

**3ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE**  
**Processo 0041400-62.2012.5.13.0009**

Aos 17 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e treze, às 16h55min, estando aberta à audiência da 3ª Vara do Trabalho de Campina Grande, na sala respectiva, com a presença do Juiz do Trabalho **PAULO NUNES DE OLIVEIRA**, foram apregoados os litigantes,

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA**  
**INDUSTRIA URBANA DO ESTADO DA PARAIBA - STIUPB**

Requerente

**CAGEPA**

**COMPANHIA DE AGUA E ESGOTO DA PARAIBA -**

Requerido

Ausentes às partes.

Instalada a audiência, foi prolatada a seguinte

**SENTENÇA**

**Vistos, etc.**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA**  
**INDUSTRIA URBANA DO ESTADO DA PARAIBA - STIUPB** ajuíza, em 13/04/2012, ação trabalhista contra **CAGEPA – COMPANHIA DE AGUA E ESGOTO DA PARAIBA**, alegando que representa a categoria profissional dos trabalhadores da requerida. Após fundamentar, postula antecipação de tutela e formula pedidos. Dá à causa o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

O pedido de antecipação dos efeitos da tutela de mérito é acolhido.

A Reclamada apresenta defesa, contestando os pedidos da petição inicial.

O Ministério Público do Trabalho é intimado para que participe da lide como Órgão Interveniente.

É produzida prova documental.

Sem mais provas, é encerrada a instrução.

Razões finais, remissivas.

As tentativas de conciliação restam frustradas.

Sentença designada para 24.09.2012, às 16h53min.

Em razão do acúmulo de serviço deste magistrado, é adiada a leitura e publicação da sentença.

### **É o relatório.**

### **DECIDO**

#### **a) Despedimento abusivo.**

O sindicato requerente alega que o requerido, em 04/04/2012, por meio de sua direção local de Campina Grande, formalizou convocação dos trabalhadores aposentados, e que mantinham o vínculo íntegro, ou seja, se aposentaram, mas continuaram trabalhando. Na reunião convocada, a direção anunciou que todos os empregados aposentados estavam sendo despedidos, que os cartões de ponto seriam recolhidos e os empregados “sumariamente afastados de suas funções”. Aduz que, “*de fato, a partir do dia 09/04/2012, todos os trabalhadores aposentados da CAGEPA, independente de funções que exercem, tiveram seus cartões de ponto e de frequência retidos e impedidos de serem anotados pelos trabalhadores aposentados*”. Assevera, o requerente, que recebeu comunicação do requerido, no dia 12/04/2012, avisando que a formalização do despedimento e homologação das rescisões, se dariam no dia seguinte, 13/04/2012, no auditório da Gerência Regional da Borborema, em Campina Grande. Ressalta, novamente, que somente os empregados aposentados e idosos foram despedidos. Afirma que o despedimento foi discriminatório, violando o princípio da dignidade da pessoa humana. Apresenta relação dos empregados despedidos, assim como os “termos de denúncia”. Postula antecipação dos efeitos da tutela de mérito, no sentido de suspender os despedimentos, com o restabelecimento dos cartões ponto com a continuidade da prestação do trabalho. Por fim, postula a total anulação dos despedimentos e a condenação da requerida em indenização por danos morais.

A antecipação dos efeitos da tutela de mérito é acolhida, nos seguintes termos:

Vistos, etc.

O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Urbana do Estado da Paraíba - STIUPB, nos autos da Reclamação Trabalhista epigrafada, busca, a título de antecipação de tutela, seja a reclamada compelida a “proceder a suspensão incontinentem da prática de realizar as rescisões contratuais exclusivamente dos aposentados e trabalhadores idosos que encontram-se na relação dos trabalhadores a serem demitidos pelo demandado”, restabelecendo os cartões de ponto destes trabalhadores e o status anterior ao dia 09.04.2012.

Requer, também a incidência de multa acaso descumprida a ordem judicial.

Para tanto, juntou diversas denúncias formalizadas pelos funcionários, notificados da rescisão contratual com a demandada.

Igualmente asseverou que a prática da atividade de demissão contra os aposentados e idosos, exclusivamente, decorre, pois especificamente da prática de conduta ilícita e juridicamente nociva, que tem repercussão a nível coletivo em detrimento de todos os trabalhadores.

Finalizou asseverando que se mostram presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, já que notório o ilícito praticado pela reclamada.

### **É o relatório.**

### **Fundamentação.**

### **DECIDO:**

O direito subjetivo à antecipação dos efeitos da tutela encontra previsão na Lei Processual Civil (artigo 273). Trata-se de procedimento que antecipa no tempo o deferimento da pretensão de direito material buscada. A sua concessão decorre do poder discricionário do Juiz que, mediante juízo de valor, assegurar-se-á da verossimilhança das alegações trazidas a juízo. É de notar que o instituto não é incompatível com as obrigações de fazer, na medida em que o parágrafo 3º do artigo 461 do mesmo diploma legal prevê a concessão de tutela liminar referente ao cumprimento de obrigação de fazer. De resto, não se pode deixar passar sob silêncio o fato de que a tutela deferida tem caráter de provisoriedade, embora com efeito satisfativo momentâneo, podendo ser revogada.

Com efeito, dispõe o artigo 273 do Código de Processo Civil, subsidiário, que “o juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu”. No caso vertente, a pretensão autoral está amparada juridicamente nesse dispositivo. Explico.

O reclamante carrou prova convincente de que todos os trabalhadores substituídos laboram em cargos efetivos da demandada, tem idade avançada e possível estão atualmente aposentados.

Impende ressaltar que, segundo argumentos contidos na inicial, a Direção local da CAGEPA formalizou convocação dos trabalhadores aposentados e que mantêm a continuidade do vínculo empregatício, anunciando que, doravante, todos estariam automaticamente demitidos e que os cartões de ponto seriam recolhidos, assim como estariam afastados sumariamente de suas funções.

Portanto, não resta dúvida que o Reclamante reuniu ao pedido provas suficientes da intenção do Reclamado, relativamente à demitir os funcionários que se encontram na situação acima referenciada. Tenho, pois, como demonstrada nos autos a verossimilhança do direito alegado pelo reclamante, mormente a afirmação segundo a qual os trabalhadores idosos e aposentados se encontravam na iminência de serem demitidos, o que, *prima facie*, autoriza reconhecer a grande probabilidade de ilicitude que permeia os atos demissionários e ao arrepio da lei.

Por conseguinte, obstar o pedido de tutela antecipada, sem dúvida trará consequências irreparáveis não só aos trabalhadores como também a coletividade. Desse modo, fica evidente a existência de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, não só pela perda do emprego e do salário, mas pela impossibilidade de acesso a benefícios garantidos pela Lei 8.213/91, saques do FGTS, dentre outros. A aplicação da tutela antecipada, no presente caso, atende a finalidade para a qual foi implantada no sistema normativo.

Nestes termos, forte na previsão do art. 273, "caput" e inciso I, do CPC, **DEFIRO a antecipação dos efeitos da tutela**, para determinar que a reclamada:

- a) proceda a suspensão incontinente da prática de realizar as rescisões contratuais exclusivamente dos trabalhadores idosos que encontram-se na relação dos trabalhadores a serem demitidos pelo demandado;
- b) restabeleça os cartões de ponto desses mesmos trabalhadores, que foram recolhidos indevidamente no último dia 09.04.2012, ou outra data posterior, investindo-os no status quo ante, com o retorno ao trabalho.

O descumprimento, total ou parcial, desta decisão **sujeitará a CAGEPA ao pagamento de multa diária, a título de astreintes, no valor de R\$ 5.000,00 (um mil reais), por trabalhador despedido** a qual é fixada nessa base tendo em vista a gravidade da situação e as condições econômicas do reclamada.

Para tanto, deverá a Secretaria da VT, com a urgência necessária, remeter o presente feito a Central de Mandados com vistas a expedir mandado visando o cumprimento do acima determinado, que deverá ser feito na gerência da CAGEPA nesta cidade de Campina Grande, na Av. Luiza Bezerra Mota, s/ nº, Catolé.

Intime-se a reclamante.

A requerida impetrou Mandado de Segurança contra a decisão acima transcrita, com pedido liminar de suspensão da decisão, pedido que foi indeferido. Ressalto o seguinte trecho da decisão em pedido liminar nos autos do Mandado de Segurança referido:

De logo, ressalto que a impetrante incorre em grave equívoco ao supor que a decisão impugnada teria o condão de conceder estabilidade funcional a todos os seus empregados com mais de sessenta anos de idade. Isso porque a decisão não diz isso. O juízo dito coator determinou apenas que a impetrante se absteresse de demitir seus empregados exclusivamente pelos critérios de serem aposentados pela Previdência Social e de serem idosos, determinando o restabelecimento dos cartões de ponto de tais trabalhadores.

Nessa decisão, é claro, o juízo estava-se referindo às demissões sem justa causa ou imotivadas, tolhendo, com isso, a possibilidade de a Cagepa agir com discriminação em relação aos empregados inseridos na lista de demissão. Por outras palavras, a conduta impedida não foi a demissão de empregados, propriamente dita, porque a empresa sempre poderá utilizar-se de seu poder potestativo de demitir seus trabalhadores, sejam ou não idosos, por exemplo, quando o ato fundar-se em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

**A ação obstada foi a discriminação com os empregados idosos e aposentados.**

Noutro aspecto, a insurgência da impetrante, nesta ação, dizendo que se sujeita ao regime jurídico das **empresas privadas**, quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, sendo, portanto, regida pela lei celetista, podendo demitir seus empregados sem justa causa e de forma imotivada, colide com sua pretensão em outros processos julgados por este mesmo Tribunal.

Com efeito, nos autos do agravo de petição nº 0083200-44.2010.5.13.0008 de que também sou Relator, a mesma impetrante, que aqui se diz vinculada ao regime das empresas privadas, alega que *“se trata de entidade pública, criada por lei, destinada a executar serviço público essencial, qual seja, abastecimento de água, remoção e tratamento de esgotos sanitários, planejamento e controle de*

*poluição hídrica em todo o Estado da Paraíba” (seq. 205, p. 2), isso com a finalidade de submeter-se ao rito de execução do precatório, próprio dos entes estatais públicos.*

Vejo a situação como inusitada. **Quando a Cagepa quer beneficiar-se do rito especial do precatório, diz que é ente público.** Mas **quando deseja “livrar-se” de seus empregados, assegura que é ente privado**, como nesta ação mandamental, em que pretende valer-se do direito potestativo de demitir seus funcionários, sem justa causa e sem motivação.

A requerida alega, em sua contestação, que tem o direito líquido e certo de promover despedimentos sem justa causa e de forma imotivada, pois se rege, por ser sociedade de economia mista, pelas regras das empresas privadas. Aponta precedentes, neste sentido, emanados do Tribunal Superior do trabalho.

O requerente, em audiência, elenca mais seis empregados que foram despedidos, nos mesmos moldes daqueles já elencados na petição inicial (João da Silva Medeiros, Geraldo Pereira Santana, José Dinamar Batista, Raimundo Alves Maia, Nildomar Mendes dos Santos e João de Sousa Dantas), além de outros trabalhadores que, apesar de não terem seus TRCT's homologados, estão sendo impedidos pela reclamada de trabalhar (José Leandro Filho, Francisco Ribeiro Lins, Francisco Carvalho Madruga, Francisco Avilar Cavalcanti e João da Silva Medeiros).

A requerida insiste, em sua defesa, em alegar que, por ser vinculada ao regime das empresas privadas, não necessitaria de motivação para despedir seus empregados. Equivoca-se, duas vezes, em seu argumento.

Primeiro, o que se analisa apenas pelo amor ao argumento, entendo que as Sociedades de Economia Mista, por estarem adstritas aos princípios da Administração Pública (art. 37, Constituição Federal), inclusive com a necessidade de realização de concurso público para contratar empregados, devem, necessariamente, motivar os despedimentos de seus empregados.

O segundo equívoco, está em centrar seus argumentos em ponto que não é discutido na demanda. A alegação da petição inicial é de despedimento discriminatório, tendo em vista que todos os empregados despedidos coletivamente são aposentados que continuaram a trabalhar, empregados com idade avançada. Assim, teria a requerida “escolhido” um grupo específico de empregados para despedir, o que, evidentemente, caracteriza ato discriminatório.

Destaco, neste sentido, trecho da decisão do pedido liminar em Mandado de Segurança, que tinha por objetivo suspender a decisão antecipatória tomada neste feito, juntado no sequencial 20:

Mas não é só. A questão analisada neste processo merece ser vista também sob o ângulo da discriminação.

Com efeito, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da não discriminação e da garantia do emprego limitam o poder potestativo do empregador, especialmente quando vinculado à Administração Pública. Além do mais, na hipótese, a pretensão de demitir, discriminadamente, os empregados idosos e

aposentados excede o exercício razoável do direito, configurando verdadeiro abuso, coibido pela ordem jurídica pátria.

Especificamente em relação à discriminação, a Lei nº 9.029/95, art. 1º, veda a adoção de prática discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade para acesso à relação de emprego ou rompimento do contrato de trabalho. Já o art. 4º da mesma Lei prevê a possibilidade de reintegração do empregado, com o consequente ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou indenização correspondente ao dobro do salário, facultando ao trabalhador a opção pela medida mais conveniente, nos casos em que se verificar o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório.

Como se vê, não apenas a ordem constitucional, mas a própria legislação ordinária já protege os cidadãos contra a discriminação, inclusive no que se refere à demissão discriminatória do emprego.

Assim, considero que a requerida agiu de forma discriminatória quando do despedimento dos empregados elencados na presente ação (inclusive aqueles elencados na ata de sequencial 6). Como consequência, anulo as rescisões contratuais, determinando que a reclamada se abstenha de proceder de forma discriminatória ao extinguir vínculos de emprego, restabelecendo as condições de trabalho dos empregados listados na presente demanda.

O descumprimento da presente decisão acarretará multa **diária, a título de astreintes, no valor de R\$ 5.000,00 (um mil reais), por trabalhador despedido** a qual é fixada nessa base tendo em vista a gravidade da situação e as condições econômicas do reclamada.

Passo a analisar o pedido de Indenização por Danos Morais.

Como afirmado acima, reconheço que a reclamada cometeu ato ilícito, pois promoveu despedimentos com motivação discriminatória.

A natureza jurídica da indenização por danos morais é *compensatória*. Exatamente pela impossibilidade de se quantificar, mensurar o dano moral, quando este ocorre, é que não se ressarcem este prejuízo, mas sim, se compensa a parte ofendida. Mais, comprovada a ação, o dano moral, exatamente por ser interno, subjetivo, **é de existência presumida**.

Assim, comprovado o fato, o dano moral, como já referido, se presume. Ressalto que não há a necessidade de se avaliar a dor, sofrimento do ofendido. Em curso promovido pela Escola Judicial deste TRT/13ª Região (dias 22, 23 e 24 de outubro de 2008), o Des. Alexandre Agra Belmonte (TRT/1ª Região), em excelente explanação, defendeu (com razão, assim entendo), que o fato gerador de um dano moral pode, ou não, causar dor, sofrimento ao ofendido (entender-se de forma diversa, pela necessidade de existência de sofrimento, dor, seria negar a existência de lesão moral a pessoa jurídica e dano moral coletivo). O que importa, para verificação do dano, não é a dor sofrida, mas sim, se houve agressão à direito de personalidade, o que no caso, é de ocorrência incontestável.

Ressalto, novamente, que dano moral, no caso, se presume. É impossível a “demonstração do dano moral”. Para caracterizá-lo, basta a ofensa ao direito de personalidade. Nesse sentido a jurisprudência abaixo transcrita.

*E M E N T A: HORAS EXTRAS. PROVA TESTEMUNHAL. Evidenciado nos autos, por meio da prova testemunhal produzida, que a obreira laborava em sobrejornada após o registro formal de saída nos controles de frequência, sem o correspondente pagamento, é incensurável a sentença que reconheceu a ilicitude e impôs à empresa a obrigação de ressarcir o labor não quitado oportunamente. **DANO MORAL. DORT/LER. Corroborada pelo laudo médico pericial a denúncia exordial de comprometimento dos membros superiores, braços, antebraços e ombros (DORT/LER), em decorrência do exercício da função de costureira por aproximadamente 7 (sete) anos, com sérios riscos ergonômicos não neutralizados oportunamente, ficam patentes o ato ilícito, o nexo causal e a culpa pela sua ocorrência, o que atrai a responsabilidade civil do empregador, com a imposição de uma indenização por danos morais. VALOR DA INDENIZAÇÃO.** À falta de critérios objetivos para a quantificação do valor da indenização por danos morais, compete ao julgador a tarefa de arbitrá-lo, levando em consideração as circunstâncias, a repercussão e os efeitos do dano, as condições socio-econômicas das partes, e atendendo aos princípios da equidade, razoabilidade e proporcionalidade, de modo que não cause ganho indevido à vítima nem onere excessivamente o causador do dano. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. TECNOPATIA. CONSTATAÇÃO APÓS O DESATE CONTRATUAL. A mazela conhecida como DORT/LER constitui-se em uma tecnopatía ou doença profissional, definida na Lei nº 8.213/91, art. 20, inc. I, c/c o Decreto nº 3.048/99, anexo II, pois, no caso, é inerente ao exercício da função de costureira. Dessa forma, não reclama nem mesmo comprovação do nexo de causalidade com a atividade, atraindo a incidência da estabilidade prevista na Lei nº 8.213/91, art. 118, pela simples constatação de sua ocorrência, ainda que posterior ao desate contratual (TST, Súmula 378, II). AVISO PRÉVIO DE 45 DIAS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. IMPLEMENTO DA CONDIÇÃO. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Comprovado o implemento da condição para o direito ao aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, previsto em norma coletiva, no caso o tempo de serviço superior a 5 (cinco) anos, é inarredável o direito do trabalhador à referida vantagem. (processo 01223.2005022.013.00-3, Grifo Nosso).*

Resta o arbitramento da indenização.

A determinação do montante da indenização, no aspecto, não prescinde da consideração, além da sempre necessária razoabilidade, de elementos vinculados ao caso concreto, como a extensão do dano (perda da capacidade laborativa, de forma parcial), as condições sócio-econômicas dos envolvidos – prestando-se, a tanto, as informações constantes da petição inicial – e o grau de culpa do agente, tudo de modo a assegurar, a quem cujos bens sem cunho patrimonial sejam violados, uma soma que

compense a dor ou sofrimento, não exagerada a ponto de se converter em fonte de enriquecimento nem reduzida a ponto de se tornar inexpressiva. Em síntese, a fixação do valor da indenização há de compensar a vítima ou o lesado e, paralelamente, punir o ofensor.

A título de indenização de danos morais, fixa-se o valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) para cada empregado injustamente despedido, sujeito, na forma da lei, à atualização monetária, a contar da data de publicação desta decisão, e juros de mora, na forma da lei (Lei 8.177/1991, art. 39, *caput* e § 1º).

#### **b) Justiça Gratuita.**

Concedo, ao requerente, o benefício da justiça gratuita. A requerida pagará 15% a título de honorários assistencias.

**FRENTE AO EXPOSTO**, julgo **PROCEDENTE** a ação, para anular as rescisões contratuais, determinando que a reclamada se abstenha de proceder de forma discriminatória ao extinguir vínculos de emprego, restabelecendo as condições de trabalho dos empregados listados na presente demanda. O descumprimento da presente decisão acarretará multa **diária, a título de astreintes, no valor de R\$ 5.000,00 (um mil reais), por trabalhador despedido** a qual é fixada nessa base tendo em vista a gravidade da situação e as condições econômicas do reclamada. Por fim, condenar a Reclamada a pagar, nos valores a serem apurados em liquidação de sentença, com juros e correção monetária na forma da lei, tudo com base na fundamentação supra, a seguinte parcela: indenização de danos morais, no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) para cada empregado injustamente despedido. Concedo ao reclamante o benefício da justiça gratuita. Custas no valor de R\$ 6.000,00, calculadas sobre o valor arbitrado a condenação de R\$ 300.000,00, pela requerida, que pagará, ainda, honorários assistenciais no percentual de 15%. Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho. Após o trânsito em julgado, cumpra-se. Nada mais.

**PAULO NUNES DE OLIVEIRA**  
**JUIZ DO TRABALHO**