



Primeira Vara do Trabalho de Erechim

Processo nº 0000707-04.2012.5.04.0521

Visto em gabinete

AGUSTINHO ANGELO CENI ajuíza ação trabalhista em face de **ASSOCIAÇÃO SULINA DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL – ASCAR**, aduzindo haver trabalhado para a ré de 18/5/1981 a 18/8/2010, como agente em agricultura. Diz que sua despedida foi nula, realizada por perseguição política. Pede reintegração e pagamento de indenização. Atribui à causa o valor de R\$ 500.000,00. Junta documentos. Requer o benefício da Assistência judiciária gratuita.

Rejeitada a conciliação, a reclamada contesta o feito. Argui inépcia da petição inicial. Refuta as alegações, quanto ao mérito. Pede compensação. Junta documentos.

Rejeitada a conciliação, colhem-se declarações das partes e de duas testemunhas. É conferido prazo à reclamada, que não cumpre determinação judicial de juntada de documentos sob pena de confissão.

Razões finais remissivas. Nova tentativa de conciliação rejeitada.

Vêm os autos conclusos.

Examino.

1. **Inépcia.** A petição inicial observa o requisito da breve exposição dos fatos que originam o litígio, como determina o art. 840 da CLT. Logo, não há falar em inépcia. Rejeito.

2. **Reintegração. Nulidade. Despedida.** A nulidade da despedida realizada em um contrato de *quase trinta anos de vigência* é de ser declarada em razão de vários motivos, que passo a examinar.

2.1 O Caráter público da instituição. O preposto da reclamada informa que a partir de 1981 as admissões eram realizadas por processo seletivo: “*os candidatos realizavam uma prova e eram selecionados*”. Confirma, assim, a versão da petição inicial quanto à seleção por concurso, a exigir que sua dispensa observe a mesma lógica e a garantir-lhe estabilidade na forma. Nesse sentido, vem entendendo o E. TRT: DESPEDIDA. EMPREGADA CELETISTA QUE PRESTOU CONCURSO PÚBLICO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. A trabalhadora que prestou concurso público somente pode ser dispensada motivadamente, com direito à ampla defesa. Do contrário, poder-se-ia dar azo a que o empregador, através da rescisão imotivada, pudesse preterir candidato melhor classificado, demitindo-o sem justo motivo para abrir vaga para os seguintes, menos favorecidos na ordem de classificação, o que violaria os princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade que devem reger a Administração Pública. Assim, a

dispensa de empregado público regido pela CLT não poderá acontecer da mesma forma que a dispensa de empregado de empresa privada (Acórdão do processo 0104900-11.2009.5.04.0025 (RO). Redator: EMÍLIO PAPALÉO ZIN. Participam: MILTON VARELA DUTRA, DENISE PACHECO. Data: 16/02/2012 Origem: 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

A ausência de prova de que franqueada ampla defesa ao autor, uma vez que a reclamada nega inclusive a dizer o motivo de sua despedida, é suficiente, por si só, para determinar a nulidade do ato. Observo que a reclamada é entidade formada inclusive com recursos públicos e diretamente ligada à EMATER e ao Estado do Rio Grande do Sul, embora tente fazer crer o contrário. Essa realidade é tão presente e notória, que as testemunhas ouvidas, ao se referirem à reclamada, por vezes a titulavam EMATER, e não ASCAR.

O art. 30 do estatuto da ASCAR refere "o desenvolvimento conjunto das atividades comuns às duas instituições" (ASCAR e EMATER). A ASCAR, juntamente com a EMATER - Associação Riograndense de Empreendimentos de Assistência Técnica e Extensão Rural, constitui-se como associação que conta com recursos do Estado. Realiza finalidade social, apresentando-se, inclusive, em seu site, como representante natural do serviço oficial do Estado. É importante transcrever a declaração que consta em seu site, na internet: "O calendário do setor produtivo do Rio Grande do Sul marca no dia 2 de junho a fundação da ASCAR, que desde 1955 está presente no cotidiano dos agricultores familiares. A **Instituição se tornou a representante natural do serviço oficial de extensão rural do Estado**, (...). Hoje, a agricultura familiar gaúcha é modelo no país graças ao trabalho desenvolvido pela Emater/RS-ASCAR" (<http://www.emater.tche.br/site/sobre/>).

A formalização de personalidade jurídica ou a existência de parecer referindo que a reclamada não pertence à administração pública certamente não têm o condão de afastar a aplicação da Constituição, cuja finalidade é justamente proteger os recursos e atos públicos, a fim de preservar a moralidade. É por isso que o art. 93 do texto constitucional estabelece que todos os atos judiciais e administrativos devam ser motivados. A transparência é, pois, da essência da atividade pública, seja ela realizada diretamente ou por intermédio de pessoas jurídicas criadas para tal finalidade, como no caso vertente.

Os atos dos administradores que lidam com dinheiro público e prestam serviço público devem necessariamente ser motivados, sob pena de nulidade, a fim de resguardar os princípios da moralidade e da transparência, que os orientam, conforme dicção do art. 37 da Constituição. A explicitar a norma constitucional, está a regra do art. 50 da Lei 9.784-1999 ("os atos administrativos deverão ser motivados, com indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos, quando: I - neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses"). No campo das relações de trabalho, existe, também, a Lei 9.962/2000 a determinar a necessidade de motivação do ato de denúncia do empregado público (art. 3º).

2.2 A Necessidade de Motivação da Sentença na ordem constitucional vigente. Ainda que fosse possível acolher a tese da reclamada, quanto a sua natureza privada, a nulidade do ato de despedida se imporia. É que a Constituição, desde 1988, no art. 7º, inciso I, protege todos os trabalhadores brasileiros "**contra** despedida arbitrária ou sem justa causa". Portanto, sequer precisaria existir norma infraconstitucional sublinhando a necessidade de motivação nas hipóteses em que há gestão de dinheiro público. Diante

da ordem constitucional vigente desde 1988, é exigível a indicação do motivo lícito que determinou a dispensa do autor. É exatamente isso que a Constituição garante, quando veda dispensa arbitrária. Arbitrário é o ato destituído de motivação. E a CLT expressamente assim o define, em seu art. 165, cuja aplicação por analogia se impõe. É importante observar que o texto constitucional não deixa margem aos aplicadores do direito, para que simplesmente ignorem direitos fundamentais ali contemplados. Antes disso, no art. 5º, § 1º, expressamente estabelece que as normas definidoras de direitos fundamentais têm aplicação imediata. E o Título II da Constituição, dentro do qual se encontra o já referido art. 7º, é aquele que contempla “direitos e garantias fundamentais”. O constituinte originário não deixa margens, também, à discussão quanto à fundamentalidade dos direitos sociais, do qual o direito do trabalho é expressão. A aplicação da norma que diz ser direito dos trabalhadores brasileiros “relação de emprego protegida *contra* despedida arbitrária ou sem justa causa”, em seu conteúdo mínimo (vale dizer, em seu núcleo essencial) é justamente o reconhecimento de um dever de motivação, sob pena de continuarmos a admitir despedidas arbitrárias. Nesse sentido, é o posicionamento de Carlos Alberto Chiarelli, que na qualidade de constituinte tem lugar de fala privilegiado acerca das garantias contidas no texto constitucional vigente. Chiarelli refere que durante o processo constituinte não se optou pela estabilidade, ou seja, pela garantia de que a dispensa estivesse condicionada a um processo judicial de reconhecimento de falta grave, mas houve a clara fixação de um dever de motivar. Conclui que “o que a Constituição está a pontuar é que: a) ***não se permite a despedida injustificada por ato patronal***” (CHIARELLI, Carlos Alberto. Trabalho na Constituição. Direito individual. São Paulo: LTr, 1989, p. 37)

Observo que há decisão proferida pelo STF, em 04/9/1997, acerca da Convenção n. 158 da OIT, nos autos da ADI 1.480-3 DF. Na decisão, reconheceu-se a compatibilidade das disposições da referida convenção, com o ordenamento jurídico brasileiro (inteiro teor disponível em www.stf.jus.br, acesso em 21/10/2010). A ação, propondo a inconstitucionalidade dos artigos 4º e 10º da Convenção, parte do pressuposto de que esse diploma internacional efetivamente impõe a nulidade da dispensa arbitrária. Daí a conclusão dos autores (Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional da Indústria) de que seriam incompatíveis com a compreensão dominante de que o conteúdo do artigo 7º, inciso I, da Constituição brasileira se limitaria à indenização prevista no art. 10 da ADCT. Em seu voto, o Relator Ministro Celso de Mello ressalta o fato de que a Convenção n. 158 da OIT confere “***efetiva proteção de ordem jurídica e de natureza econômica e social aos trabalhadores, outorgando-lhes prerrogativas que, substancialmente, já lhes defere o ordenamento jurídico nacional***”.

Há, pois, o reconhecimento, pelo STF, do dever de motivação de que cogita o inciso I do art. 7º, a eivar de nulidade os atos praticados sem a observância desse dever fundamental.

Nesse passo, não tem razão a reclamada, quando afirma possuir um direito potestativo de resilir o contrato. Na ordem jurídica brasileira, pelo menos desde 1988, esse suposto direito potestativo já não existe mais. O ato de despedir o empregado é condicionado à existência de um motivo válido. Eis, portanto, a segunda causa da nulidade da despedida, do modo como efetuada pela ré.

2.3 Arbitrariedade. Perseguição Política. A reclamada não traz aos autos os documentos relativos à despedida da então presidente da entidade, Sra. Águeda, nos quais, de acordo com o reclamante, estaria demonstrada a perseguição política que ela praticou

em relação ao autor e a outros colegas. Com isso, torna-se confessa quanto ao fato: perseguição política. De resto, a prova oral produzida também corrobora a versão apresentada pelo reclamante, pois as duas testemunhas que ele apresenta em juízo confirmam que a despedida se deu em razão de filiação política diversa daquela pretendida pela presidente da entidade. A primeira delas menciona que “trabalha na reclamada há 30 anos, tendo iniciado em 1981; que **ingressou através de concurso público realizado em Porto Alegre, com prova e entrevista**; que no concurso do depoente entraram 280 pessoas; que ao que sabe o reclamante **foi despedido por questões políticas**; que em 13 de agosto de 2010 tiveram um encontro estadual, o reclamante trabalhou o dia todo mas não sabia que estava demitido; que tanto o depoente quanto o reclamante só souberam disso posteriormente; que na segunda feira seguinte quando ele tinha de ministrar curso para agricultores, informou sua despedida ao reclamante; que antes disso ouviu rumores de que ele seria despedido por; que o depoente era chefe do reclamante e na reunião antes mencionada conversou com Águeda, na presença do reclamante, e ela confirmou que havia possibilidade de despedida, que implorou a ela que não o fizesse porque o reclamante precisava do trabalho; que **o reclamante era filiado ao PTB e se comprometeu com Águeda a apoiar o marido dela Evandro Zambonato, candidato a deputado estadual; que ele tinha que tirar a propaganda eleitoral do PTB de sua propriedade, que isso ocorreu em 23/7; que ainda assim o reclamante foi despedido**; que Águeda tinha condições de decidir sobre a dispensa porque era a presidente na época; que sempre faziam sindicância para a despedida, que não teve sindicância em relação ao reclamante; que o presidente sempre é trocado pelo novo governo que assume, que sabe que Águeda foi despedida mas não sabe a razão; que as gerências regionais e as diretorias técnica e administrativa também são alteradas quando troca o governo do Estado; que quem comunicou a despedida ao depoente foi o próprio reclamante, que ninguém da diretoria comunicou previamente o depoente de que seu subordinado estava despedido; que Águeda acompanhava o marido na campanha política, fora do horário de trabalho; que foi superior imediato do depoente por um ano e nove meses”. A segunda testemunha, por sua vez, diz que “é presidente do PTB na sua cidade; que em 2010 Adriel, funcionário da Emater, solicitou a desfiliação em razão de pressão que sofria do comando da Emater para que se filiasse ao PSDB”. Também nesse sentido é o relato da testemunha ouvida no processo n. 0000847-35.2012.5.04.0522, noticiado pelo reclamante em audiência, cuja ata é documento público disponível na internet. Há, pois, prova cabal de que a despedida se deu em razão de orientação política, sendo nula, portanto, também em face do que dispõe a Lei 9.029/95, que veda qualquer espécie de discriminação na hora da admissão ou da saída do emprego, explicitando o que já decorre do texto constitucional (art. 5^o, VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política). O reclamante foi privado do seu direito ao emprego, direito fundamental contemplado nos artigos 6^o e 7^o da Constituição.

No mesmo sentido dispõe a Lei n. 9.504/97, quando estabelece que “são proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais: (...) V - nomear, contratar ou de qualquer forma admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional e, ainda, ex officio, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos, sob pena de nulidade de pleno direito, ressalvados” (art. 73). É, pois, nula de pleno direito a despedida, nos termos do art. 9^o da CLT.

2.4 Por todos esses fundamentos, declaro a nulidade da despedida, bem como determino a imediata reintegração do autor no emprego, a contar de 04/2/2013, e o pagamento dos salários do período em que esteve irregularmente afastado, aí compreendidos, além da remuneração, férias (remuneração com 1/3), gratificação natalina, FGTS, auxílio-alimentação e demais direitos incorporados ao seu patrimônio jurídico). “Plano de saúde” não é rubrica, razão pela qual, a fim de conferir reparação integral ao reclamante e em atenção a sua pretensão, defiro o pagamento de indenização ao reclamante em valor equivalente àquele que a reclamada deveria haver versado em favor do plano de saúde, durante o período de afastamento.

A vedação contra despedida arbitrária e discriminatória decorre de previsão legal, não havendo interesse jurídico em mera declaração, por parte do Estado-Juiz, de que a empregadora deva cumprir a Constituição, razão pela qual nada há a deferir em relação ao item “b” da fl. 13.

Diante da reintegração determinada, prejudicado o exame do item “c” da fl. 13.

3. **Despedida. Dano Moral.** A presente demanda discute questão que está no cerne do direito do trabalho, qual seja, as consequências, jurídicas, pessoais e sociais, do ato de dispensa, quando praticado pelo empregador, sobretudo de forma não motiva e, pois, inconstitucional. O reclamante dedicou praticamente trinta anos de sua vida para a mesma empresa, mantida substancialmente por dinheiro público. Durante boa parte da vida adulta do autor e praticamente durante toda a sua vida profissional, ele esteve atuando junto à reclamada. Portanto, suas horas de vida, seus neurônios, sua capacidade física e intelectual, foram canalizadas para a função que exerceu junto à ASCAR, permitindo-lhe existir como tal. O contrato de trabalho, mais do que qualquer outra espécie de negócio jurídico, é orientado pela boa-fé objetiva, preceito segundo o qual é legítimo que as partes tenham expectativa de cumprimento das obrigações, sejam as já pactuadas, sejam aquelas em relação às quais as partes tenham expectativa razoável, durante a execução do vínculo ou após a sua extinção. Nesse sentido, é expresso o artigo 422 do Código Civil, quando afirma que “*os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé*”. A boa-fé objetiva traduz-se como regra de conduta. Impõe aos participantes da relação obrigacional um agir pautado pela lealdade e pela transparência. Transformar a boa-fé objetiva em elemento essencial do contrato implica abandonar a idéia de conceber a relação obrigacional por sua causa (teoria da vontade), passando-se a concebê-la à luz dos seus efeitos. Em outras palavras, da boa-fé objetiva, como parâmetro orientador das relações jurídicas, decorrem os deveres laterais do contrato que, embora não digam com seu objeto imediato, são partes fundamentais para a validade do ajuste, dentre os quais a confiança e a transparência merecem destaque. Os deveres decorrentes da boa-fé podem sequer ser declarados pelas partes, não ser por elas queridos ou ser por elas totalmente desprezados. Não obstante, participarão do conteúdo jurídico da relação, porque as normas decorrentes da boa-fé integram o negócio, mesmo quando não expressamente mencionadas. E se a boa-fé objetiva é elemento do contrato, que a ele se agrega contra ou à revelia da vontade das partes, de sorte que sua ausência implicará nulidade do pacto, sequer é preciso alertar que no âmbito do direito do trabalho, essa realidade estabelecida pela Constituição Federal em 1988 e sublinhada pelo Código Civil de 2002, compõe a natureza mesma da relação de trabalho. O direito do trabalho, como ramo especial do direito, tem como fundamento o princípio da proteção. O princípio da proteção está na base da compreensão do trabalho como direito. É em razão desse princípio, decorrente da circunstância de que nessa

relação jurídica o homem não se separa do objeto do contrato (trabalho humano), que se estabelecem regras, princípios e valores próprios. E é bem por isso que o direito do trabalho é o primeiro ramo do direito privado a reclamar intervenção pública e o faz em razão da necessidade histórica de proteger o homem, impedindo que ele seja transformado em meio para o atingimento de um resultado. Nesses termos, o princípio da proteção está visceralmente relacionado à noção de dignidade da pessoa humana, mas dela se diferencia, pela circunstância de que a proteção decorre das características peculiares a essa espécie de relação jurídica e do fato de que essa relação jurídica está na base do sistema econômico e social que adotamos. Da idéia mesma de proteção como valor fundante desse ramo especial do direito, decorre a necessidade de compreender a boa-fé objetiva como elemento do contrato de trabalho. Por isso, já em 1943, o art. 9º da CLT dispunha serem nulos de pleno direito os atos *tendentes* a suprimir garantias legalmente estabelecidas (art. 9º). O conteúdo da boa-fé objetiva, por ocasião da extinção de um vínculo de emprego, mormente de um vínculo de TRINTA anos de vigência, pode ser identificado por uma série de condutas, cuja realização, por parte do empregador, contemplam a expectativa média razoável de qualquer empregado. Tais condutas podem ser identificadas: no pré-aviso proporcional ao tempo de serviço (previsto como direito fundamental no art. 7º, XXI, da Constituição), bem como na comunicação prévia de motivos lícitos que possam ensejar a extinção do vínculo. Interessante observar que o preposto presente à audiência, perguntado, disse que gostaria de saber a razão de sua dispensa, caso descartado pela ASCAR. Disse o que é mesmo óbvio: qualquer ser humano que dedique toda a sua carreira profissional a um empreendimento, tem *sensação de pertencimento*, que lhe faz desejar a continuidade do vínculo. E, por consequência, tem direito a ser previamente avisado das razões que poderiam levar a extinção de um contrato que perdurou por três décadas!

Depois de trinta anos de prestação ininterrupta dos serviços, é razoável que o autor espere do seu empregador ao menos um esclarecimento sobre as razões da ruptura do vínculo. O dever de motivar a dispensa, contido de modo claro no inciso I do art. 7º da Constituição, constitui, pois, elemento da noção de boa-fé objetiva que deve orientar o agir das partes no âmbito do contrato de trabalho.

A continuidade ou previsibilidade é da essência da relação de trabalho. Por isso, é expectativa razoável permanecer trabalhando ou, pelo menos, compreender a razão de uma dispensa, sobretudo em vínculos duradouros. É da previsibilidade do contrato que decorre a possibilidade de organização, segurança e consumo: necessárias ao indivíduo que trabalha, mas também indispensáveis à sociedade que pretende se desenvolver social e economicamente. A duração da relação de trabalho serve ao sistema capitalista, porque permite à empresa uma melhor organização e o maior aproveitamento da mão-de-obra (que se qualifica com o decurso do tempo) e ao trabalhador (necessariamente inserido nesse sistema), porque lhe dá condições de organizar o futuro próximo e de consumir com certa segurança. A relação de trabalho, informada que é pela continuidade, feita para se prostrar no tempo, é destinada, porém, a cessar. Essa afirmação, à luz do princípio da proteção, deve atentar para o fato especial de que a extinção do vínculo tem significado e consequências diferentes, para cada um dos contratantes. Para o trabalhador, constitui sempre um momento particularmente delicado, já que, via de regra, é desse contrato que o homem que trabalha retira o sustento necessário a sua sobrevivência física e a de sua família. Para o tomador do serviço, não tem a mesma relevância. Edoardo Ghera, quando trata da extinção do contrato de trabalho no âmbito do direito italiano, refere que é a identificação dos interesses em jogo que determina a necessidade de motivação do ato de denúncia, pelo

empregador. Explica que enquanto o pedido de demissão constitui expressão da liberdade moral do indivíduo que trabalha, a denúncia do contrato, pelo empregador, expressa interesse econômico (ligado à atividade produtiva) e, por isso, passível de ser explicitado. (GHERA, Edoardo. *Diritto del Lavoro*. Bari: Cacucci Editore, 2006, p. 180). Essa diferença entre os “interesses em jogo” é que torna necessária a motivação do ato de denúncia, pelo empregador. Apenas através da motivação o empregado poderá compreender a razão empresarial para a ruptura do vínculo, conformando-se com o término da relação. A importância dessa afirmação, presente em vasta doutrina, não apenas nacional, mas especialmente estrangeira (já que na maior parte dos países da Europa a motivação lícita compõe a validade do ato de denúncia do contrato) (COUTO MACIEL, José Alberto. *Garantia no Emprego já em Vigor*. São Paulo: LTr, 1994; DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. A motivação do ato que dispensa servidor público celetista. *Revista LTr: Legislação do Trabalho São Paulo* v.66 n.6 p.689-92 jun. 2002; MACIEL, José Alberto Couto. "A Inconstitucionalidade da Despedida Arbitrária Frente ao Texto da Constituição de 1988 e a Conseqüente Reintegração do Empregado". In *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo, ano 63, nº 03, março de 1999, p. 310, p. 310/23; MACIEL, José Alberto Couto. "Vigência da Convenção nº 158 da OIT". In *Trabalho & Doutrina*. São Paulo: Saraiva, nº 11, dezembro de 1996, p. 20/3; MACIEL, José Alberto Couto. *Comentários à convenção 158 da OIT: garantia no emprego*. São Paulo: LTr, 1996; MACIEL, José Alberto Couto. *Garantia no Emprego já em Vigor*. São Paulo: LTr, 1994, p. 102; MACIEL, José Alberto Couto. *Vigência e compatibilidade da convenção n. 158 da OIT*. *Revista LTr : Legislação do Trabalho São Paulo* v.60 n.06 p.763-65 jun. 1996; MAGANO, Octavio Bueno. "Convenção nº 158 da OIT". In *Trabalho & Doutrina*. São Paulo: Saraiva, nº 11, dezembro de 1996, p. 39-40; MAGANO, Octavio Bueno. "Proteção da Relação Empregatícia". In *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo, ano 52, nº 11, novembro de 1988, p. 1310/4; SOUTO MAIOR, Jorge Luis. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A convenção nº 158 da OIT e a perda do emprego*. *Jornal Trabalhista Consulex: Brasília*. Brasília, DF, n.1248, 17 nov. 2008; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável*. In *Revista Jus Navigandi*. <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto>, acesso em 10-10-2008, texto produzido em 2004; TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Proteção à Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 1998.; SÜSSEKIND, Arnaldo. *A compatibilidade entre a convenção OIT-158 e a constituição brasileira*. *LTr : Suplemento Trabalhista São Paulo* n.08 1996; SÜSSEKIND, Arnaldo. *A convenção da OIT sobre despedida imotivada*. *Genesis : Revista de Direito do Trabalho Curitiba* n.40 p.472-80 abr. 1996; VIANA, Marcio Tulio. *Convenção 158: denúncia a denúncia*. *Revista Amatra: 6ª Região*. Recife, v.1, n.3, set. 1997; VIANA, Márcio Túlio. *Trabalhador sem medo - alguns argumentos em defesa da convenção n.158 da oit*. *Revista LTr: Legislação do Trabalho : São Paulo*. São Paulo, v.72, n.4, p. 438-443, abr. 2008; WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida Abusiva. O Direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade*. São Paulo: LTr, 2004), se torna ainda maior diante de situações como aquela vertida nos autos, na qual a omissão dos fatos, pelo empregador, a ausência de lealdade e transparência no momento da extinção do vínculo, gerou problemas de ordem psicológica, visíveis mesmo após dois anos da data da dispensa. Em decisão proferida nos autos de um dissídio coletivo em que se discutia a necessidade de redução de pessoal (dispensa coletiva), o TRT da Campinas declarou a despedida de vários trabalhadores “**abusiva por falta de boa fé objetiva, nos termos do art. 422 do Código Civil, por ausência de negociação prévia, espontânea e direta entre as partes, que revela falta de lealdade da conduta**” (PROC. TRT/CAMPINAS 15ª REGIÃO Nº. 00309-2009-000-15-00-4 DC). O fez baseando-se nos princípios que orientam e justificam o direito do

trabalho, bem como na expressa previsão de motivação do ato de denúncia, contida na Convenção 158 da OIT, porque, nada obstante tenha tido sua ratificação denunciada pelo governo brasileiro, “*a decisão do Supremo Tribunal Federal reconheceu o conteúdo programático da Convenção nº. 158, o que não impede que seus comandos sejam interpretados como princípios gerais de direito do trabalho, conforme a doutrina da normatividade dos princípios jurídicos*”. E o TST, apreciando recurso da decisão proferida no processo mencionado, declarou na ementa que “*a ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas*” (NÚMERO ÚNICO PROC: RODC - 309/2009-000-15-00. PUBLICAÇÃO: DEJT - 04/09/2009). Embora faça referência à dispensa coletiva, hipótese vertida naqueles autos, a decisão do TST tem relevância por estabelecer um novo paradigma, pelo qual o conteúdo da boa-fé objetiva, abrange a prévia comunicação ao empregado, do motivo da dispensa. A não-observância desse dever legal, por si só, torna o ato de dispensa não apenas nulo, como abusivo, configurando-se como ato ilícito, nos expressos termos do art. 187 do Código Civil. A reclamada agiu, portanto, mediante flagrante abuso de direito, noção intimamente imbricada com a ideia mesma de solidariedade, a partir da qual a esfera de direitos (e deveres) subjetivos serve não apenas ao atingimento de uma vida digna para o indivíduo, mas também – e principalmente – para a obtenção de uma sociedade saudável. Trata-se de uma mudança radical no próprio papel do Estado, que não mais tem por objetivo garantir o exercício das liberdades individuais, mas se caracteriza substancialmente por sua função de construir uma sociedade materialmente “*livre, justa e solidária*”. O prejuízo decorrente do agir destituído de boa-fé é evidente e extrapola os limites do direito patrimonial. O autor prestou serviços para a reclamada por trinta anos. Tinha razoável expectativa de ser respeitado em sua honra subjetiva, assim compreendida a noção que tem de si mesmo e de seu papel no mundo. Noção seguramente afetada pelo fato de haver sido descartado, sem prévia comunicação, acerca da pretensão da empresa de extinguir o vínculo. Houve, também, ofensa manifesta à honra objetiva do reclamante, assim compreendida sua auto-estima em sua relação com seus pares, especialmente se considerarmos a especialidade de sua função: médico oncologista. A dispensa sem qualquer motivação, de modo abrupto, descartando o empregado após três décadas de dedicação ao empreendimento, implica objetiva ofensa extrapatrimonial, independentemente da reação experimentada pelo empregado que teve de lidar com situação similar. Vale dizer: é mesmo desnecessário que o trabalhador tenha taquicardia, crise de pânico ou acesso de choro, que perca mais de 16 quilos ou tenha problemas familiares, para que reste evidenciado agir destituído de boa-fé, tendente a configurar ato ilícito, nos exatos termos do art. 187 do Código Civil, que ora reproduzo: “***também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes***”. Os efeitos da perda do posto de trabalho são de conhecimento público e notório. Sobre eles, existem vários estudos no campo da sociologia e da psicanálise, que revelam ligação direta entre a perda do emprego e o uso de drogas, o suicídio e a depressão. Mesmo o site do Senado Federal aponta para o fato de que a perda do emprego embora não provoque, sozinha, depressão, é fator relevante para a formação de um quadro depressivo (<http://www.senado.gov.br/comunica/agencia/cidadania/depressao/not02.htm>, acesso em 27/10/2009). No mesmo sentido, existem teses acerca das relações entre a perda do posto de trabalho e a perda de referências, de ambiente e de *status* pessoal e emocional daí decorrentes, ocasionando doenças relacionadas à depressão e estresse (

http://www.ensp.unl.pt/saboga/soc/pulic/04_01_sco_depressao_desemprego.pdf). O reclamante, após prestar serviços para a empresa por toda a sua vida profissional, foi desrespeitado. Não apenas perdeu sua principal fonte de subsistência, como também o local em que passava a maior parte do seu tempo, o convívio com os colegas, a condição de “parte” do hospital. Por todos esses elementos, reconhecida a ocorrência de ofensa à honra do reclamante, pela prática de ato abusivo, destituído de boa-fé objetiva, nos termos do art. 187 do Código Civil, reputo a reclamada responsável, em conformidade com o art. 927 do mesmo diploma legal, condenando-a ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial no valor ora arbitrado de R\$ 300.000,00, a ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas, a contar da data de publicação da presente decisão.

4. Compensação. Não há verbas relativas ao mesmo fato gerador, passíveis de serem compensadas. Observo que o pagamento feito pela reclamada, quando da despedida nula, o foi por sua liberalidade.

5. Descontos previdenciários e fiscais. Em razão da natureza das verbas reconhecidas como devidas, não há descontos previdenciários e fiscais a serem autorizados.

6. Assistência judiciária gratuita. Defiro o benefício da assistência judiciária gratuita, nos termos do art. 5º, inciso LXXIV, da Constituição. Ficam asseguradas à reclamante as isenções previstas nos incisos I a V do art. 3º da Lei nº 1.060/50, inclusive no tocante aos respectivos honorários advocatícios, que fixo em 20% sobre o valor da condenação, apurado na forma prevista na Orientação Jurisprudencial 348, da SBDI I do TST, observado o artigo 133, conjugado com o artigo 1º, inciso IV (princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito), ambos da Constituição de 1988. Observo que o artigo 133, conjugado com o artigo 1º, inciso IV (princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito), ambos da Constituição de 1988, derogaram o 14 da Lei nº 5.584-70. Sendo, o Advogado, indispensável à administração da Justiça e tendo, o Brasil, como princípio fundamental, o da valorização social do trabalho, não há como negar ao profissional liberal que prestou serviços, o pagamento de seus honorários. A Lei nº 5.584-70, anterior ao texto da Constituição, se afigura incompatível não apenas com seus termos, como também com os princípios que a inspiram. Admitir o contrário implicaria olvidar os fundamentos que justificam a existência mesma da Justiça do Trabalho. Nesse sentido: "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. SÚMULAS. INDEPENDÊNCIA DO JUIZ. O direito à assistência judiciária gratuita insere-se entre os fundamentais, conforme art. 5o, LXXIV, da Constituição Federal, não estando sujeito a ser esvaziado pela ação do intérprete. Restrição à liberdade proveniente de lei editada sob a ditadura militar que não prevalece em face da Constituição em vigor. Nesse contexto, a jurisprudência tem adotado soluções alternativas, contrárias aos entendimentos "cristalizados" em súmulas, para resguardar a efetividade do direito fundamental, em nítida expressão do princípio da independência inerente ao exercício da atividade jurisdicional. Condenação ao pagamento de honorários advocatícios, mediante a simples declaração de carência econômica do reclamante, que é mantida." (Processo: 00167-2004-331-04-00-3 (RO), Rel. Juiz: JOSÉ FELIPE LEDUR, j. em 19-5-2005, publicado em 02/06/2005, 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, unânime). Inviável, ademais, pretender atribuir ao empregado o ônus de arcar com os honorários do advogado, na medida em que tal equivaleria a determinar desconto indevido nos créditos trabalhistas cujo pagamento à época própria já lhe foi sonogado. Não sendo o trabalhador quem deu causa à existência da lide, e já havendo arcado com o ônus decorrente do tempo do processo, revela-se

flagrantemente desproporcional impor ao empregado a consequência dos descumprimentos dos deveres contratuais e legais da demandada. Ao contrário, embora seja impossível apagar a integralidade dos dissabores causados à outra parte – referentes à angústia com a injustiça, a postergação da reintegração patrimonial e toda sorte de transtornos decorrentes do litígio judicial – deve a ré, ao menos, arcar com a integralidade dos prejuízos econômicos diretamente causados, inclusive com custeio dos serviços dos profissionais que se fizeram necessários para viabilizar ao empregado a concretização dos seus direitos. O valor deverá ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas.

Observo que não poderá haver cobrança de honorários contratuais, sob pena de ofensa à irrenunciabilidade dos créditos trabalhistas, estabelecida no art. 100 da Constituição e prática de falsidade de declaração, na medida em que o procurador do autor afirma, na petição inicial, que ele não tem condições de pagar advogado.

ANTE O EXPOSTO, observada a fundamentação e rejeitada a prefacial suscitada, **ACOLHO EM PARTE** a pretensão deduzida por AGUSTINHO ANGELO CENI em face de ASSOCIAÇÃO SULINA DE CRÉDITO E ASSISTÊNCIA RURAL – ASCAR, para o efeito de DECLARAR a nulidade da despedida, DETERMINAR a imediata reintegração do autor no emprego, a contar de 04/2/2013, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 por dia de atraso no cumprimento da obrigação, bem como CONDENAR a reclamada ao pagamento dos salários do período em que esteve irregularmente afastado, aí compreendidos, além da remuneração, férias (remuneração com 1/3), gratificação natalina, FGTS, auxílio-alimentação e demais direitos incorporados ao seu patrimônio jurídico); indenização em valor equivalente àquele que a reclamada deveria haver versado em favor do plano de saúde, durante o período de afastamento; indenização por dano extrapatrimonial no valor ora arbitrado de R\$ 300.000,00, a ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas, a contar da data de publicação da presente decisão; honorários de advogado de 20% sobre o valor bruto da condenação apurado a final. Defiro o benefício da Assistência judiciária gratuita. Custas de **R\$ 6.800,00**, calculadas sobre o valor de **R\$ 340.000,00**, pela reclamada. Vedados descontos previdenciários e fiscais, porque as reclamadas foram responsáveis pela ausência de repasse. Apure-se por cálculo. Após, intime-se a reclamada para que cumpra espontaneamente o débito em 15 dias, sob pena de penhora, com cômputo da multa de 10%, na forma do art. 475J do CPC. Expeça-se ofício para registro da sentença como hipoteca judicial, na forma do art. 466 do CPC. As custas do registro deverão ser incluídas na conta. As partes estão cientes da data designada para a prolação da sentença. Intime-se a União. Sentença proferida por mim, Juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, para ser publicada e disponibilizada, inclusive na internet, em 31/01/2013.