



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020077-95.2022.5.04.0010

Relator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/07/2024

Valor da causa: R\$ 70.219,11

**Partes:**

**RECORRENTE:** TANIA CRISTINA DOS SANTOS FREITAS

ADVOGADO: RODRIGO HERNANDEZ DA SILVA

ADVOGADO: THALES DA FONSECA BOHRER

**RECORRIDO:** ZANC ASSESSORIA NACIONAL DE COBRANCA LTDA EM RECUPERACAO JUDICIAL

ADVOGADO: MORGANA DUTRA BECKER

**RECORRIDO:** SAX S/A - CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO

ADVOGADO: CHRISTIANO DRUMOND PATRUS ANANIAS

ADVOGADO: RAISSA BRESSANIM TOKUNAGA

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

### Identificação

PROCESSO nº 0020077-95.2022.5.04.0010 (ROT)

RECORRENTE: TANIA CRISTINA DOS SANTOS FREITAS

RECORRIDO: ZANC ASSESSORIA NACIONAL DE COBRANCA LTDA EM RECUPERACAO JUDICIAL, SAX S/A - CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO

RELATOR: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA

### EMENTA

**DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. DANO MORAL.** A despedida discriminatória é evidenciada pela demissão da reclamante após ciência de ação trabalhista interposta contra a empresa. A medida enseja a indenização por dano moral em decorrência do disposto no caput do art. 4º da Lei n. 9.029/95.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para: **a)** acrescer à condenação o pagamento de indenização equivalente à remuneração, em dobro, do período de afastamento, assim considerado o período a contar da data da despedida até a data de prolação da sentença, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, a ser apurada em liquidação; **b)** acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00. Custas majoradas em R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor acrescido à condenação.

Intime-se.

Porto Alegre, 18 de dezembro de 2024 (quarta-feira).

### RELATÓRIO



Inconformada com a sentença (Id. 59f65be) recorre a reclamante.

Pretende a reforma do julgado quanto aos seguintes itens: dispensa discriminatória, danos morais, diferenças de verbas rescisórias e multa do art. 467 da CLT (Id. 6b6a7b4).

Com contrarrazões da primeira (Id. 0a712fe) e da segunda reclamada (Id. a618373), os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento.

O Ministério Público do Trabalho emite parecer (Id. a572e61).

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

#### DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Não resignada com a sentença de improcedência, recorre a reclamante. Aduz que a sua dispensa, como a dos demais colegas de trabalho, foram motivadas pelo ajuizamento de reclamações trabalhistas em desfavor da empregadora, caracterizando ato discriminatório, que extrapola o poder diretivo do empregador. Menciona que apresentou o rol de ex-funcionários da recorrida que também foram dispensados na mesma época, pelos mesmos motivos (Id.595861), o qual não foi negado ou impugnado pela ré. Aduz, também, que na semana que antecedeu a dispensa (de 13 a 17/10/21) encontrava-se acometida por Covid-19, e afastada de suas atribuições, mas quando retornou ao trabalho (20/10/2021) foi dispensada de forma arbitrária. Menciona que diante da natureza dos atos praticados, não vê condições de ser readmitida, motivo pelo qual busca o pagamento de indenização equivalente ao dobro do período de afastamento, da data da despedida até o trânsito em julgado da decisão, nos termos do art. 4º, II, da Lei n. 9.029/95.

Ao exame.

Consta na sentença (Id. 59f65be, Pág. 3-4):

*Primeiramente, cumpre sinalar que o atestado médico apresentado pela autora, confirma o afastamento por 5 dias a contar de 13.10.2021, com suspeita de diagnóstico de Covid-19 (Id 784de8b), confirmado pelo resultado do exame sob Id 74b744a. Assim, não há prova de que no dia da dispensa, em 20.10.2023, a autora não estivesse apta para o trabalho, o que, aliás, sequer foi alegado.*

*Quanto ao pedido de indenização com base na Lei 9.029/95, veja-se que a norma dispõe:*



[...]

*Diante do contexto dos autos, entendo que não há como reconhecer a dispensa como discriminatória, sob a alegação de que foi por "retaliação" ao ajuizamento de ação anterior, quando naquela a própria autora buscava a extinção do contrato via rescisão indireta.*

*Veja-se que na ação anterior a autora pleiteou a rescisão indireta do contrato, e diante da posterior dispensa imotivada, caso não tivesse sido postulada a desistência do pedido naqueles autos, ter-se-ia a perda do objeto do pedido.*

*Já a Súmula 443 do TST, dispõe:*

**"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

*Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".*

*A patologia da autora evidentemente não causa estigma ou preconceito, não havendo falar em dispensa discriminatória.*

*Diante desses elementos, é improcedente o pedido de indenização decorrente da dispensa discriminatória.*

Diverge-se em parte desse entendimento.

Primeiramente, nada a reparar quanto à improcedência do pedido de indenização decorrente da dispensa discriminatória pelo diagnóstico de Covid-19, pois não se trata de doença grave que suscite estigma ou preconceito, a atrair a incidência da Lei nº 9.029/95 e do artigo 7º, inciso I, da CF.

Contudo, quanto à dispensa pelo ajuizamento da ação trabalhista, a testemunha JENIFER LEAL DAROSA MOREIRA, ouvida a convite da reclamante declarou (Id. Id 1bd1e06):

***[...] que, quando a SAX deixou de ser cliente da Zanc, em Porto Alegre, a depoente foi para carteira do Banrisul e outros Pernambucanas; que a autora foi para carteira Pernambucanas; que Daiane e Lutiane disseram para depoente e todos os funcionários que, quem estava processando judicialmente a Zanc, iria para a carteira Pernambucanas; que a supervisoras também disseram que após a ida para carteira Pernambucanas, seriam desligadas da empresa.***

Reafirmando tais alegações, a reclamante apresenta uma relação entre o ajuizamento das ações trabalhistas e o desligamento dos seus colegas de trabalho:

*Vilma Santos Duarte: Ação Trabalhista ajuizada, em 24 de junho de 2021, sendo dispensada pela reclamada, em 25 de agosto de 2021;*

*Silvia Bonatto Portela: Ação Trabalhista ajuizada, em 24 de agosto de 2021, sendo dispensada pela reclamada, em 22 de setembro de 2021;*



*Daniela Moreira: Ação Trabalhista ajuizada, em 05 de março de 2021, sendo dispensada pela reclamada, em 27 de julho de 2021;*

*Pamela Cristina de Oliveira: Ação Trabalhista ajuizada, em 09 de agosto de 2021, sendo dispensada pela reclamada, em 06 de setembro de 2021;*

*Taylor Alves dos Santos: Ação Trabalhista ajuizada, em 07 de outubro de 2020, sendo dispensada pela reclamada, em 28 de junho de 2021;*

*Josiane Carvalho de Godoi: Ação Trabalhista ajuizada, em 09 de fevereiro de 2021, sendo dispensada pela reclamada, em meados de junho de 2021;*

*Cristina Menezes Rosario: Ação Trabalhista ajuizada, em 29 de março de 2021, sendo dispensada pela reclamada, em meados de junho de 2021;*

*Rosana Garcia Brandão: Ação Trabalhista ajuizada, em 07 de outubro de 2020, sendo dispensada pela reclamada, em 20 de julho de 2021;*

*Tais Garcia Duarte: Ação Trabalhista ajuizada, em 18 de setembro de 2020, sendo dispensada pela reclamada, em 29 de junho de 2021.*

Diante de tais fatos, nota-se que a reclamada, reiteradamente, desligava os funcionários que ajuizavam ações trabalhistas.

Embora seja direito do trabalhador dispensar imotivadamente seu empregado, o exercício de tal prerrogativa não pode ser arbitrário, devendo respeitar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Esse também é o entendimento do Ministério Público do Trabalho (Id. a572e61).

O ajuizamento de ação trabalhista é direito constitucionalmente garantido, nos termos do art. 7º, XXIX, da CF, configurando despedida discriminatória aquela que tem por objeto punir o trabalhador que apenas lançou mão de exercício regular de um direito.

Não obstante o objeto da ação ajuizada pela reclamante seja a rescisão indireta do contrato de trabalho, tal fato não justifica a dispensa arbitrária, pois caberia a ré celebrar um acordo judicial ou extrajudicial com a autora, ou ao menos informá-la do motivo da dispensa, ao invés de despedi-la sem qualquer explicação.

Sobre o tema, prevê o art. 1º, da Lei 9.029/95:

*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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)*



[...]

*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:*

*I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;*

*II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.*

No caso dos autos, a autora opta pela percepção, em dobro, da remuneração.

Portanto, é devido à autora o pagamento de indenização equivalente à remuneração, em dobro, do período de afastamento, assim considerado o período a contar da data da despedida até a data de prolação da sentença, pois compreende-se que esse é o momento em que resta reconhecido o direito à indenização.

Não incidem reflexos em férias com 1/3, 13º salário e FGTS com multa rescisória de 40%.

É provido o recurso para acrescer à condenação o pagamento de indenização equivalente à remuneração, em dobro, do período de afastamento, assim considerado o período a contar da data da despedida até a data de prolação da sentença, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, a ser apurada em liquidação.

Quanto ao pedido indenizatório, o dano moral na esfera do direito do trabalho caracteriza-se pela ofensa sofrida pelo trabalhador ou pelo empregador, em razão da violação de direitos da personalidade, segundo as circunstâncias que decorrem da relação de emprego. Os fundamentos legais que amparam o direito à indenização por dano moral são os artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, e 186, 187 e 927 do CC.

Em casos como o presente, em que reconhecida a despedida discriminatória da reclamante, o dano moral é ínsito na própria ofensa sofrida pela empregada, sendo presumível o seu abalo psíquico. É dano "*in re ipsa*", sendo dispensada a sua demonstração em Juízo. É devida, portanto, a competente indenização, como preceituado nos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e nos artigos 950 e seguintes do Código Civil.

Cumpre mencionar que a fixação do montante da indenização fica a cargo do Julgador em função do contexto social, da situação econômica das partes, do prejuízo sofrido e das demais variantes do caso concreto. O montante da indenização também deve ter o condão de alcançar certa reparação do dano, no aspecto subjetivo, para o lesado, e imputar, no aspecto objetivo, uma razoável penalidade ao agente causador, de modo a reprimir a reincidência.



Sopesados tais elementos, reputa-se adequado o valor de R\$ 10.000,00, com juros e correção monetária a serem fixados em liquidação.

Ante o exposto, dá-se provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00.

### **DIFERENÇAS NAS VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART. 467 DA CLT.**

A reclamante recorre do indeferimento do pedido de pagamento de diferenças de verbas rescisórias. Infere que não foi observado a base de cálculo correta, sendo esses o salário reajustado, conforme norma coletiva de 2021/2022 e a média das parcelas variáveis auferidas nos últimos 12 meses.

Ao exame.

Embora a reclamante alegue a existência de diferenças na base de cálculo das parcelas rescisórias, não aponta o que entende devido e coleciona aos autos apenas a norma coletiva vigente no período de 2020 /2021 (Id. b3d0343). As normas coletivas que conferem reajuste salarial são documentos essenciais para o seu deferimento, não havendo falar na possibilidade de trazê-las aos autos somente por ocasião da liquidação da sentença, como quer a reclamante.

Em relação ao pagamento das médias das comissões no período de 12 meses, percebe-se que nada foi pago na rescisão (Id. 37eb8a2). Contudo, a norma coletiva da categoria prevê unicamente o pagamento de prêmios, os quais não integram o cálculo da parcela.

Ausente parcelas rescisórias incontroversas, não cabe a multa prevista no art. 467 da CLT.

Nega-se provimento.

**MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA**

Relator

### **VOTOS**

### **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA (RELATORA)**

**DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK**

**DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL**



