



SETCARSO

Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de Sorocaba e Região

Informativo Jurídico nº 32 – 5ª Câmara condena empresa de bebidas a pagar R\$ 30 mil por dispensa de empregado com câncer

Uma empresa do ramo de bebidas deverá indenizar em R\$ 30 mil, por danos morais, um trabalhador que foi dispensado em meio a um tratamento oncológico. A decisão, da 5ª Câmara do TRT-15, que teve como relatora a juíza convocada Adriene Sidnei de Moura David, também determinou, entre outros, a integração do adicional de periculosidade no cálculo da indenização relativa aos salários do período de afastamento do trabalhador. O colegiado negou, porém, o recurso da empresa, por deserto, bem como as alegações do trabalhador, de assédio moral pelo tratamento vexatório e humilhante sofrido de seu superior, por falta de prova.

O trabalhador tinha sido admitido pela empresa em 2/4/2013 para exercer a função de operador técnico especialista e foi dispensado em 11/1/2019, quando recebia salário mensal de R\$ 2.860,27, em meio a um tratamento de câncer. Segundo ele alegou nos autos, a dispensa, por esse fato, foi “discriminatória”, e por isso insistiu no pedido de majoração da indenização, arbitrada pelo Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Campinas, em R\$ 30 mil.

O acórdão reconheceu que houve a conduta discriminatória da empresa na dispensa do trabalhador, ainda que de “forma velada”. Segundo afirmou, apesar da “legitimidade do interesse do empregador em obter maior produtividade e menor custo, é arbitrário que pretenda fazê-lo mediante a instrumentalização negadora da dignidade da pessoa do empregado e em violação de suas obrigações para com a valorização do trabalho humano e a justiça social (art. 170, caput, da CF)”.

Nesse sentido, e “justamente” por esse fato, o colegiado concluiu que a empresa, mesmo “ciente da especificidade do quadro de saúde do trabalhador”, agiu de forma

discriminatória por reputar “a desnecessidade de permanecer com correspondente contrato em vigência, em total descarte do ser humano trabalhador”, contrariando “o princípio do valor social do trabalho, da função social da empresa, da dignidade do trabalhador e da boa-fé contratual”.

O acórdão também destacou, em sua conclusão, que “o empreendimento econômico não é apenas fonte de lucro, mas também fonte de práticas sociais que favoreçam o meio no qual está inserido, bem como de responsabilidade social”, e por isso, “ainda que a doença não tenha nenhuma relação com o trabalho, não implicando, em si, garantia de emprego, tem efeitos no contrato, uma vez que a despedida discriminatória é repudiada pelo nosso ordenamento jurídico”.

O julgamento do colegiado, de forma unânime, entendeu que era “cabível, assim, nos termos do art. 8º da CLT, a aplicação analógica da Lei 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego e também em sua manutenção”, e que o art. 4º, da mesma lei, “prevê a nulidade da dispensa discriminatória e o direito à reintegração ao emprego”.

Quanto ao valor, no entanto, o acórdão entendeu que o montante arbitrado em primeira instância era suficiente para reparar os danos morais sofridos pelo trabalhador, considerando-se, de um lado, a impossibilidade de “aferir o prejuízo sofrido, uma vez que a dor, o sofrimento, a tristeza, a humilhação, o dissabor, não são passíveis de quantificação”, e de outro, o entendimento de que a indenização deve atender principalmente à “proporcionalidade entre a gravidade da ofensa e a situação pessoal e econômica do ofendido e do ofensor” e, ainda, que o valor não seja “excessivamente alto a ponto de ensejar o enriquecimento ilícito do ofendido, mas suficiente a surtir efeito pedagógico, inibindo a prática de novas ofensas”. (Processo 0010350-53.2019.5.15.0094)

Fonte: Justiça do Trabalho (TRT 15º Região Campinas)



Dourado & Ercolin Advogadas

TRABALHISTA
CÍVEL
TRIBUTÁRIO

Regiane Dourado
OAB/SP 241.913

Danila Ercolin
OAB/SP 383.491

(15) 3224-2227/3224-1308 – regianefdourado@gmail.com



