

TST nega justa causa por funcionária do Vigilantes do Peso engordar 20kg

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por maioria, que a empresa Vigilantes do Peso Marketing não poderia ter demitido por justa causa, por indisciplina, uma ex-orientadora que engordou 20kg. Dessa forma, condenou a empresa ao pagamento das verbas rescisórias devidas pela dispensa sem justa causa, como a multa de 40% sobre os depósitos de FGTS. O processo começou a ser julgado em fevereiro de 2012, mas o julgamento foi interrompido por pedido de vista regimental do ministro Renato de Lacerda Paiva.

Entre os pontos discutidos no caso estavam a razoabilidade ou abusividade da cláusula contratual que previa advertências e demissão se o peso ideal fosse excedido, discriminação, insubordinação ou impossibilidade da funcionária de cumprir a determinação de não engordar. A cláusula exigia a perda de peso da orientadora, no período compreendido entre as reuniões com os associados. Caso não conseguisse atingir a meta, ela teria um mês para reduzir o peso. Ao final de 60 dias, se não houvesse redução de peso, seria demitida.

O relator do processo, ministro Guilherme Caputo Bastos, votou no sentido do não conhecimento do recurso da ex-empregada. Segundo ele, apesar das diversas advertências da empresa, ela descumpriu a cláusula contratual de manutenção do peso ideal, caracterizando-se, assim, o ato de indisciplina e insubordinação que possibilitava a despedida por justa causa. Para o relator, a empresa, ao ter como orientadora de seus associados uma pessoa fora dos padrões exigidos, estaria "trabalhando contra si própria".

O ministro José Roberto Freire Pimenta, porém, abriu divergência. Para ele, a cláusula era abusiva e feria os direitos fundamentais da pessoa, pois não seria razoável nem possível obrigar alguém a se comprometer a não engordar. Para o ministro, não ficou provado que a trabalhadora descumpriu conscientemente a cláusula. "Essa empregada engordou porque quis?", provocou.

Por não ver, no caso, ato de indisciplina, seu voto foi no sentido de conhecer e dar provimento ao recurso, afastando a justa causa. Além disso, o ministro Freire Pimenta propôs o deferimento de indenização por danos morais de R\$ 20 mil. O ministro considerou que, de acordo com o Código Civil, a cláusula teria teor e objeto impossíveis.

O ministro Renato de Lacerda Paiva, presidente da 2ª Turma, que havia pedido vista, desempatou. Ele não considerou a cláusula ilícita e discriminatória, por entender que, se o desempenho de determinadas atividades exige aptidões físicas, esta conduta não caracteriza discriminação. Porém, considerou que a orientadora não poderia ser demitida por justa causa. O melhor para o caso, salientou, seria a empresa ter tentado recolocar a empregada em uma outra função.

Dessa forma, por dois votos a um, a Turma decidiu, por má aplicação do artigo 482, alínea "h", da CLT, que a empresa não poderia ter demitido a orientadora por justa causa. Neste ponto ficou vencido o relator, Guilherme Caputo Bastos, que não conhecia do recurso.

Também por maioria, a Turma decidiu negar o pedido de dano moral formulado pela orientadora. Neste ponto ficou vencida a divergência aberta pelo ministro José Roberto Freire Pimenta, que condenava a empresa ao pagamento de R\$ 20 mil de indenização.

No caso, a orientadora foi contratada em janeiro de 1992 e demitida em novembro de 2006, com 59 anos. Segundo os autos, ela passou de 74 para 93,8 quilos.

A empresa, ao contestar o pedido de descaracterização da justa causa e de indenização por danos morais, alegou que seus empregados que atuam como orientadores apresentam como requisito essencial perder peso com o programa de emagrecimento do Vigilantes do Peso, a fim de motivar o público.

Indeferido pela 46ª Vara do Trabalho de São Paulo, o pedido também foi negado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), para quem não houve demissão discriminatória que atentasse contra a dignidade da trabalhadora. O TRT considerou que a exigência de se observar determinado peso é da própria natureza do trabalho desenvolvido por ela e pela empregadora. Aceitar o contrário, destacou o TRT-SP, "seria o fim da própria empresa, com o consequente descrédito da marca e da organização".

O advogado trabalhista **Maurício Corrêa da Veiga**, sócio do Corrêa da Veiga Advogados, explica que no caso não houve dano moral devido às características da empresa.

"Foi prestigiado o princípio no qual as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes, desde que não conflitam com normas de proteção ao trabalho. Desta forma, a conduta da empresa foi considerada lícita e por esta razão não ensejou violação à moral da trabalhadora. Como se trata de uma empresa cujo objetivo é fazer com que seus clientes percam peso, nada mais natural que seus empregados se submetam a determinadas condições cuja não observância pode inclusive comprometer a própria sobrevivência do empregador", diz o advogado.

Processo [2462-02.2010.5.02.0000](#)

Date Created

28/02/2013