



**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
1ª TURMA**

**PROCESSO TRT - RO-0010805-31.2017.5.18.0053**

**RELATOR : DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA**

**RECORRENTE : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**RECORRIDO : VIA VAREJO S/A**

**ADVOGADO : PATRICIA MEDEIROS BARBOZA**

**ORIGEM : 3ª VARA DO TRABALHO DE ANÁPOLIS**

**JUIZ : JOHNNY GONÇALVES VIEIRA**

## **EMENTA**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. RETALIAÇÃO A EMPREGADOS QUE AJUÍZAM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. CONJUNTO PROBATÓRIO INSUFICIENTE. O direito potestativo do empregador de romper o contrato de trabalho de forma imotivada, não permite, evidentemente, nenhuma conduta que contrarie o princípio da não discriminação, consagrado no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal. Todavia, no caso dos autos, não há elementos que autorizem a conclusão de que a dispensa de determinados empregados se deu em retaliação pelo ajuizamento de reclamação trabalhista anterior.

## **RELATÓRIO**

A sentença de ID 25de22f julgou improcedentes os pedidos formulados na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público - Procuradoria Regional do Trabalho 18ª Região contra Via Varejo S/A.

O autor interpôs recurso ordinário (ID cdd4a9f).

Contrarrazões pela requerida (ID 9211b8f).

Sem parecer do douto Ministério Público do Trabalho (artigo 25 do Regimento Interno deste Tribunal).

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Não conheço do recurso do autor em relação ao prequestionamento, por não ser cabível em recurso ordinário.

No mais, atendidos os requisitos legais, conheço parcialmente do recurso ordinário interposto pelo autor.

PRELIMINARMENTE

INTERESSE DE AGIR

Em suas contrarrazões, a requerida sustenta que "a dispensa sem justa causa é uma faculdade do empregador e faz parte do seu poder diretivo, de modo que a condenação da Empresa nos moldes pretendidos pelo MPT concederia estabilidade ao empregado que processasse a VIA VAREJO, o que não coaduna com a legislação trabalhista em vigor" (fl. 1325).

Não prospera, entretanto, o inconformismo da 4ª requerida.

O interesse de agir é verificado pela reunião de duas premissas: a utilidade e a necessidade do processo. A utilidade corresponde à capacidade de o processo poder representar alguma vantagem ao autor. Já a necessidade consiste na possibilidade de alcançar-se a pretensão unicamente por meio do Judiciário.

No caso, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública postulando, em face da requerida, a adoção de medidas não discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, bem como a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Com efeito, a tutela jurisdicional é imprescindível para a satisfação do direito pretendido pelo autor e a pretensão foi resistida.

Desse modo, o autor tem interesse processual, razão pela qual rejeito a preliminar.

## MÉRITO

### DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL COLETIVO.

A sentença indeferiu os pleitos autorais, por entender que não ficou comprovado o caráter de retaliação da dispensa de determinados empregados da reclamada em razão do prévio ajuizamento de reclamação trabalhista.

Insurge-se o autor, alegando que "o direito de ação é um direito constitucional e ninguém pode sofrer retaliações por exercer regularmente um direito (Código Civil, art. 188, I)" (fl. 1311).

Aduz que "Trabalhadores que ajuizaram ações foram ou desligados em razão

deste tão-só fato ou ao menos colocados na ordem de preferência das dispensas" (fl. 1312).

Entende que "Verificada a ilicitude decorrente da demissão retaliatória de trabalhadores que ajuizaram ação, seja este o motivo isolado ou um motivo concorrente para as decisões, resta caracterizada ofensa à coletividade", decorrendo "Daí a imperiosidade de uma tutela ressarcitória, nos moldes do art. 1º, IV, e 3º, da Lei 7.347/85, e art. 6º, VI, da Lei 8.078/90" (fls. 1314/1315).

Argumenta que "a concorrência de motivo não discriminatório não elide o motivo discriminatório que ou presidiu as dispensas ou presidiu a escolha de quem seriam os dispensados"; que a circunstância de a testemunha do autor "não ter conhecimento de outros colegas dispensados após o ajuizamento de ações é irrelevante, pois isso está provado nos autos e é fato incontroverso"; "Em nenhum momento a Recorrida apresentou documentos que comprovassem a readmissão de trabalhadores que ajuizaram reclamações trabalhistas" (fl. 1316).

Afirma que "A discriminação é uma conduta que geralmente não deixa vestígios materiais" e que "a prova possível é a que ora se apresenta e que não deve ser valorizada ingenuamente: dezesseis trabalhadores foram desligados em 2015 pela recorrida; entre estes, dez ajuizaram reclamações trabalhistas. Salta aos olhos a causalidade entre o ajuizamento de ações trabalhistas e a utilização deste fato como critério para se definir a lista prioritária de dispensas" (fl. 1317).

Acrescenta que "Se a Ré argumenta que mantém empregados que ajuízam ações ou se, como diz a sua testemunha, que houve trabalhador recontratado após o ajuizamento da ação, bastar-lhe-ia comprovar tais alegações; mas não, limitou-se a demonstrar uma única situação completamente dissociada da realidade dos trabalhadores desligados no final de 2014" (fl. 1319).

Por fim, requer: "1) Condenar-se a Ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais). 2) Condenar-se a Ré a, no prazo de 10 (dez) dias, expedir orientação por escrito a todos os empregados exercentes de cargo de chefia ou gerência, proibindo a prática de assédio moral, especificamente as condutas que configurem perseguições, humilhações, ofensas, impedimento de locomoção, discriminação, descaso e abusos em relação a seus subordinados, notadamente dispensa em razão de ajuizamento de ação trabalhista em face da empresa, sob pena de pagamento de multa de R\$ 5.000,00. 3) Deferir a reversão de valore decorrentes da presente ação em favor de instituições públicas ou privadas sem fins lucrativos a serem definidas posteriormente.

4) Subsidiariamente, requer-se a declaração e nulidade da sentença ante a não aplicação do §1º do art. 818 da CLT, determinando-se o retorno dos autos à origem a fim de que o autor comprove as alegações de que mantém empregados que ajuizaram reclamações trabalhistas e que houve recontração de trabalhador despedido após ajuizar ação trabalhista." (fl. 1320).

Pois bem.

Em que pese a irresignação do autor, entendo que a sentença analisou de forma percuciente a matéria em questão, observando com detalhes todo o conjunto probatório, pelo que, em homenagem aos princípios da economia e da celeridade processuais, a fim de se evitar repetições desnecessárias, adoto os seus fundamentos como razões de decidir:

"(...)

O dano moral coletivo consiste em lesão injusta e intolerável a direitos de natureza extrapatrimonial, titularizados pela coletividade, sendo capaz de gerar sentimento de insegurança, indignação e desilusão quanto à efetividade do ordenamento jurídico, ensejando o dever de reparar (art. 5º, V e X, da CF; arts. 1º, IV, 3º e 13, da LACP; art. 6º, VI, do CDC).

No caso concreto, porém, depreendo que não há provas de que a requerida praticou atos lesivos à comunidade trabalhista. É fato público e notório que, a partir de 2015, a crise econômica assolou diversos setores da economia, mormente o comércio, o que justifica as dispensas narradas pelo requerido na peça de estreia, cabendo-lhe comprovar a conduta discriminatória.

A testemunha convidada pelo autor disse que 'ouviu 'por conversas dos empregados' que quem ajuíza reclamação em face da ré é dispensado' (fl. 1211). Narrou, portanto, apenas rumores da conduta patronal.

Disse, ainda, que 'não tem conhecimento de outros colegas que foram dispensados após ajuizarem reclamação em face da ré' (fl. 1212).

A testemunha convidada pela ré esclareceu que houve dispensas em razão da crise econômica instalada no país desde 2015; bem como trouxe à tona informação de que um colega de trabalho foi readmitido mesmo após ajuizar uma reclamação trabalhista. Veja:

'que trabalha para a reclamada desde 2003, inicialmente como caixa, depois encarregada de caixa (aproximadamente 2006) e, desde 2008, na função de coordenadora de atendimento; (...); que conhece empregados da ré que ajuizaram reclamação trabalhista ainda durante o vínculo; que pode citar os Srs. CRAITON, MARIA ANTÔNIA e MARIA APARECIDA, dentre outros; que os três colegas mencionados atualmente não trabalham na ré; que tais colegas não passaram a ser tratados de forma diferente após o ajuizamento das reclamações; (...); nos últimos anos (a partir de 2015), houve redução do quadro em razão da crise; que, por exemplo, havia 45 vendedores na loja mencionada e, atualmente, há 28 vendedores mais 3 vendedores líderes; que não foram contratados substitutos para os três colegas anteriormente mencionados; **que pode mencionar o Sr. AMÁVEL, vendedor da loja Ponto Frio, que foi dispensado, ajuizou reclamação em face da ré e foi posteriormente recontratado.**' (Sra. Márcia Maria, à fl. 1212, negritei.)

Nota-se, ainda, que, segundo a testemunha convidada pela ré, não foram contratados substitutos para os empregados demitidos no interstício ora em comento, o que corrobora a tese patronal de que não houve dispensa discriminatória, mas sim redução do quadro de pessoal.

Ademais, das dez dispensas supostamente discriminatórias narradas na inicial, seis ocorrerem entre janeiro e fevereiro de 2015, época onde naturalmente há uma queda no comércio, após o movimento maior nas festas de fim de ano.

Não bastasse isso, segundo a própria inicial, o Sr. Abraão Ramos da Silva foi dispensado quase um ano após ter ajuizado reclamação trabalhista, o que enfraquece a tese de retaliação.

A propósito, sobreleva notar que a própria Procuradoria do Trabalho do Município

de Anápolis-GO manifestou que não havia elementos suficientes a subsidiar a presente ação civil pública, uma vez que parte significável dos empregados dispensados em 2015 não procuraram a Justiça do Trabalho, bem como porque o quadro de pessoal não foi totalmente repostado (fl. 778).

Quanto à tutela inibitória requerida, *data venia*, entendo que o acolhimento da pretensão ensejaria indesejada intromissão desta Especializada no conjunto de prerrogativas patronais referente à direção e disciplinamento de sua economia interna. Criar-se-ia espécie de estabilidade no emprego não prevista em lei, não se olvidando que o empregador possui o direito potestativo de dispensar sem justa causa, ante a denúncia à Convenção 158, da OIT.

Por tais fundamentos, não vislumbrando conduta patronal ilícita ou abusiva, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos da inicial." (fls. 1292/1293)

Não se olvida que o abuso do direito potestativo do empregador de rescindir sem justa causa o contrato de trabalho de seus empregados, em nítido caráter de retaliação ao exercício do direito de ação, configura ato ilícito.

Por outro lado, salienta-se que a reclamada é empresa de grande porte, com muitos empregados e alto grau de rotatividade, conforme se depreende do elevado número de ações propostas no âmbito deste Regional, não ficando suficientemente comprovado nos autos o comportamento discriminatório narrado na inicial.

Veja que a única testemunha ouvida a rogo do autor, Sra. Juliene Soares Silva, uma da ex-empregadas supostamente retaliadas, declarou em juízo "*que, quando ajuizou reclamação trabalhista, já tinha interesse em ser dispensada*" (fl. 1211), o que, a meu ver, afasta qualquer possibilidade de se atribuir caráter discriminatório à dispensa dela.

Quanto aos demais ex-empregados dispensados, não foram ouvidos em juízo, e a testemunha do autor nada disse a respeito deles.

Por fim, entendo que foram devidamente observadas as regras atinentes à distribuição do ônus probatório, razão pela qual não há se falar em nulidade da sentença pela não aplicação do parágrafo 1º do artigo 818 da CLT.

Nego provimento.

## **Conclusão**

Em consonância com os fundamentos, conheço parcialmente do recurso ordinário interposto pelo autor e nego-lhe provimento.

## **ACÓRDÃO**

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer em parte do recurso para, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do relator. Presente na tribuna para sustentar oralmente pela recorrida/reclamada o Dr. Francisco Henrique Segura.



Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores GENTIL PIO DE OLIVEIRA (Presidente), WELINGTON LUIS PEIXOTO e SILENE APARECIDA COELHO. Acompanhou o julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 24 de janeiro de 2019)

**GENTIL PIO DE OLIVEIRA**  
**Desembargador Relator**