



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

## **Recurso Ordinário Trabalhista 0000192-78.2019.5.11.0019**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 08/05/2019

**Valor da causa:** R\$ 57.407,22

**Partes:**

**RECORRENTE:** FELIPE DO CARMO ANDRADE

ADVOGADO: DEVID VINICIUS XAVIER DA COSTA

**RECORRIDO:** PRODAM PROCESSAMENTO DE DADOS AMAZONAS S A

ADVOGADO: ERLON ANGELIM BENJO

ADVOGADO: ELDIO FILHO ALMEIDA BARBOSA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0000192-78.2019.5.11.0019 (ROT)**

**RECORRENTE: FELIPE DO CARMO ANDRADE**

**RECORRIDO: PRODAM PROCESSAMENTO DE DADOS AMAZONAS S/A**

**RELATORA: MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES**

## **Ementa**

EMPREGADO PÚBLICO. REPROVAÇÃO EM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. PERÍODO DE EXPERIÊNCIA. DEMISSÃO. O STF no RE 589.998/PI, a princípio, firmou entendimento com repercussão geral no sentido de ser necessária, para sua validade, a motivação da rescisão unilateral do contrato de trabalho dos empregados de Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista. Posteriormente, a Corte restringiu a interpretação dada para aplicá-la apenas aos empregados dos Correios, fixando a tese de que "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados". Com isso, foi restaurado o entendimento consolidado no âmbito do TST, inscrito na OJ nº 247, da SBDI-I, quanto à desnecessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista. Contudo, no presente caso, a reclamada que é uma sociedade de economia mista, motivou a demissão do reclamante na reprovação em avaliação de desempenho feita no curso do período de experiência, sendo certo que os motivos que determinaram a vontade do agente integram a validade do ato. Provado nos autos a existência de regra editalícia de submissão à avaliação de desempenho durante o contrato de experiência e demonstrados os motivos da avaliação negativa, há que se considerar válida a dispensa do obreiro e sem amparo o pedido de reintegração ao emprego. **Recurso conhecido e não provido.**

## **RELATÓRIO**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 19ª Vara do Trabalho de Manaus/AM, em que são partes, como recorrente, FELIPE DO CARMO ANDRADE e, recorrido, PRODAM PROCESSAMENTO DE DADOS AMAZONAS S/A.

O reclamante ingressou com reclamatória trabalhista em 27/2/2019 alegando labor para a reclamada entre 1/5/2018 a 5/6/2018, após aprovação em concurso público no cargo de programador desenvolvedor, postulando anulação da dispensa com a imediata reintegração ao emprego. A sentença foi proferida em 28/3/2019 e o recurso interposto em 22/4/2019.



Após regular instrução processual, em sentença de Id 4a8f0da, o juízo de origem julgou improcedente a demanda. Deferiu a justiça gratuita ao obreiro e arbitrou honorários advocatícios sucumbenciais de 5% sobre o valor da causa em favor do patrono da reclamada.

O reclamante interpôs recurso ordinário de Id 44188b8, alegando que a reclamada não apresentou provas da regularidade da dispensa, não havendo justificativas para a avaliação por desempenho realizada. Alegou que a avaliação foi realizada com menos de 90 dias de contrato, antes do fim do período de experiência, o que não encontra previsão no edital. Sustentou que a demissão no estágio probatório deve ter garantido o contraditório e a ampla defesa, e que a reclamada não juntou a avaliação completa. Argumentou que o procedimento de avaliação é questionável, pois foi demitido com um mês de trabalho. Defendeu a existência de precedente do STF no sentido da impossibilidade da dispensa imotivada dos empregados públicos. Aduziu ainda que o edital do concurso não exigia comprovação de experiência para posse no seu cargo, sendo ilegal a exigência de experiência na área na avaliação de desempenho. Argumentou também que possui conhecimentos técnicos suficientes na área, de acordo com as exigências do edital, até porque foi aprovado no certame, e não houve prova concreta de que não detinha conhecimento técnico necessário. Alegou ainda que foi aprovado na cota de pessoa com deficiência e que no desempenho de suas atividades não pode ser submetido as mesmas exigências que as pessoas sem necessidades especiais, sob pena de violação das normas internacionais de proteção das pessoas com deficiência. Sustentou que é devido indenização por danos morais em face dos prejuízos sofridos com a demissão. Alegou também que são devidos os benefícios previstos em acordo coletivo de forma retroativa, assim como as verbas salariais, em decorrência da nulidade da demissão. Postulou a condenação da reclamada em honorários sucumbenciais. Requereu a reforma da sentença para anular a dispensa e reintegrá-lo ao emprego.

Em contrarrazões de Id f8f9e24, a reclamada arguiu a intempestividade do recurso e, no mérito, pediu sua improcedência.

É o RELATÓRIO.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

#### *Da tempestividade do recurso.*

Inicialmente, a reclamada suscita em contrarrazões a intempestividade do recurso do reclamante, pugnando pelo não conhecimento.



Analiso.

A sentença de Id 4a8f0da foi exarada no dia 28/3/2019 (quinta-feira) e sua disponibilização no Diário Oficial deu-se no mesmo dia, de modo que, nos termos do artigo 4º, §3º, da Lei nº 11.419/06, a publicação da sentença considera-se feita no dia 29/3/2016 (sexta-feira).

Oportuno mencionar que a contagem do prazo de 8 (oito) dias dá-se em dias úteis, nos termos do art. 775 da lei 13.545/2017, começando a fluir da data da publicação da decisão.

Ocorre que entre os dias 1º a 5 de abril os prazos processuais foram suspensos em razão da XI JOMATRA, de modo que o prazo para o reclamante recorrer da sentença teve início em 8/4/2019 (segunda-feira), em razão da prorrogação da contagem do prazo para o primeiro dia útil subsequente ao da publicação da decisão. Além disso, entre os dias 17 e 19 de abril não houve expediente forense devido ao feriado da Páscoa, estando conseqüentemente suspensos os prazos processuais nesses dias.

Assim, levando-se em conta que o recurso ordinário do reclamante foi interposto em 22/4/2019 (segunda-feira), último dia do prazo recursal tendo em vista as suspensões mencionadas, imperioso é o reconhecimento de sua tempestividade.

Dessa forma, conheço do recurso ordinário do reclamante, pois atendidos os pressupostos de admissibilidade.

#### ***Questão de ordem - direito intertemporal.***

Destaque-se que, no presente caso, o contrato de trabalho da parte autora iniciou e terminou na vigência da Lei nº 13.467/2017 de 11/11/2017, ensejando a aplicação da nova legislação para direito material e processual alterado pela reforma trabalhista.

#### **MÉRITO**

##### ***Da demissão de empregado público durante o período de experiência.***

O reclamante insurge-se da sentença alegando que a reclamada não apresentou provas da regularidade da dispensa, não havendo justificativas para a avaliação por desempenho realizada, além de ter sido realizada com menos de 90 dias de contrato, antes do fim do período de experiência, o que não encontra previsão no edital. Sustenta que a demissão no estágio probatório deve ter garantido o contraditório e a ampla defesa, e que a reclamada não juntou a avaliação completa. Argumenta que o procedimento de avaliação é questionável, pois foi demitido com um mês de trabalho. Defende a existência de precedente do STF no sentido da impossibilidade da dispensa



imotivada dos empregados públicos. Aduz ainda que o edital do concurso não exigia comprovação de experiência para posse no seu cargo, sendo ilegal a exigência de experiência na área na avaliação de desempenho. Argumenta também que possui conhecimentos técnicos suficientes na área, de acordo com as exigências do edital, até porque foi aprovado no certame, e não houve prova concreta de que não detinha conhecimento técnico necessário. Requer a nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego.

Analiso.

Antes de adentrar na validade ou não da dispensa do reclamante, necessário fazer alguns esclarecimentos sobre as discussões jurisprudenciais que permeiam a matéria.

A recorrida é uma sociedade de economia mista e, nessa qualidade, sujeita-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas e, em razão disso, seus empregados submetem-se às regras contidas na CLT, consoante estabelece o artigo 173, § 1º, II, da CF/88, que assim dispõe:

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

(...)

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; (...)

Assim sendo, a estabilidade prevista no artigo 41 do texto constitucional, própria dos servidores públicos, não se aplica aos empregados da reclamada, conforme entendimento pacificado pelo C. TST na Súmula nº 390, que, no seu inciso II, dispõe que *"ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988"*.

Contudo, na qualidade de pessoa jurídica de direito privado integrante da Administração Indireta do Estado do Amazonas, a reclamada está submetida a regime jurídico híbrido, motivo pelo qual deve observar atentamente aos princípios enumerados de forma expressa no *caput* do artigo 37 da CF/88, quais sejam, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O Plenário do STF em 2013 proferiu decisão com repercussão geral no sentido de ser necessária, para sua validade, a motivação da rescisão unilateral do contrato de trabalho dos empregados de Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista (Recurso Extraordinário nº 589.998/PI).



No mesmo Julgamento, reconheceu o STF a inaplicabilidade do instituto da estabilidade no emprego aos trabalhadores das referidas entidades da Administração Pública Indireta, afastando, ainda, a exigência de instauração de processo administrativo disciplinar para fins de motivação da dispensa, devendo existir, contudo um procedimento formal que assegure o contraditório e a ampla defesa. Vejamos trechos do julgado:

"(...) Revendo a matéria, agora, mais detidamente, entendo que, embora a rigor, as denominadas "empresas estatais" ostentem a natureza jurídica de direito privado, elas se submetem a regime híbrido, ou seja, sujeitam-se a um conjunto de limitações que têm por escopo a realização do interesse público. Em outras palavras, no caso dessas entidades, ocorre uma derrogação parcial das normas de direito privado em favor de certas regras de direito público.

(...)

Isso porque as referidas entidades, como é cediço, integram a Administração Indireta do Estado, sujeitando-se, em consequência, aos princípios contemplados no art. 37 da Carta Federal.

De repelir-se, assim, o argumento sustentado pela recorrente no sentido de que é integralmente aplicável aos seus empregados o regime celetista no tocante à demissão.

Sem o intuito de aprofundar o debate, registro que o objetivo maior da admissão de empregados das estatais por meio de certame público é assegurar a primazia dos princípios da isonomia e da impessoalidade, privilegiando-se a meritocracia em detrimento de escolhas de índole pessoal ou de caráter puramente subjetivo no processo de contratação.

(...)

Ora, a motivação do ato de dispensa, na mesma linha de argumentação, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir, razão pela qual se impõe, na espécie, não apenas seja a despedida motivada como precedida de um procedimento formal, em que se garanta ao empregado o direito ao contraditório, quando lhe seja imputada conduta desabonadora, porquanto, além de conferir-se a necessária publicidade à demissão, ficará o ato devidamente documentado e arquivado na empresa, permitindo seja a sua fundamentação a qualquer momento contrastado às normas legais aplicáveis.

(...)

Anoto, por oportuno, que não se está, aqui, a assegurar aos seus empregados a estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal, como quer fazer crer a recorrente.

(...)

É dizer: o que se pretende com o entendimento perfilhado neste voto não é conferir aos empregados das empresas estatais a estabilidade a que se refere o citado art. 41, mas, como consignado acima, assegurar que os princípios da impessoalidade e da isonomia, observados no momento da admissão por concurso público, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

Com isso objetiva-se coibir a ocorrência de abusos, a perpetração de arbitrariedades ou a concessão de privilégios por parte do empregador público, garantindo-se aos servidores em particular e aos administrados em geral um maior controle dos critérios de demissão.

O paralelismo entre os procedimentos para a admissão e desligamento dos empregados públicos, a meu ver, está, também, indissociavelmente ligado à observância do princípio da razoabilidade. É que, aos agentes do Estado, não se veda apenas a prática de arbitrariedades, mas se impõe também o dever de agir com ponderação, decidir com justiça e, sobretudo, atuar com racionalidade." (Recurso Extraordinário 589.998/PI, Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, DJE 12/9/2013).



Ocorre que em 2018, após julgamento de Embargos de Declaração opostos ao mencionado julgado, o Pretório Excelso restringiu a interpretação dada no primeiro momento para aplicá-la apenas aos empregados dos Correios, fixando a tese de que "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados".

Com esse último julgamento, foi restaurado o entendimento consolidado no âmbito do TST, inscrito na OJ nº 247, da SBDI-I, quanto à desnecessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista.

Contudo, recentemente a matéria retornou ao STF através do RE 688.267 /CE no qual foi reconhecida a repercussão geral do debate relativo à "dispensa imotivada de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista admitido por concurso público" (DJe de 11/2 /2019, Tema 1022) e em 11/6/2019 foi determinada a suspensão da tramitação de todos os processos pendentes que tratem da matéria.

Em que pese o presente caso tratar da dispensa de empregado público de uma Sociedade de Economia Mista Estadual, ele não se amolda totalmente ao caso paradigma, haja vista que a presente discussão possui outros contornos, quais sejam, a existência de motivação na demissão do reclamante (reprovação na avaliação de desempenho) e possibilidade da dispensa no curso do período de experiência. Por isso, a determinação de suspensão proferida pelo STF não atinge este feito.

Passando ao mérito propriamente dito desta demanda, como afirmado, não se mostra necessária a formalização de um PAD para rescindir o contrato de trabalho do reclamante.

Além disso, tendo a reclamada motivado a rescisão do contrato, aplica-se ao caso a teoria dos motivos determinantes, segundo a qual os motivos que determinaram a vontade do agente, isto é, os fatos que serviram de suporte à sua decisão, integram a validade do ato e a invocação de "motivos de fato" falsos, inexistentes ou incorretamente qualificados vicia o ato, uma vez que sua validade está vinculada aos motivos que realmente ocorreram e o justificaram.

Verifica-se que a reclamada realizou uma avaliação de desempenho durante o período de experiência, a qual inclusive serviu de motivação para a demissão por não ter atingido a nota mínima, sendo incontroverso que avaliação negativa ou baixo rendimento em estágio probatório podem conduzir à demissão do empregado público. A esse respeito, dispunha o edital do concurso do reclamante (Edital 01/2014):

2.5. Preenchendo todos os requisitos de documentação de que tratam os subitens 2.1 ao 2.4, o candidato será encaminhado para realizar os exames admissionais, às expensas da PRODAM, no qual deve ser aprovado para ser contratado com prazo determinado de 90



(noventa) dias, que, **só será indeterminado se aprovado na avaliação de desempenho do prazo determinado**, conforme procedimento de Avaliação de Desempenho. (n.n) (Id bb06850 - pág. 4)

De acordo com a regra editalícia, a avaliação de desempenho será feita dentro do prazo de 90 dias da contratação, e nesse íterim o contrato é por tempo determinado, estando a conversão em indeterminado condicionada à aprovação na avaliação de desempenho.

Compulsando os documentos, observo que o reclamante foi contratado em 1/5/2018 para o período de experiência previsto para terminar em 29/7/2018 (Id a073075), no entanto em 6/6/2018 o obreiro foi dispensado (Id aecfb82 - pág. 1) do cargo ocupado na PRODAM.

De acordo com a avaliação de desempenho apresentada pelo reclamante (Id a646a79), ele deveria obter a pontuação mínima de 23,1 pontos nos quesitos avaliados, porém obteve apenas 17,90. Ainda de acordo com a avaliação, esta se dá com base nas competências demonstradas pelo empregado avaliado, conjugando fatores como o conhecimento técnico e a atitude no desempenho das atividades.

De um total de 10 itens, na maioria das competências avaliadas pelo superior hierárquico o autor recebeu nota baixa e ao final o superior fez observações de que o obreiro demonstrou interesse quanto às orientações passadas, porém não conseguia assimilar as informações e por em prática o conhecimento teórico, não desenvolvendo a contento as tarefas que lhe eram passadas (Id a646a79 - pág. 5).

Na sequência, o resultado da avaliação foi encaminhado à PRODAM para providências com a recomendação de demissão (Id f9d0524 - pág. 2) o que foi acatado pelo Diretor Presidente da reclamada e determinou a demissão do reclamante (Id f9d0524 - pág. 4).

Cumprir destacar que, ao contrário do que alega o recorrente em suas razões, não se vislumbra da documentação constante dos autos a exigência de comprovação de experiência para a admissão no cargo. De acordo com o Anexo I do edital, o cargo de programador (M05), função desenvolvedor, exigia apenas ensino médio completo (Id 236ad29 - pág. 10), o que foi atendido pelo reclamante já que ele foi contratado para o período de experiência (Id a073075 - Pág. 1).

Além disso, ao se prestar concurso para um cargo técnico com especialidade presume-se que a pessoa detenha previamente algum conhecimento na área de atuação ou que tenha alguma familiaridade. *In casu*, para o cargo de programador desenvolvedor, consta do perfil profissiográfico previdenciário (PPP) que as atividades do cargo consistem em:

Desenvolve sistemas e aplicações, determinando interface gráfica, critérios ergonômicos de navegação, montagem da estrutura de banco de dados e codificação de programas; projeta, implanta e realiza manutenção de sistemas e aplicações; seleciona recursos de



trabalho, tais como metodologias de desenvolvimento de sistemas, linguagem de programação e ferramentas de desenvolvimento. Planeja etapas e ações de trabalho. (Id 1f0e00f - pág. 1)

Confrontando essa descrição com a avaliação de desempenho do obreiro (Id a646a79 - pág. 3), percebe-se que as competências avaliadas estão em consonância com as atividades previstas para o cargo, entretanto o reclamante não logrou êxito em desempenhá-las conforme o esperado, ficando o seu rendimento aquém do desejado.

Importante mencionar também que o período de experiência é o momento propício para o empregador verificar se o trabalhador tem condições de desenvolver suas funções a contento, e não seria lógico obrigá-lo a aguardar o fim do período de experiência para poder dispensar o trabalhador se ele já demonstra inaptidão para a função. Nesse sentido, cito precedentes do C. TST:

(...) 2. ECT. EMPREGADA PÚBLICA CONCURSADA. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. COMPROVAÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 247, II, DA SBDI-1 DO TST. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Nos termos da OJ 247, II, da SBDI-1 desta Corte Superior, in verbis: "A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais". Referido entendimento resultou confirmado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário, nº 589.998/PI, Tema 131, de repercussão geral, bem como na decisão proferida em sede de embargos de declaração, mediante a qual o STF, em sessão plenária do dia 10/10/2018, com trânsito em julgado em 02/02/2019, fixou a seguinte tese: "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados". Firmado tais pontos, na hipótese dos autos, verifica-se dos fundamentos expendidos pela Corte Regional a existência de motivação na dispensa obreira, qual seja: não adaptação ao cargo. Nesse sentido, **assentou o TRT que "o empregado da ECT não atingiu o desempenho mínimo durante o contrato de experiência, a dispensa é considerada válida". Esclareceu, ainda, a Corte de origem, que "a dispensa teve a devida motivação, razão pela qual não pode ser considerada nula. Consequentemente, não há que se falar em reintegração e pagamento das verbas decorrentes"**. Procedido pela Corte Regional, o exame do acervo probatório produzido nos autos, a fim de verificar a existência de conformidade entre a justificativa apresentada e a realidade fática norteadora do ato de dispensa, **consta do acórdão regional a seguinte premissa fática: "a demissão da autora decorreu do não atingimento dos requisitos necessários para o exercício do cargo". Dessa forma, infere-se que a decisão recorrida revela consonância com a diretriz perfilhada pela OJ 247, II, da SBDI-1/TST, razão pela qual não merece reparos.** De outro lado, não se extraem dos elementos fáticos delineados pelo TRT a ausência de conformidade entre a motivação do ato de dispensa sem justa causa procedida pela Reclamada e a realidade fática revelada pelo conjunto probatório produzido nos autos. Ademais, afirmando a Instância Ordinária estar demonstrada a validade do ato de dispensa sem justa causa, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (n.n) (TST - AIRR: 14425720145090673, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/08/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/08/2019)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DESPEDIDA NO ESTÁGIO PROBATÓRIO. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o



dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. **No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "a rescisão antecipada do obreiro, antes do término do período de experiência, foi precedida de avaliação de desempenho funcional pelo comitê interno do Banco, previsto no edital do concurso e no contrato de experiência assinado pelo obreiro" e, ainda, que "o obreiro não foi demitido por ato discriminatório, mas sim decorrente de avaliação de desempenho". Consignou que era do autor o ônus de provar que sua dispensa foi efetivada por ato abusivo ou proveniente de perseguição pessoal;**contudo, do teor do seu depoimento, "o próprio reclamante afirma que não havia animosidade entre ele e os membros do comitê de avaliação, não havendo como dar guarida à tese de perseguição pessoal suscitada" . Quanto à alegação de que sua avaliação foi feita de forma subjetiva, revestida de ilegalidade e abuso, a Corte Regional registrou que foi procedida que maneira objetiva e, ainda, que dos sete requisitos analisados, "quatro (senso de responsabilidade, criatividade, capacidade de produção, relacionamento) o obreiro foi avaliado de forma negativa" . Com suporte nos depoimentos das testemunhas, aduziu que "o critério 'senso de responsabilidade' e 'capacidade de produção' foram determinantes para a demissão, pois se afere que o reclamante tinha dificuldades técnicas e apesar disso não procurava dialogar com sua superior hierárquica sobre as dificuldades que estava enfrentando para desempenhar seu trabalho" . Concluiu, por conseguinte, inexistir qualquer ilícito no procedimento de demissão, ou seja, prática de ato abusivo, mas, sim, a estrita observância dos termos do edital e do contrato de experiência celebrado e, porque ausentes os requisitos ensejadores do dano moral, julgou improcedente o pleito de indenização a tal título. Não evidenciado o dano, a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 4648320125140003, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 21/10/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/10/2015)

Ademais, a própria Portaria de autorização da contratação do reclamante fala que o gestor imediato tem até o final do período de experiência para se manifestar de forma contrária à permanência do empregado (Id a073075), de modo que concluir pela impossibilidade de rescisão contratual neste momento contraria até mesmo a prova dos autos.

Ressalte-se ainda que não é possível vislumbrar, a partir do conjunto probatório dos autos, perseguição ao reclamante e que a avaliação foi totalmente dissociada da realidade, presumindo-se assim válido o ato de demissão do obreiro, que inclusive está dentro do poder potestativo do empregador.



É oportuno esclarecer que igualmente não se constata nos autos discriminação contra o autor em razão de sua deficiência física. É evidente que os direitos das pessoas com deficiência merecem proteção especial do aplicador do direito, devido à histórica situação de preconceito e estigma vivida por aqueles que possuem limitações, tanto físicas quanto intelectuais.

Contudo, somente a alegação de que a reclamada violou normas internacionais e não promoveu a sua inserção no mercado de trabalho não é suficiente para concluir que a dispensa foi discriminatória e que o obreiro teria direito à reintegração ao cargo.

Depreende-se dos laudos médicos juntados aos autos que a deficiência do reclamante é física, consistindo em uma deformidade congênita da mão esquerda (Id 6131607), mas que não prejudicava o desempenho de suas funções, já que no exame médico admissional o reclamante foi considerado apto (Id 7ab34dc).

Além disso, conforme já mencionado, a avaliação de desempenho do reclamante foi negativa devido à falta de conhecimentos técnicos, por não conseguir aplicar na prática do dia a dia os conhecimentos teóricos passados para a realização das atividades, segundo explicou o avaliador do reclamante (Id a646a79 - pág. 5). Não há nada nos autos que indique que o baixo rendimento do autor estava ligado a limitações de ordem motora que ele pudesse ter, ou ainda que foram passadas para ele atividades não condizentes com sua condição pessoal, pelo contrário, os documentos mostram que as tarefas passadas a ele consistiam apenas em desenvolver programas e sistemas de computador.

Diante disso, também por esse prisma não é possível constatar ilegalidade na demissão do reclamante e face à inexistência de prova capaz de invalidar os motivos invocados pelo agente público para o ato demissional, não há amparo ao pedido de reintegração ao cargo ocupado na reclamada.

Em consequência, são indevidos os pleitos de dano moral e de pagamento de benefícios previstos em norma coletiva após a dispensa.

Por fim, quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais, também não merece reforma a sentença, tendo em vista que o reclamante permaneceu sucumbente em todas as suas pretensões e por isso é devida a condenação em favor do patrono da reclamada, estando inclusive o percentual de 5% arbitrado condizente com os parâmetros do art. 791-A, §2º.

Nada a reformar.



Em conclusão, conheço do recurso ordinário do reclamante e nego-lhe provimento, mantendo a sentença em todos os seus termos, na forma da fundamentação./moa

## ACÓRDÃO

**(Sessão Ordinária do dia 23 de janeiro de 2020)**

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho: **Presidente** - JOSÉ DANTAS DE GÓES; **Relatora** - MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES; e ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES. Presente, ainda, o Excelentíssimo Procurador do Trabalho da 11ª Região, MARCIUS CRUZ DA PONTE SOUZA.

**POSTO ISSO,**

**ACORDAM** os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso ordinário do reclamante e negar-lhe provimento, mantendo a sentença em todos os seus termos, na forma da fundamentação.

Maria de Fátima Neves Lopes  
relatora

## VOTOS

