



## Trabalhador demitido por más condições de moradia será indenizado

Empresa que demite trabalhador por ele não ter condições adequadas de moradia comete danos morais e deve indenizá-lo. Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação da Setal Engenharia Construções e Perfurações. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) condenou a empresa a pagar R\$ 41,5 mil de indenização por danos morais por considerar a dispensa discriminatória. Para o TRT-5, o trabalhador "foi marginalizado pelas suas condições humildes".

O funcionário foi contratado pela Setal em agosto de 2004 como ajudante, com salário de R\$ 301, para trabalhar na construção da fábrica da Veracel Celulose S.A. em Belmonte (BA), e demitido em outubro do mesmo ano. O ex-empregado alegou que, após ter a carteira de trabalho registrada, recebeu a informação de que uma terceira empresa, a WG Empreendimentos e Negócios Ltda., havia determinado o cancelamento de seu registro porque "não tinha móveis em casa". A contratação foi mantida, mas, ainda segundo sua versão, representantes da WG foram até sua casa e deram o prazo de dois meses para que comprasse móveis, caso contrário seria "demitido sumariamente" — o que acabou acontecendo.

A Setal, em sua defesa, sustentou que a demissão se deu de forma legal, durante o contrato de experiência, e sem nenhuma interferência da WG. Afirmou ainda que o ajudante informou como endereço residencial o alojamento da Veracel. Segundo a empreiteira, a própria indústria forneceu o alojamento para os operários que trabalhariam na obra, e as instalações tinham todos os móveis necessários, refeitório, sala de TV e quadra de esportes.

A WG, por sua vez, informou que prestava serviço social à Veracel, averiguando as condições de habitação dos prestadores de serviço, "para que não ocorram situações em que funcionários estejam vivendo em estado de miséria absoluta". Após a verificação, informava à empresa prestadora de serviço se determinado empregado estava vivendo em desacordo com os padrões estabelecidos pela Veracel. "Diante disso, a empregadora deve tomar as providências necessárias, ou seja, melhorar as condições da residência do empregado ou remanejá-lo para os alojamentos disponíveis."

De acordo com o TRT-5, a "política de melhoria" implementada pela Veracel consistia em transferir para alojamentos os empregados que não pudessem manter uma moradia digna. "No caso, restou evidente que, ante a constatação de que o trabalhador não possuía condições de moradia, e, obviamente, encaixando-se no perfil do trabalhador alvo da mencionada política de melhoria, optou a empresa por despedi-lo, ao invés de implementá-la".

Ainda segundo o TRT-5, os trabalhadores que tivessem condições de manter a residência digna e que, neste caso, não fariam jus ao benefício da política de melhoria, tinham os seus contratos mantidos, "ao passo que os trabalhadores mais carentes, e que efetivamente teriam de ser abarcados pelas melhorias prometidas pela Veracel, eram sumariamente dispensados".



Seguindo a sentença de primeira instância, o TRT-5 manteve a condenação solidária da Setal, da Veracel e da WG. A Veracel não teve seu recurso de revista analisado pelo TST devido à ausência de procuração do advogado que assinou o documento (AIRR – 45540-23.2006.5.05.0511).

A 1ª Turma do TST não acolheu agravo de instrumento pelo qual a Setal tentava fazer com que a questão fosse analisada pela corte. O desembargador convocado Marcelo Lamago Pertence, relator do agravo, citou diversos trechos da decisão do TRT-5 que levaram à conclusão de que a dispensa teve caráter discriminatório. Para rever esse entendimento, seria necessário o reexame do conjunto de fatos e provas, o que não é permitido nessa fase do processo (Súmula 126 do TST). *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**AIRR 45541-08.2006.5.05.0511**

**Autores:** Redação ConJur