inclusive trabalhistas, no plano da sociedade civil e de suas instituições privadas. Eficácia horizontal plena, que deve ser absorvida e considerada pelos detentores de poder privado no âmbito da sociedade civil. Nesse contexto, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Agravo de instrumento desprovido. 3) **ATO ILÍCITO. DISPENSA ARBITRÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE(LUPUS). ATO DISCRIMINATÓRIO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO.** A Constituição Federal, no caput de seu art. 5º, abomina qualquer forma de tratamento discriminatório, sendo nulos de pleno direito quaisquer atos jurídicos realizados com base em premissa discriminatória. A jurisprudência desta Corte Superior tem decidido no sentido de se presumir discriminatória a dispensa de empregado portador de alguma doença grave, impondo ao empregador o ônus da prova de que não tinha ciência da doença ou da existência de outros motivos lícitos para a prática de rescisão unilateral do contrato (Súmula 443/TST). Dessa maneira, regra geral, o trabalhador comprovadamente portador de doença grave não pode ter seu contrato rompido, esteja ou não afastado do serviço (art. 471 da CLT), uma vez que a manutenção da atividade laborativa, em certos casos, é parte integrante do próprio tratamento médico. Revela-se, ademais, discriminatória tal ruptura arbitrária, uma vez que não se pode causar prejuízo máximo a um empregado - dispensa - em face de sua circunstancial debilidade física causada por grave doença. In casu, o Tribunal Regional, com base nas provas colhidas nos autos e na pena de confissão imposta à Reclamada, consignou que a parte Reclamante sofria de Lupus e que, ante a referida doença, a sua dispensa se deu por motivos discriminatórios, declarando a nulidade da medida. (...) (Processo: AIRR - 1253-04.2010.5.01.0007 Data de Julgamento:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

28/08/2013, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma,
Data de Publicação: DEJT 30/08/2013)

NULIDADE DO ATO DEMISSSIONAL. EMPREGADO ACOMETIDO DE DOENÇA GRAVE - NEOPLASIA NODULAR EPITELIOIDE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ARBITRÁRIA. 1. Não se reconhece ofensa aos artigos 7º, I, da Constituição da República e 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias em face de decisão por meio da qual se determinou a reintegração no emprego de empregado portador de doença grave - neoplasia nodular epitelióide, porquanto tais normas não outorgam permissão ao empregador para proceder a dispensa discriminatória e arbitrária de empregado portador de doença grave. Ao contrário, o legislador constituinte assegurou o direito à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária. A dispensa imotivada de empregado portador de doença grave autoriza presumir, em tese, seu caráter discriminatório e arbitrário, incumbindo ao empregador produzir prova da existência de outros motivos lícitos para a prática do ato, o que não ocorreu no caso em exame. 2. A circunstância de o sistema jurídico pátrio não contemplar a garantia provisória no emprego em tais hipóteses não impede o julgador de valer-se da prerrogativa consagrada no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho para aplicar à espécie os princípios gerais do Direito, notadamente os princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e a não discriminação, insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, cabeça e XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida nos artigos 5º, cabeça e 7º, I, da Lei Magna, que vedam a despedida arbitrária. 3. Entendimento consentâneo com a normativa internacional, especialmente a Convenção n.º 111, de 1958, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (ratificada pelo Brasil em 26.11.1965 e promulgada mediante o Decreto n.º 62.150, de 19.01.1968). 4. Frise-se, ademais, que a jurisprudência predominante no âmbito deste Tribunal Superior respalda tal entendimento, ao presumir arbitrária e discriminatória a demissão de empregado portador de moléstia grave (HIV/AIDS). 5. Recurso de revista de que não se conhece (RR 119500-97.2002.5.09.0007, 1ªT - Min. Lelio Bentes Corrêa - DEJT 23.03.2012/J-03.08.2011 - Decisão unânime).

Deve ser mantida, portanto, a r. sentença que considerou discriminatória a dispensa do Autor (abuso do direito potestativo do empregador -



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

**CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666
TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)**

violação à boa-fé objetiva), manteve integralmente a decisão antecipatória dos efeitos da tutela (que determinou a reintegração do Reclamante ao emprego - fls. 79/80 e 86/87) e declarou a nulidade da rescisão contratual.

Ante a configuração de dispensa discriminatória, o MM. Juízo de origem ainda condenou as Rés ao pagamento de indenização por danos morais.

A Constituição Federal assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem (art. 5º, V, CF) e que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, CF), competindo à Justiça do Trabalho julgar a lide (art. 114, VI, CF).

No que tange especificamente aos atos discriminatórios nas relações de emprego, o artigo 4º da Lei nº 9.029/95 elucida que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, **além do direito à reparação pelo dano moral**, faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais e a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Para que se configure a obrigação de reparação civil pelo empregador, é imperioso que ocorra o dano sofrido pelo empregado, que haja nexo de causalidade entre o evento danoso e a conduta do empregador, bem como a existência de culpa patronal (arts. 186 e 927 do Código Civil - CC e art. 7º, inc. XXVIII, da CRFB/1988), elementos que encontram-se caracterizados no caso em análise.

fls.15



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

Yussef Said Cahali (In: "Dano Moral". 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 22) reporta-se à conceituação do dano moral referida por Dalmartello, caracterizando-o como:

"a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos"; classificando-se, desse modo, em dano que afeta a 'parte social do patrimônio moral' (honra, reputação etc) e dano que molesta a 'parte afetiva do patrimônio moral' (dor, tristeza, saudade etc.); dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante etc.) e dano moral puro (dor, tristeza etc.)".

A prova do dano moral está mais relacionada à comprovação do fato que lhe deu ensejo do que ao dano propriamente dito. Isso porque o dano moral está ínsito na ofensa e, dessa forma, se prova por si ("*damnum in re ipsa*"), sendo desnecessário exigir que a vítima comprove a dor, o constrangimento ou a humilhação. É suficiente apenas a prova do fato que enseja o pedido de indenização (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível.

O Ministro WALMIR OLIVEIRA DA COSTA entende que "*o dano moral, em si, não é suscetível de comprovação, em face da impossibilidade de se fazer demonstração, em processo judicial, da dor, do sofrimento e da angústia da vítima*", concluindo que "*o dano moral existe in re ipsa, ou seja, o dano é consequência da conduta antijurídica da empresa, do que decorre a sua responsabilidade em pagar compensação pelo prejuízo de cunho imaterial causado ao empregado*" (RR nº. 166940-10.2003.5.09.0022, publicado em 18/02/2011).

Nesse sentido, cito a seguinte ementa, que trata de hipótese semelhante à presente:



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. DESPEDIDA ARBITRÁRIA E DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. A condenação ao pagamento de indenização por danos morais resultante da conduta da empregadora consistente na dispensa arbitrária e discriminatória do empregado portador de doença grave constitui ato ilícito capaz de ensejar o pagamento de indenização por danos morais. Hipótese em que não se reconhece a alegada ofensa aos artigos 186, cabeça, e 188, I, do Código Civil, 5º, X, da Constituição da República. Recurso de revista de que não se conhece. (Processo: RR - 119500-97.2002.5.09.0007 Data de Julgamento: 03/08/2011, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2012).

Na falta de parâmetros objetivos para a fixação da indenização do dano moral, o valor arbitrado judicialmente tem considerado as circunstâncias do caso e a extensão do dano. O arbitramento deve considerar, a um só tempo, o caráter punitivo e coibir a reiteração da conduta ilícita do demandado, sem permitir, contudo, o enriquecimento desmedido da vítima.

JOÃO ORESTE DALAZEN ensina que para a fixação do valor da indenização por dano moral, deve-se:

"1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor; de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória." (Aspectos do Dano Moral Trabalhista. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84, out./dez. 1999)

Ainda, como afirma SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA:

fls.17



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

"[...] alguns pressupostos assentados na doutrina e jurisprudência devem nortear a dosimetria dessa indenização: a) a fixação do valor obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas: compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e combater a impunidade; b) é imprescindível aferir o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos do acidente; c) o valor não deve servir para enriquecimento da vítima nem de ruína para o empregador; d) a indenização deve ser arbitrada com prudência temperada com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e esse avançado instituto da ciência jurídica; e) a situação econômica das partes deve ser considerada, especialmente para que a penalidade tenha efeito prático e repercussão na política administrativa patronal; f) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade de condenação, pois a indenização pelo dano moral tem por objetivo uma finalidade pedagógica, já que demonstra para o infrator e a sociedade a punição exemplar para aquele que desrespeitou as regras básicas da convivência humana" (in Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. São Paulo: LTr, 2005, p. 126-7).

Portanto, os critérios de arbitramento do *quantum* indenizatório encontram substrato legal, mas principalmente doutrinário, devendo-se levar em consideração a gravidade do dano sofrido e o grau de culpa do causador do dano (artigos 944 e 945, CC), bem como a condição econômico-financeira do ofensor e do ofendido e o caráter pedagógico da indenização fixada, de forma que possua o condão de compelir o empregador a não repetir a atitude praticada.

A violação dos direitos da personalidade não pode ser plenamente reparada. A quantificação do valor que visa compensar a dor da pessoa requer por parte do julgador grande bom senso. E mais, a sua fixação deve-se pautar na lógica do razoável, a fim de se evitar valor extremo (ínfimo ou vultoso).

Destarte, considerando os parâmetros acima delineados, os elementos probatórios constantes nos autos e principalmente: a gravidade da conduta da



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666

TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

Ré em dispensar o Autor, portador de doença grave (**epilepsia** com quadro convulsivo), após **recomendação médica** de necessidade de afastamento de suas atividades laborais que pudessem causar risco, com ruptura da cobertura do **plano de saúde** até então oferecido; o longo período de duração do contrato de trabalho (mais de **20 anos**, sendo que a admissão do Reclamante data de 01/08/1990 - fls. 33 e 37); o elevado poder econômico da empresa ofensora (que conta com capital social de **R\$ 190.455.437,00**, conforme indica o contrato social de fls. 107/116); reputo que o valor arbitrado pelo MM. Juízo de origem à indenização por danos morais (**R\$ 37.000,00**), revela-se razoável e proporcional ao dano e à conduta discriminatória, além de mostrar-se suficiente para atender ao caráter punitivo e pedagógico da indenização.

Ante todo o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso ordinário das Rés.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DAS RÉS**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

4ª TURMA

CNJ: 0000129-19.2013.5.09.0666
TRT: 00122-2013-666-09-00-0 (RO)

Intimem-se.

Curitiba, 19 de fevereiro de 2014.

LUIZ CELSO NAPP

DESEMBARGADOR RELATOR

=