



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020078-31.2024.5.04.0521

Relator: WILSON CARVALHO DIAS

Tramitação Preferencial - Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/10/2024

Valor da causa: R\$ 77.815,77

Partes:

RECORRENTE: TATIANE KEMPF DA ROSA

ADVOGADO: JOAO PEDRO RIBEIRO MARQUES

ADVOGADO: EVERTON DE RE

ADVOGADO: JUAN PEDRO FASSINA

ADVOGADO: MANOEL AFONSO DENTI BICCA

RECORRENTE: COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

ADVOGADO: FABIO LUIZ BORTOLIN

ADVOGADO: ANIELI LAURA GONZATTI

RECORRIDO: TATIANE KEMPF DA ROSA

ADVOGADO: JOAO PEDRO RIBEIRO MARQUES

ADVOGADO: EVERTON DE RE

ADVOGADO: JUAN PEDRO FASSINA

ADVOGADO: MANOEL AFONSO DENTI BICCA

RECORRIDO: COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

ADVOGADO: FABIO LUIZ BORTOLIN

ADVOGADO: ANIELI LAURA GONZATTI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020078-31.2024.5.04.0521 (ROT)

RECORRENTE: TATIANE KEMPF DA ROSA, COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

RECORRIDO: TATIANE KEMPF DA ROSA, COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS

RELATOR: WILSON CARVALHO DIAS

EMENTA

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI Nº 9.029/1995. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O art. 1º da Lei 9.029/95 prevê a proibição da despedida em razão da adoção de qualquer prática discriminatória, em consonância com o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de promover o bem de todos sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV). Caso em que demonstrado que a reclamante foi despedida por ter participado de movimento grevista. Extrapolação do poder diretivo do empregador e violação ao princípio da boa-fé na execução dos contratos (CC, art. 422) que resultam caracterizados. Recurso ordinário da reclamada desprovido no aspecto.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE (TATIANE) para: **a)** majorar o valor da indenização por dano moral para R\$ 10.000,00; **b)** majorar para 15% o percentual dos honorários sucumbenciais devidos pela reclamada. Por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA (COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS). Valor da condenação acrescido em R\$ 2.150,80. Custas adicionais de R\$ 43,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 12 de março de 2025 (quarta-feira).



RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença (ID. 00e9a4d), as partes interpõem recursos ordinários.

A reclamada (ID. 5e873fa) insurge-se contra a sentença quanto aos seguintes tópicos: dispensa discriminatória, indenização por dano moral e honorários sucumbenciais.

A reclamante (ID. c21fa33), por meio de recurso ordinário adesivo, busca a majoração da indenização por dano moral e do percentual dos honorários sucumbenciais.

Com contrarrazões da reclamante (ID. e771d2f), os autos são remetidos a este Tribunal para apreciação.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. Dispensa discriminatória. Indenização por dano moral

O Juízo de origem (ID. 00e9a4d - Pág. 3-5) concluiu que as testemunhas ouvidas e os documentos juntados aos autos comprovaram que a despedida da autora foi motivada pelo fato de ela ter participado da greve e teve como finalidade enfraquecer o movimento paredista, sendo, portanto, dotada de caráter discriminatório e ofensivo à preeminência do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Deferiu, assim, a indenização correspondente ao dobro da remuneração devida no período do término do contrato até a data da publicação da sentença e a indenização por dano moral no valor de R\$ 7.849,20.

As partes recorrem.

A reclamada não se conforma com o reconhecimento da dispensa discriminatória. Afirma que a despedida da reclamante não teve relação com a greve ocorrida na unidade de trabalho. Alega que não havia fato impeditivo à dispensa da reclamante, porquanto, esta não se encontrava em gozo de estabilidade legal e estava apta ao trabalho, sendo a despedida uma faculdade do empregador. Refere que o caso revela a tentativa de incluir a reclamante no rol dos empregados que iniciaram o gozo de férias entre 31.07.2023 e 05.08.2023. Diz que a reclamante trabalhou quase 2 meses depois do final da greve, sendo irrazoável a alegação de que a dispensa seria represália em razão da participação no movimento grevista. Aduz que, conforme afirmado pela reclamante na petição inicial, após a greve, cada empregado retornou ao seu posto de trabalho e a produção seguiu normalmente. Refere que, no depoimento da testemunha LUCIA R. S., esta relatou que, os trabalhadores que aderiram à greve permaneceram nas planilhas de trabalho após o movimento. Invoca o art. 1º da Lei 9.029/95. Sustenta que o ônus de



comprovar a despedida discriminatória é da autora, nos termos do art. 373, I, do CPC e o art. 818 da CLT. Apregoa que a reclamante foi dispensada sem justa causa e todas as verbas resilitórias foram devidamente pagas, conforme recibos anexos aos autos. Argumenta que, inexistindo óbice ao ato de dispensa da reclamante, deve ser afastada a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. Sucessivamente, pede a redução da indenização fixada ao mínimo legal.

A reclamante busca a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 30.000,00. Afirma que o valor arbitrado não é razoável para ressarcir os danos sofridos e atender ao caráter pedagógico da indenização. Aduz que as provas constante dos autos demonstram que a reclamada perpetrou a dispensa de todos os trabalhadores que aderiram à greve no seu setor de trabalho. Reforça que, durante o período em que permaneceu trabalhando após a greve, a reclamada executou medidas de retaliação, diferenciando as trabalhadoras grevistas das demais e tolhendo benefícios destas, como a utilização da internet. Diz que a paralisação, ainda que parcial, do setor de inspeção federal prejudicou a produção da reclamada, o que a motivou a demonstrar aos demais trabalhadores que o exercício do direito de greve resultará na dispensa. Apregoa que a reclamada não apresentou justificativa compatível com os elementos probatórios acerca dos motivos que ensejaram a sua dispensa, já que era empregada exemplar, reiteradamente promovida e com pouca ou nenhuma ausência injustificada ao trabalho.

Examino.

A reclamante trabalhou para a reclamada, COOPERATIVA CENTRAL AURORA ALIMENTOS, na função de "inspetor de qualidade", de 06.07.2022 a 26.10.2023, quando foi despedida sem justa causa, conforme a CTPS (ID. 6b44ea7 - Pág. 1) e o TRCT (ID. 16623dd - Pág. 1).

A versão da petição inicial (ID. 43c41bb) é de que a reclamante foi despedida em represália à sua participação em movimento grevista iniciado no mês de agosto de 2023.

A reclamada, na defesa (ID. 38cc745), negou o caráter discriminatório da despedida, mencionando que os empregados grevistas foram tratados de forma isonômica, tendo a reclamante trabalhado por aproximadamente dois meses depois do final da greve.

Analisando a prova testemunhal, acompanho a conclusão de que a reclamante comprovou que foi dispensada em razão da sua participação na greve. Isso porque a testemunha FRANCIELE M. R. afirmou que, **após a greve, foram dispensadas 7 pessoas que trabalhavam no setor de Serviço de Inspeção Federal - SIF, mesmo setor em que a reclamante trabalhava, sendo que todos os trabalhadores desligados participaram da greve e, após a despedida destes, a empresa efetuou novas contratações**



para os respectivos postos de trabalho. A testemunha LUCIA R. S., por sua vez, também confirmou que, **após a greve, cerca de 7 a 8 pessoas que trabalhavam no SIF foram desligadas, tendo recordado de apenas 2 pessoas que participaram da greve e continuaram trabalhando na empresa.**

Além disso, as afirmações das testemunhas estão amparadas na prova documental, uma vez que os TRCTs juntados pela reclamante (ID. f81ea47 e seguintes) demonstram que, além da sua despedida, outras 7 empregadas foram dispensadas pela reclamada no mesmo dia (21.09.2023), logo após o término da garantia de emprego conferida pelo sindicato aos trabalhadores que participaram do movimento grevista, conforme disposto na cláusula 25ª do ACT 2023/2024 (ID. 3bc78ce - Pág. 9).

Saliento que a Lei 9.029/95, em seu art. 1º, prevê a proibição da *"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"*, assegurando o art. 4º da mesma Lei, além de indenização por dano moral em caso de despedida discriminatória, a opção pelo empregado pela reintegração ou a percepção da remuneração do período de afastamento em dobro. Tal previsão está em consonância com o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de **"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"** (CF, art. 3º, IV).

A greve é instrumento da classe trabalhadora para garantir o equilíbrio na correlação de forças da relação de trabalho na busca de melhores condições de vida. É, sob este viés, que a Constituição assegurou aos trabalhadores o direito de greve, deixando ao critério dos empregados *"decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender"* (art. 9º, caput). No mesmo sentido, a Lei n. 7.783/1989 define como *"legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador"* (art. 2º).

Nesse contexto, a conduta da reclamada ao despedir a autora, após cessado o movimento grevista, juntamente com a despedida de outros 7 trabalhadores do mesmo setor, todos participantes da greve, viola o direito à liberdade sindical, constituindo, portanto, extrapolação do poder diretivo do empregador e do dever de guardar o princípio da boa-fé na execução dos contratos (CC, art. 422), fazendo jus a reclamante à indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/95 e à indenização por dano moral, com fulcro no art. 5º, V e X, da Constituição, arts. 186 e 927 do CC.

Tendo em conta que a despedida foi efetivamente discriminatória, faz jus a reclamante à indenização por dano moral com fulcro no art. 5º, V e X, da Constituição, arts. 186 e 927 do CC e também no caput do art. 4º da Lei 9.029/95.



Observados os parâmetros de fixação da indenização por dano moral normalmente utilizados por esta Turma julgadora (p. ex., *TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020657-35.2021.5.04.0019 ROT, em 05/07/2023, Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator*), cumpre majorar o valor da indenização por dano moral para R\$ 10.000,00, o qual, segundo entendo, compensará adequadamente a vítima do dano e resguardará o necessário caráter pedagógico da condenação.

Pelo exposto, nego provimento aos recursos ordinários da reclamada e dou provimento parcial ao recurso da reclamante para majorar o valor da indenização por dano moral para R\$ 10.000,00.

2. Honorários sucumbenciais

O Juízo de origem (ID. 00e9a4d - Pág. 17-18) concedeu o benefício da justiça gratuita à reclamante e isentou-lhe da condenação ao pagamento de honorários de sucumbência. Por outro lado, condenou a reclamada "ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao patrono da parte autora, no percentual de 10% sobre o exato valor bruto (Súmula n.º 37 do TRT da 4ª Região) apurado na liquidação de sentença de todos os pedidos acolhidos."

As partes recorrem.

A reclamada postula a redução do percentual de honorários sucumbenciais arbitrado em favor do patrono da reclamante de 10% para 5%.

A reclamante busca a majoração do percentual dos honorários devidos aos seus procuradores de 10% para 15%. Invoca o art. 791-A da CLT, o art. 85, § 11, do CPC e o art. 7º, IV, da Constituição. Afirma que o caso exigiu pesquisas a inúmeros documentos, demandou tempo para comparecimento em audiências e na perícia, bem como a interposição de recurso adesivo.

Analiso.

Quanto ao percentual fixado aos honorários sucumbenciais, tenho que este deve ser fixado considerando os critérios legais previstos no art. 791-A, §2º da CLT - grau de zelo do profissional, lugar da prestação de serviços, natureza e importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. Assim, tendo em vista tais critérios, e, ainda, considerando a necessidade de produção de prova pericial, cumpre majorar o percentual dos honorários devidos ao procurador da reclamante para 15%.

Dou provimento ao recurso da reclamante para majorar os honorários sucumbenciais para 15%. Nego provimento ao recurso da reclamada.



WILSON CARVALHO DIAS

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR WILSON CARVALHO DIAS (RELATOR)

DESEMBARGADOR EMÍLIO PAPALÉO ZIN

DESEMBARGADORA DENISE PACHECO

