



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
2ª TURMA

PROCESSO TRT - ROT-0010815-27.2023.5.18.0001
RELATOR : DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR
RECORRENTE : COSTA MULTICANAL S/A
ADVOGADA : NÚBIA KARINE FERREIRA SANTOS
RECORRIDO : RHONNYS REINALDO SOTILLO MEDINA
ADVOGADO : ROBERTO ESTEVAM DE ARAÚJO MAIA
ORIGEM : 1ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
JUÍZA : ALCIANE MARGARIDA DE CARVALHO

EMENTA

PEDIDO DE DEMISSÃO. CONVERSÃO EM DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ALEGAÇÃO DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Considerando que o autor era empregado portador de necessidades especiais (surdo-mudo), estrangeiro que não compreendia bem a língua portuguesa, deveria a reclamada ter adotado maior formalidade na rescisão do autor. Ao contrário, restou provado nos autos que, por orientação da reclamada, o autor copiou um pedido de demissão e assinou tal documento na data por ela escolhida, o que, inclusive, impossibilitou o reclamante de cumprir o aviso prévio. Dessarte, conclui-se que a inexistência de vontade livre e consciente do reclamante no ato da extinção do seu contrato de trabalho.

RELATÓRIO

A Exma. Juíza ALCIANE MARGARIDA DE CARVALHO, da eg. 1ª Vara do Trabalho de Goiânia/GO, em sentença proferida às fls. 256-267, julgou procedentes em parte os pedidos formulados na ação ajuizada por RHONNYS REINALDO SOTILLO MEDINA em face do COSTA MULTICANAL S/A.

A reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 270-283, almejando a reforma da sentença quanto à reversão do pedido de demissão e de indenização por danos morais.

Embora devidamente intimado, o reclamante não apresentou contrarrazões.

O douto representante do Ministério Público apresentou parecer às fls. 306-310 opinando pela manutenção da sentença.

É o relatório.

VOTO

NUMERAÇÃO DAS FOLHAS DOS AUTOS

Inicialmente, ressalto que, a fim de facilitar a leitura da presente decisão, as folhas aqui mencionadas referem-se ao arquivo eletrônico obtido pelo descarregamento (download) integral dos presentes autos, via PJe, por meio da opção "Baixar processo completo", constante do "Menu do processo", em "Detalhes do Processo".

ADMISSIBILIDADE

O recurso é regular, tempestivo, a representação está regular e o preparo foi realizado pela reclamada. Logo, dele conheço.

MÉRITO

REVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

A reclamada insiste na reforma da sentença que julgou procedente a reversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa, alegando que não há irregularidades contratuais do documento assinado pelo autor.

Sustenta que o reclamante redigiu a carta com pedido de demissão por livre e espontânea vontade, tendo perfeita compreensão de seus atos, motivado ainda por sua intenção de retornar ao seu país de origem, a Venezuela.

Argumenta que suas lojas contam com profissionais capacitados para comunicação com empregados com deficiência auditiva.

Aduz que o reclamante, no momento da audiência, contou com intérprete de libras brasileiro, com quem manteve comunicação sem qualquer dificuldade.

Analiso.

Na inicial, o autor disse que no dia 6-6-2023 assinou pedido de demissão acreditando que se tratava de promoção salarial.

Conta que não sabe nem ler e nem escrever a língua portuguesa, por ser venezuelano, e que nunca teve assistente capacitado no trabalho para dialogar durante suas atividades.

A reclamada contesta as afirmações do autor e argumenta que o reclamante, embora seja surdo-mudo, conseguia ler e escrever em português, sendo que sua comunicação era acessível com os demais funcionários por meio de sinais, gestos ou por meio do aplicativo *WhatsApp*.

Pois bem.

No caso dos autos, considero que a MM Juíza de primeiro grau analisou adequadamente a controvérsia. Assim, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais e, sobretudo, por comungar com os motivos ali assentados, adoto como razões de decidir, com a devida vênia, os fundamentos da r. sentença atacada. Transcrevo-os:

"No caso dos autos, o reclamante informou em depoimento 'que pretendia voltar pra a Venezuela, tendo assinado a carta de demissão sem nenhuma orientação a respeito dos efeitos jurídicos; que pediu tradutor para que compreendesse o que estava ocorrendo, solicitando que alguém conversasse na linguagem que pudesse entender, mas a reclamada não providenciou'.

O preposto da reclamada, por sua vez, disse 'que o reclamante comunicou que pretendia sair com aproximadamente com cinco dias de antecedência ao final do mês; que foi pedido a ele que formalizasse o pedido no dia primeiro do dia seguinte, pois a folha de pagamento já estava fechada; que no dia primeiro chamaram o reclamante e ele fez a carta de demissão'.

A testemunha Aldemir Alves Ribeiro informou 'que assim que o reclamante comunicou ao depoente, ele foi levado ao RH onde recebeu as explicações a orientação para retornar no dia primeiro ou dois; que no dia primeiro ou dois, quando foi feito a carta de demissão, estavam

presentes o depoente e o gerente geral Alex; que o modelo da carta apresentada para o reclamante copiar estava em uma folha escrita, tendo sido encaminhado pelo o RH para a sala da gerência, onde a cópia foi feita'; que 'quando foi no RH o reclamante informou que pretendia pedir demissão somente no início do mês seguinte, tendo sido a ela que podia fazer de imediato; que não havia nenhuma restrição para que o pedido de demissão fosse feito imediatamente diante do fechamento da folha'.

Extraio dos depoimentos que o reclamante, apesar de ter externado à reclamada os seus planos de retornar à Venezuela, o que obviamente acarretaria o encerramento do contrato de trabalho, não chegou a efetuar o pedido de demissão por vontade livre e espontânea e nem mesmo o fez sem antecedência que autorizasse o desconto do aviso prévio no seu TRCT.

Vê se do depoimento pessoal do reclamado, em confissão real, que o reclamante apenas avisou de que pretendia voltar ao País de origem. Não pediu demissão. O aviso ocorreu com antecedência e foi por vontade da empregadora que o contrato continuou, indeterminadamente, até que a empresa o chamou para que pedisse demissão em ocasião que não teve a devida assistência de tradutor em libras.

Na verdade, a reclamada adiantou-se a um possível pedido de demissão que o autor poderia vir a fazer, indicou uma data que melhor lhe agradava e fez com que o reclamante pedisse demissão naquela data, anotando que o reclamante não cumpriria o aviso prévio.

Se era para considerar que o reclamante teria pedido de demissão, a reclamada deveria tê-lo feito na data em que houve a manifestação de vontade do trabalhador em voltar ao seu País de origem (e não de romper o emprego), com prazo suficiente para que o trabalhador viesse a cumprir o aviso prévio. A reclamada optou por manter o vínculo de emprego e, posteriormente, dizer que o trabalhador pediu demissão e não quis cumprir o aviso prévio, o que não é verdade.

Foi a Reclamada que elegeu a data da rescisão por critérios de conveniência e fazendo com o reclamante 'copiasse' uma carta de demissão, apesar dele não compreender adequadamente seus termos e efeitos.

O pedido de demissão deve ser claro e inconteste, não sendo válida, para este fim, a simples afirmação do trabalhador de que tem o desejo de pedir demissão.

Vale dizer, o trabalhador deve efetivamente 'pedir demissão', declarando que, por vontade própria, que a partir de 'tal data' não irá continuar trabalhando na empresa, e não apenas dizer que tem 'vontade' de fazê-lo.

O pedido de demissão, para que tenha validade, deve corresponder à data em que o empregado pretendia de fato encerrar o contrato de trabalho, não podendo sofrer ingerências do empregador e tampouco ser determinada por este.

O reclamante é pessoa portadora de deficiência auditiva, com perda auditiva neurossensorial profunda bilateral (Id. 3d0340e). Além disso, se trata de pessoa estrangeira, proveniente de país cuja língua oficial não é o português.

A comunicação em LIBRAS não é universal, tratando-se da linguagem brasileira de sinais. Na Venezuela a comunicação por sinais é outra, o que dificulta a intercomunicação e compreensão dos trabalhadores que, hipossuficientes, se tornam ainda mais vulneráveis.

Em audiência, para que o autor pudesse entender o que estava ocorrendo e para que pudesse se fazer compreender pelo Juízo e demais presentes, houve necessidade que um intérprete em libras procedesse a tradução.

Nas conversas por aplicativo de celular, reproduzidas pela defesa, é possível observar que o reclamante compreendia apenas minimamente o que lhe era dito e se expressava de maneira que não podia ser completamente entendida.

Nessas circunstâncias, o autor não tinha pleno conhecimento do teor e das consequências do documento estava 'copiando'. O próprio preposto da reclamada disse em depoimento que 'o reclamante teve dificuldade em fazer a cópia, tendo algumas rasuras, tendo sido necessário refazer o documento'.

Inclusive, apresentada a carta de demissão ao autor em audiência, ele informou que não conseguia ler o seu teor e repassar o que está escrito, não conseguindo ler em português e repassar em libras.

Não há, na 'carta de demissão' ou em qualquer outro documento relacionado à rescisão do ajuste, a indicação de que o autor, surdo e estrangeiro, tenha sido auxiliado por um tradutor.

Assim, não se pode dizer que o reclamante sabia que estava encerrando o contrato naquele momento.

Em consequência da adoção do princípio protetivo, é ônus da empregadora demonstrar a validade da forma de extinção do contrato de trabalho. O pedido de demissão jamais será presumido.

Não há, no caso, prova efetiva do ato voluntário de desligamento pelo reclamante, na data em que a rescisão contratual ocorreu, o que significa que a dispensa ocorreu de forma arbitrária, em data escolhida pela reclamada.

Ante o exposto, concluo pela inexistência de vontade livre e consciente do reclamante no ato da extinção do seu contrato de trabalho. De consequência, reconheço que a extinção do ajuste se deu por iniciativa da empregadora no dia 06/06/2023.

A despedida imotivada de pessoa com deficiência é dependente da contratação de outro trabalhador na mesma condição. Nesse sentido, o Artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91:

§ 1o A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A contratação de outro trabalhador na mesma condição do autor não foi comprovada pela reclamada, conquanto fosse dela o ônus da prova. A despedida nessa situação, foi imotivada e ilegal.

A rescisão ocorreu por vontade da empregadora, sem observar a garantia de trabalho da empregada até a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, sendo devido, nos limites do pedido, o pagamento das parcelas rescisórias em razão da despedida imotivada.

Conquanto tenha havido pedido de reintegração do trabalhador, entendo desaconselhável no presente caso, haja vista que o autor, de acordo com a tese da inicial, sentiu-se no mínimo desconfortável em seu ambiente de trabalho.

Assim, deixo de determinar a reintegração do autor, mas mantenho o seu direito ao emprego até a data desta sentença, somente considerando rescindido o contrato com a publicação da presente decisão. Determino, outrossim, o pagamento das verbas rescisórias, observados os limites da lide.

Corolário lógico da extinção do contrato por dispensa sem justa causa, condeno a reclamada a pagar ao reclamante: salários desde o afastamento até a presente data, aviso prévio indenizado (30 dias) que integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, férias proporcionais, acrescidas de 1/3), 13º salário proporcional ; recolhimento do FGTS até a presente data e indenização de 40% do FGTS." (fls. 258-262 - destaques acrescentados)

Pelo exposto, este Relator mantinha integralmente a sentença. Todavia, **acolhi a divergência** suscitada pelo Exmo. Desembargador Paulo Pimenta, nos seguintes termos:

"Convenci-me de que não há fundamento para que seja considerada a rescisão apenas na data da sentença, merecendo reforma para que, embora afastado o pedido de demissão, seja reconhecida a dispensa sem justa causa na data em que, ainda que sem compreender a modalidade, ficou evidente ao reclamante que o contrato fora rescindido.

Tanto é assim que ele não mais prestou serviços e, neste processo, postula a reintegração ou então a conversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa, reafirmando que a ruptura do liame empregatício já aconteceu.

Acrescento que os abusos perpetrados pela reclamada já estão sendo reparados por meio da indenização por danos morais.

Aliás, reproduzo da inicial:

'Acontece que ao ser convocado, foi informado que estaria sendo demitido e que em breve sua rescisão seria depositado em sua conta bancária'.

Do relato do autor, combinado com a conclusão emergente dos elementos de instrução, a efetiva ciência da extinção do vínculo deu-se após a subscrição do pedido de demissão. Por razoável e considerando o relato da própria peça de ingresso, fixo a data do TRCT como sendo a da ciência inequívoca obreira quanto ao encerramento do pacto laboral (19/06/2023), a partir de quando deve ser projetado o período de aviso-prévio indenizado.

Portanto, o fim do contrato, considerada a projeção do aviso-prévio, deve ser registrado na CTPS como sendo em 19/07/2023, repercutindo, pois, no cálculo dos direitos rescisórios reconhecidos na sentença.

Logo, a reclamada deve pagar ao reclamante: saldo de salário até 19 dias, aviso-prévio indenizado (30 dias), 13º salário proporcional (7/12 avos), férias proporcionais + 1/3 (8/12 avos) e indenização compensatória de 40% sobre FGTS, deduzido o valor pago no TRCT (R\$130,65).

Mantidas as demais cominações da sentença."

A tais fundamentos, dou parcial provimento ao recurso.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A reclamada requer a reforma da sentença para excluir a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$20.000,00, ou, caso mantida, a redução para o importe de R\$5.000,00.

Sustenta que o reclamante apresentou em seu depoimento informações completamente divergentes do que constou na petição inicial, o que afasta a credibilidade da sua pretensão processual.

Diz que o reclamante não traz provas de que tenha sofrido humilhação e constrangimento, ao contrário, traz aos autos narrativa fantasiosa, no intuito de enriquecer-se às custas da reclamada.

Analiso.

Nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência comete ato ilícito, viola direito e causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, ou que, no exercício de um direito, exceda os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, fica obrigado a reparar o prejuízo.

Nesse diapasão, a lei exige, em regra, a coexistência de três requisitos para a configuração da responsabilidade civil decorrente de danos sofridos no seio da relação de trabalho, a saber: 1) ação ou omissão culposa; 2) dano efetivo; 3) e relação de causalidade entre a conduta antijurídica praticada e o dano causado.

De acordo com a iterativa jurisprudência acerca do tema, é mister ressaltar que os fatos geradores do dano moral precisam não só ser provados, mas também

mostrar-se suficientes para atingir a honra e a dignidade da pessoa humana, tomando-se por base o "homem médio", sendo encargo processual da parte autora a sua demonstração, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015).

No caso dos autos, a inicial apresentou como causa de pedir da indenização por danos morais o alegado tratamento discriminatório e de exclusão social sofrido no ambiente de trabalho pelo reclamante.

O reclamante disse que sua comunicação com os superiores e demais colegas era apenas por meio de aplicativo e de gestos e que, por isso, não entendia o que a reclamada as orientações da reclamada e tampouco era por ela compreendido.

Narrou que *"mesmo não sendo uma pessoa ouvinte e leitor labial, é muito perceptiva, sensível a olhares e deboches, pois, infelizmente, para alguns falta humanidade, dessa forma o peticionário em várias situações vivenciou momentos extremamente desagradáveis"* (fl. 8).

Acrescentou que era tratado com hostilidade e que *"o chefe Sr. Kleber, quando chegava no ambiente onde o autor se encontrava, cumprimentava os ouvintes sorrindo, quando se dirigia para o Reclamante era com a expressão facial fechada"* e que *"A maneira que o supervisor tratava o reclamante era como se o reclamante tivesse uma doença contagiosa"* (fl. 8).

Complementou que *"foi enganado ao ter assinado um termo de pedido de demissão sem saber do que se tratava, achando que tal documento referia a um aumento salarial"* (fl. 14).

Pois bem.

Restou incontroverso nos autos que o reclamante é surdo-mudo e que tem grande dificuldade em se expressar na língua portuguesa.

Incontroverso também que, por orientação da reclamada, o autor copiou um pedido de demissão e que assinou tal documento na data por ela escolhida, o que, inclusive, impossibilitou o reclamante de cumprir o aviso prévio.

Restou demonstrado nos autos também que o reclamante necessitou de um intérprete de LIBRAS durante a audiência de instrução para que pudesse compreender e ser compreendido durante a audiência de instrução.

Ademais, como visto, o autor sequer conseguiu ler seu pedido de demissão e repassar o conteúdo ao intérprete da Língua Brasileira de Sinais.

Ora, considerando tais fundamentos, o reclamante, por ser analfabeto, deveria ter seus atos contratuais confirmados por testemunhas, nos termos do artigo 595 do Código Civil.

Além disso, o fato de ser o reclamante surdo-mudo, sem compreensão da língua nacional, justifica ainda maior formalidade em sua rescisão. Todavia, a homologação de sua rescisão contratual não foi acompanhada de tradutor de LIBRAS e tampouco de testemunhas, conforme depoimento pessoal da reclamada e TRCT juntado aos autos.

Dito isso, é notável que os fatos narrados certamente configuram dano moral à personalidade do autor, o qual deve ser reparado com a indenização pertinente.

A reclamada, extrapolando seus poderes e valendo-se das limitações do reclamante, simulou um pedido de demissão, circunstância que certamente fere a dignidade.

Quanto ao valor da indenização, considerando os termos do artigo 223-G da CLT, a situação social e econômica das partes envolvidas, considero a ofensa de natureza média, razão pela qual reduzo o valor da condenação para R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Dou parcial provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS (ANÁLISE RECURSAL E DE OFÍCIO)

A MM. Juíza sentenciante condenou a reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais em 10%.

A reclamada requer a condenação do reclamante nos honorários em epígrafe.

Pois bem.

Na sentença, o autor sucumbiu integralmente nos pedidos de horas extras e intervalo intrajornada, e tais pedidos não foram objeto de recurso. Logo, deve arcar com os honorários sucumbenciais.

Assim, considerando os critérios definidos no §2º do art. 791-A da CLT, condeno o reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos da reclamada, por equidade, no importe de 10% sobre o valor dos pedidos integralmente indeferidos, ficando a exigibilidade sob condição suspensiva, nos termos da decisão proferida pelo E. STF na ADI 5.766.

Dou provimento.

No mais, provido parcialmente o recurso, deixo de majorar os honorários advocatícios devidos pela reclamada, em consonância com o entendimento firmado pelo STJ, no julgamento do Tema 1.059, perfeitamente aplicável ao Processo do Trabalho.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, nos termos da fundamentação.

É como voto.

ACÓRDÃO

ACORDARAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão presencial realizada em 14.06.2024, em **suspender o julgamento** do processo. Sustentou oralmente, pela recorrente /reclamada (Costa Multimáquinas S.A), a advogada Thayná Luduvico. A procuradora ficou ciente quanto ao retorno dos autos para julgamento na sessão presencial do dia 28/06/2024.

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, prosseguindo no julgamento, em sessão ordinária presencial realizada nesta data, por unanimidade, em **conhecer** do recurso e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, nos termos do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator, Daniel Viana Júnior.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho PAULO PIMENTA (Presidente), PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, DANIEL VIANA JÚNIOR, e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 28 de junho de 2024.

DANIEL VIANA JUNIOR
RELATOR