

# Justiça anula pedido de demissão de venezuelano com deficiência auditiva

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) converteu o pedido de demissão de um trabalhador venezuelano com deficiência auditiva em dispensa sem justa causa. A 2ª Turma entendeu que houve vício de consentimento, ou seja, por ser estrangeiro e ter dificuldades de compreensão da língua portuguesa, o trabalhador foi induzido a copiar uma carta de demissão sem compreender plenamente o teor do documento.

O trabalhador, que era repositor em um supermercado de Goiânia, relatou no processo que acreditava estar assinando um documento sobre uma promoção salarial, e não sobre sua demissão.

Ele afirmou que não recebeu explicações claras sobre os efeitos jurídicos do documento assinado e que também não teve acesso a um tradutor de Libras, mesmo tendo solicitado.

O empregado também explicou que a comunicação com seus superiores era feita principalmente por um aplicativo de mensagens, que não fazia leitura de documentos, o que o levava a confiar completamente nas orientações do supervisor, assinando qualquer papel sem plena compreensão.

A decisão original foi da 1ª Vara do Trabalho de Goiânia, que julgou procedente o pedido do trabalhador e fixou a data da publicação da sentença como data da rescisão sem justa causa.

Inconformada, a rede de supermercados de Goiânia recorreu ao Tribunal alegando que o empregado tinha pleno entendimento da carta de demissão e que ele já havia manifestado o desejo de retornar à Venezuela. A empresa também requereu a exclusão ou redução do valor da indenização por danos morais arbitrada na primeira instância.

## Demissão não foi voluntária

O relator que analisou o caso, desembargador Daniel Viana Júnior, concluiu que a demissão não foi voluntária e a empresa falhou em garantir que o trabalhador compreendesse as consequências do ato, pois era incontestável sua dificuldade com a língua portuguesa. O magistrado destacou que, por ser analfabeto, o empregado deveria ter seus atos confirmados por testemunhas, nos termos do artigo 595 do [Código Civil](#).

O desembargador seguiu os fundamentos da decisão do primeiro grau, no sentido de que, embora o trabalhador tivesse manifestado a intenção de voltar à Venezuela, ele não formalizou o pedido de demissão espontaneamente, nem teve o apoio de um tradutor de Libras e presença de testemunhas.

Em relação à data de demissão, os desembargadores acolheram a divergência apresentada pelo desembargador Paulo Pimenta, no sentido de que a dispensa sem justa causa deveria ser contada a partir do momento em que ficou claro para o empregado que o contrato havia sido rescindido, mesmo sem entender a modalidade. Com isso, foi considerada a data do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRTC) e não a data da sentença.

A empresa foi condenada a pagar ao trabalhador as verbas rescisórias devidas na dispensa sem justa causa, como aviso prévio indenizado, férias proporcionais e 13º salário, além do recolhimento do FGTS e a indenização de 40% sobre o saldo do fundo.

Além disso, o Colegiado também manteve a indenização por danos morais, mas reduziu o valor de R\$ 20 mil para R\$ 5 mil, considerando a ofensa de natureza média e os termos do art. 223-G da [CLT](#).

“É notável que os fatos narrados certamente configuram dano moral à personalidade do autor, o qual deve ser reparado com a indenização pertinente. A reclamada, extrapolando seus poderes e valendo-se das limitações do reclamante, simulou um pedido de demissão, circunstância que certamente fere a dignidade”, concluiu o relator. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de comunicação do TRT-18.*





**Processo 0010815-27.2023.5.18.0001**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-out-27/justica-anula-pedido-de-demissao-de-venezuelano-com-deficiencia-auditiva/>