

moléstia grave. E dessa tarefa não se desvencilhou.

Nota que o reclamante tomou conhecimento da doença no início do ano de 2011, conforme documentos encartados com a inicial (fls. 19/23). Não há controvérsia quanto ao fato de que a reclamada também teve ciência desse fato na mesma época.

De outra parte, o reclamante foi dispensado, depois de tantos anos de serviços prestados (contratado em 1993), pouco tempo após a constatação da doença (1ano e 11meses) e retorno de licença previdenciária (1ano e 2meses), quando era notória sua instabilidade física, sendo inclusive necessária, por vezes, a saída do trabalho por não contar com condições físicas adequadas (v. depoimento testemunhal – fl. 125).

Conquanto o reclamado alegue passar por problemas financeiros desde 2010 e que teriam acarretado a redução do quadro de empregados, não verifico na documentação encartada tenha havido a diminuição específica do número de vagas, por exemplo, de coordenadores (função do reclamante). Do mesmo modo que alguns coordenadores foram demitidos, outros foram contratados, em mesmo número, sem que houvesse qualquer correlação entre o motivo da dispensa e o patamar salarial.

Tal alegação, ao que parece, somente foi imputada à situação vivenciada pelo reclamante (redução de custos com dispensa de funcionário mais antigo e de maior salário).

Certamente o autor era um dos empregados com maior remuneração. Entretanto, tal fato não decorre de privilégio ou favor empresarial: são quase 20 anos de serviços prestados.

Também é de se destacar o fato de que todos os coordenadores possuem a mesma formação técnica e capacidade profissional (v. depoimento do preposto), embora um não substitua o outro e atuem em setores diversos. Entretanto, mesmo diante da larga experiência profissional do reclamante e a diferença salarial mínima com outros coordenadores, a reclamada optou por dispensar justamente o coordenador que passou a ostentar a condição de pessoa doente.

A par desses fatos, o reclamado não trouxe prova cabal, inequívoca, acerca da alegada dificuldade financeira.

E não trata o caso de “discurso político socialista” e sim enquadramento jurídico dos fatos narrados, sob a luz da legislação protetiva, especialmente dos princípios constitucionais que destacam o tratamento das relações jurídicas por intermédio de diretrizes com viés humanísticos e solidários, marcantes e presentes em nossa ordem constitucional (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, *caput* e XLI, 7º, XXX, 170, III).

O término do contrato de emprego, na forma como acontecido, permite concluir que houve abuso do direito potestativo patronal em resilir o ajuste jurídico (CC, art. 187), representando o ato demissional, só por si, em ação discriminatória.

Assinalo, por oportuno, que toda a argumentação em contestação aduzindo que o autor ajuizou a ação insuflado pelo sindicato profissional não contém lastro de evidência nos autos. Além disso, em audiência foi possível constatar pessoalmente que o autor não demonstrou, nem de longe, qualquer tipo de apatia, desconcerto ou inércia, sintomas típicos daquele que está constrangido por situação que não pretendia ver concretizada. Pelo contrário, era manifesta sua indignação e tristeza com a dispensa ocorrida.

Nesse sentido, ainda que a doença diagnosticada não possua relação com o trabalho, compreendo que nesse caso há justo impedimento ao direito potestativo patronal, eis que, o ajuste jurídico de emprego deveria ser, no