



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0001624-59.2016.5.12.0036

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 14/10/2019

**Valor da causa:** R\$ 100.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** [REDACTED]

ADVOGADO: FABRICIO MENDES DOS SANTOS

ADVOGADO: VITOR COMICHOLI SANTOS

**RECORRIDO:** [REDACTED]

ADVOGADO: MARINA VASCONCELLOS LEAO LIRIO

ADVOGADO: SHEILA APARECIDA SCHEIDT

ADVOGADO: KELEN RODRIGUES LINCK

**TERCEIRO INTERESSADO:** [REDACTED]

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJETERCEIRO INTERESSADO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA  
DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001624-59.2016.5.12.0036 (ROT)

RECORRENTE: [REDACTED]

RECORRIDA: [REDACTED]

RELATORA: MARIA DE LOURDES LEIRIA

REDATORA DESIGNADA: MARIA APARECIDA FERREIRA JERÔNIMO

## EMENTA

[REDACTED]

**. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESINTERESSE DO EMPREGADO EM SE ATUALIZAR COM AS NOVAS FERRAMENTAS DE TRABALHO E RECUSA EM CUMPRIR ORDENS DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DESÍDIA CONFIGURADA.** Restando demonstrado nos autos, mormente diante da apuração realizada por intermédio de processo administrativo instaurado pela ré, que o empregado se recusava a se atualizar quanto às novas técnicas e ferramentas de trabalho, tornando-se, pela sua própria inação, um trabalhador sem nenhuma produtividade, resta caracterizada a desídia capaz de ensejar a sua despedida por justa causa, nos termos da alínea "e" do art. 482 da CLT, principalmente considerando a natureza do serviço prestado pela empresa ré, concessionária de serviço público.

## RELATÓRIO

**Vistos, relatados e discutidos** estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, sendo recorrente [REDACTED] e recorrida [REDACTED]

Adoto o relatório da Exma. Relatora, na forma regimental.

"Insurge-se, o autor, em face da sentença das fls. 735-740, em que os pedidos elencados na petição inicial foram julgados improcedentes, a fim de que a sua dispensa por justa causa seja afastada, seja reintegrado ao trabalho e a ré seja condenada ao pagamento de indenizações por



danos morais decorrentes da dispensa em questão.

"Contrarrazões foram apresentadas.  
"É o relatório."

## VOTO

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso e das contrarrazões.

## MÉRITO

### 1.DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NULIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO. AUSENCIA DO SINDICATO E DE DECISÃO COLEGIADA

O autor requer a reforma da sentença a fim de que seja reconhecido que o procedimento administrativo que culminou em sua dispensa por justa causa contém nulidade insanável, porque sua decisão final teria sido proferida por decisão monocrática, embora a norma coletiva imponha expressamente a necessidade de "decisão final colegiada". Por conseguinte, requer seja determinada a sua reintegração ao trabalho e o pagamento de todos os salários e direitos desde o seu afastamento.

No caso dos autos, o autor foi admitido pela ré em 12/3/1973 para trabalhar na função de Engenheiro Mecânico, tendo sido dispensado por justa causa em 14/9/2016 em razão de desídia, falta de produtividade, após ter sido submetido a Inquérito Administrativo.

Realizado o procedimento, a Comissão do respectivo Inquérito sugeriu, por meio de relatório conclusivo, a dispensa do autor por justa causa por desídia, nos termos do art. 482, alínea "e", da CLT, sob o fundamento de que ele não produzia há alguns anos, que não tinha interesse em se atualizar com os meios tecnológicos e que não cumpria as ordens de seu superior hierárquico (fls. 153168).

O Diretor da Distribuição, por sua vez, acatou a sugestão da comissão de inquérito Administrativo, enviando a decisão ao Diretor Presidente (fl. 170).

O Diretor Presidente, considerando o relatório da Comissão de Inquérito e a decisão monocrática do Diretor de Distribuição, decidiu por dispensar o autor por justa causa (fls. 183184).

Quanto à dispensa de empregados da ré, consta da cláusula 3ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 2015/2016 (fl. 310):

A

se compromete pelo período de 2 (dois) anos, a partir de 1º-10/2015, a não efetuar demissões em massa ou sistematicamente individualizadas, nem **demissão imotivada** de nenhum empregado pertencente ao



quadro de pessoal, devendo, em caso contrário, comprová-la mediante processo administrativo, com a **participação dos sindicatos que compõem a INTERSINDICAL, a fim de assegurar o contraditório e a ampla defesa, com decisão final da Diretoria Colegiada** (destacou-se).

Depreendo da referida cláusula coletiva que a intenção das partes foi de evitar a dispensa em massa ou de grande quantidade de empregados de forma imotivada, comprometendo as partes a, antes dessas ocorrências, discutir a necessidade delas em processo administrativo, com a participação do Sindicato profissional, para posterior decisão final da Diretoria Colegiada.

Na hipótese dos autos, a rescisão se operou por justa causa, de modo que não há nem sequer falar em invocação das regras convencionais ajustadas para o despedimento sem justa causa.

Não obstante isso, verifico que, mesmo assim, foi assegurada a participação do Sindicato no decorrer do procedimento administrativo adotado e que a decisão de rompimento de contrato também não se deu de forma isolada, uma vez que o Diretor Presidente acompanhou o entendimento do Diretor da Distribuição, assim como, da Comissão que conduziu o Inquérito Administrativo - o que, entendo ter atendido à finalidade da norma invocada pelo autor. Nesse sentido, peço "venia" para transcrever a decisão da Juíza Angela Maria Konrath, em embargos declaratórios, na qual aprecia essa questão (ID 13cc770):

"Muito embora não tenha sido oportunizado amplo e efetivo contraditório ao sindicato, a ele foi oportunizada ciência do procedimento e poderia intervir a todo e qualquer momento. Não demonstrou o autor de que forma teria procedido e que medidas poderia ter tomado o sindicato, não sendo correta a adoção da forma pela forma. É necessário a demonstração de prejuízo para a declaração de nulidade, demonstração esta que não veio aos autos.

Quanto à decisão da diretoria colegiada, vejo que este pressuposto foi cumprido após a interposição de recurso administrativo, em que o Diretor Presidente (fl. 411) ratificou a decisão do Diretor da Distribuição (fl. 170), de forma que ficou convalidado naquele momento o vício de competência - com efeitos ex tunc - porque mais de um diretor confirmou a penalidade. Veja-se que norma coletiva não faz restrição quanto ao número de diretores que deve exarar a decisão no caso de dispensa."

E no que diz respeito ao mérito da dispensa motivada, compartilho dos fundamentos da sentença e os adoto como razões de decidir:

[...]

É evidente nos autos e idêntica impressão teve esta Magistrada quando da colheita da prova oral (fls. 537-539) que o autor efetivamente não mais trabalhava, porque não tinha qualquer familiaridade com o meio digital, tanto que mal sabia ligar o computador e também não tinha telefone celular (itens 09 e seguintes de seu depoimento, fl. 538).

Ainda, também não fazia sequer as poucas atribuições que poderia fazer sem o computador, tendo utilizado parte de seu horário de trabalho para atividades particulares (itens 08 e 10, testemunha D.S.C., fl. 538).



Justifica o autor que a empresa não promoveu cursos de atualização - até porque é empregado da requerida desde 1973 - tendo entrado na empresa numa era muito antes da digital.

Evidente que a requerida deve promover cursos de atualização, como consta na norma coletiva, mas deve o autor apresentar mínimo interesse de aprendizado para o exercício de sua função, não podendo permanecer numa mera condição passiva, sem proatividade ou interesse de aprendizado. Em suas palavras, depois de não conseguir acessar o computador, simplesmente "abandonou" (item 13, fl. 538).

É importante ressaltar que não se tratava de um trabalhador com baixo rendimento, mas sim um trabalhador que não apresentava rendimento algum (itens 04 e seguintes, testemunha G.N., fl. 538). Esta inércia sobrecarrega e desmotiva os demais membros da equipe, que se veem compelidos a aumentar seu ritmo de trabalho para compensar esta ausência de labor.

Nota-se nestes autos o verdadeiro descompasso criado pela era digital no mundo do trabalho. O autor, pessoa de idade avançada que ingressou na empresa em 1973, não acompanhou o desenvolvimento tecnológico e viu-se, assim, excluído de qualquer possibilidade de exercício de suas atribuições.

A meu ver, não poderia ele ser penalizado por isso.

Entendo, inclusive, que o desligamento foi tardio. A requerida demorou para tomar as devidas providências, de forma que se consolidou uma situação que não era para consolidar. O autor deveria ter sido dispensado muito antes de 2016.

No julgamento anulado pelo Tribunal (Marcador 83), expressei meu entendimento no sentido de que embora haja causa justa para a despedida, não há uma justa causa.

Contudo, a solução encontrada no julgamento anterior, em que converti a justa causa em despedida motivada e rejeitei o pedido reintegratório, não está no rol dos pedidos, excedendo os limites da lide, conforme pontuado pelo Tribunal.

Por essa razão, passo a entender que a motivação demonstrada nos autos caracteriza a justa causa para a ruptura contratual, porque totalmente inviável reintegrar o autor numa função que ele já não exerce mais desde 2016, porque não realiza nenhuma atividade a serviço da empresa.

Neste quadro, tenho que os fatos imputáveis ao autor constituem justa causa para sua dispensa.

Por estas razões, mantenho a sentença e nego provimento ao recurso.

## **2. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO AO IDOSO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DIGITAL. ISOLAMENTO DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Neste aspecto, prevalece o voto da Exma. Desembargadora Relatora, no seguinte sentido:

"O autor requer a reforma da sentença a fim de que a ré seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais, afirmando ter sofrido assédio moral de sua superior hierárquica que o teria perseguido, em razão de sua idade e de suas limitações em relação à informatização.

"Ainda que para a configuração da nulidade da dispensa por justa causa



não dependa da análise do mérito da justa causa, consoante fundamentado no tópico anterior, faz-se mister a análise de todos os fatos alegados a fim de se averiguar se houve, de fato, perseguição ao autor por seus superiores hierárquicos e demais colegas de trabalho em razão das alegações mencionadas.

"Pelos depoimentos testemunhais colhidos no Inquérito Administrativo (fls. 107-122) e na audiência de instrução (fls. 537-540), verifica-se que o autor já não produzia há alguns anos em razão de não saber utilizar computador.

"Ora, considerando que na atualidade todos os sistemas de trabalho, senão a maioria, dependem de conhecimento digital, deveria o autor também ter se atualizado, fazendo cursos para se inserir na nova era digital, ainda que tenha passado a maior parte da contratualidade sem essa necessidade.

"Dessa forma, ainda que a ré tenha oferecido apenas cursos online para os trabalhadores, entendo que era do autor o ônus de também buscar aprender ao menos a mexer com computador, visto que não se trata de uma necessidade específica da ré, mas de praticamente todas as profissões atuais, para quem ainda está ativo.

"Dessa forma, não vislumbro ter ocorrido assédio moral da superior hierárquica do autor em razão de lhe repassar trabalhos que dependessem da utilização de computador ou de não lhe repassar tarefas, justamente em razão de sua incapacidade de utilizar o computador e, por conseguinte, os sistemas necessários aos trabalhos da engenharia.

"Por conseguinte, também não verifico ter ocorrido qualquer discriminação do autor por se tratar de pessoa idosa, visto que não era convidado a participar das reuniões de trabalho em razão de não efetuar qualquer tarefa nas áreas respectivas.

"Por fim, apesar de ter sido dispensado invalidamente por Justa Causa, ante a ausência de decisão colegiada no Inquérito Administrativo, não vislumbro ato ilícito capaz de macular a sua dignidade humana, passível de ser indenizável, nos termos dos arts. 186, 927 e 932, III, da CLT.

"Ante o exposto, nego provimento ao recurso nesse particular."



**ACORDAM** os membros da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por maioria, vencida, parcialmente, a Desembargadora do Trabalho Maria de Lourdes Leiria (Relatora), **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 28 de janeiro de 2020, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Ligia Maria Teixeira Gouvêa, a Desembargadora do Trabalho Maria de Lourdes Leiria e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Aparecida Ferreira Jeronimo. Presente a Drª. Cristiane Kraemer Gehlen, Procuradora Regional do Trabalho. Procedeu a sustentação oral, pelo autor, o Dr. Fabrício Mendes dos Santos. Redigirá o acórdão a Juíza do Trabalho Convocada Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, Redatora-Designada.

**MARIA APARECIDA FERREIRA JERÔNIMO**  
**Redatora Designada**

