

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

04ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto

Processo nº **0011966-71.2024.5.15.0067**

Reclamante: **BRUNA MOREIRA GREGÓRIO SOARES**

Reclamada: **3M DO BRASIL LTDA**

Vistos os autos, a MM Juíza proferiu a seguinte

S E N T E N Ç A

I - RELATÓRIO

BRUNA MOREIRA GREGÓRIO SOARES, por meio de seu procurador, ajuizou Reclamação Trabalhista, em 28/09/2024, em face de **3M DO BRASIL LTDA**.

Em razão da causa de pedir exposta, postulou a condenação da Reclamada no pagamento dos títulos elencados nos pedidos. Requereu os benefícios da gratuidade da justiça. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.866.680,00.

Rejeitada a primeira tentativa de conciliação, a Reclamada apresentou contestação escrita (f. 263), arguiu preliminares e, no mérito, pugnou pela improcedência dos pedidos formulados na inicial.

Réplica às f. 856.

Laudo pericial técnico às f. 1040.

Laudo pericial médico às f. 1057.

Em audiência foi colhido o depoimento das partes, além da oitiva de quatro testemunhas (f. 1148). Houve a participação de uma intérprete para tradução da linguagem em libras de Reclamante e suas testemunhas.

Encerrada a instrução processual, as partes apresentaram razões finais escritas às f. 1162

e seguintes.

Sem êxito a última tentativa de conciliação.

Decido.

II - FUNDAMENTAÇÃO

IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

O valor atribuído à inicial guarda compatibilidade com a causa de pedir e pedidos formulados na inicial, estando adequada ao art. 292, VI do CPC c/c art. 769 da CLT.

Ademais, não existe qualquer prejuízo às Reclamadas neste sentido, na medida em que eventuais custas serão calculadas sobre o valor da condenação, a ser arbitrado pelo juízo.

Afasto.

INÉPCIA

A Reclamada sustenta que a Reclamante não cumpriu o § 1º do artigo 840 da CLT, já que não houve liquidação dos pedidos, com os devidos cálculos, mas apenas indicação genérica do valor de cada pedido.

O intuito do referido dispositivo celetista, implantado por meio da Lei n.º 13.467/17 (reforma trabalhista), é de que seja apontado o valor de cada pedido para fins de responsabilidade, por exemplo, quanto aos honorários de sucumbência.

Não há que se falar em liquidação pormenorizada, tarefa afeta à fase de liquidação.

Ademais, o valor atribuído à inicial guarda compatibilidade com a causa de pedir e pedidos formulados na inicial, estando adequada ao art. 292, VI do CPC c/c art. 769 da CLT, sem qualquer prejuízo à Reclamada neste sentido, na medida em que eventuais custas serão calculadas sobre o valor da condenação, a ser arbitrado pelo juízo.

Estão presentes os requisitos legais da inicial.

Afasto.

PRESCRIÇÃO

Acolho a prescrição quinquenal arguida para declarar prescritas as pretensões condenatórias cuja exigibilidade seja anterior a 28/09/2019, considerada a data de ajuizamento da demanda 28/09/2024, na forma do art. 487, II do CPC.

Não há se falar em suspensão do prazo prescricional previsto pela Lei n.º 14.010/2020 (de 10/06/2020 até 30/10/2020), pois o vínculo de emprego foi rompido após o interregno regulado em referida lei, de modo que a lei temporária já havia perdido sua vigência.

ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO EM FACE DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA (DEFICIENTE AUDITIVO). DOENÇA DO TRABALHO

A Reclamante alega ter sido vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, por meio de perseguição e discriminação por sua deficiência auditiva, o que lhe desencadeou transtornos psicológicos (depressão e ansiedade), com longo afastamento previdenciário e incapacitação para o labor.

Explica que as condutas assediadas eram praticadas pelo seu superior hierárquico, JONAS, bem como pelas colegas de trabalho CLAUDIANA, MICHELE e SIMARA, que praticaram *bullying*, a pressionavam para ter mais velocidade no serviço, além de a tratar de maneira diferenciada em relação às pessoas com audição.

Requer o reconhecimento das condutas assediadas, com danos morais pertinentes, além do reconhecimento da situação como doença do trabalho, com danos materiais (pensão vitalícia) e morais em razão da redução da capacidade laborativa.

A Reclamada nega veementemente as alegações de assédio, bem como afirma que as patologias psiquiátricas da Reclamante não foram originadas no trabalho.

- PROTOCOLO PARA JULGAMENTO DO CASO

O art. 2º da Lei n.º 13.146/2015 Lei Brasileira de Inclusão (LBI) assim dispõe:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Considerando que a Reclamante é “pessoa com deficiência” - PCD (nomenclatura atual recomendada pela ONU), em razão da limitação auditiva, aplico ao caso o “*Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva*”, criado pelo TST.

Longe de indicar um prejulgamento da causa, tal sistemática prepara o Poder Judiciário para um acolhimento das assimetrias sociais subjacentes às pessoas nestas condições, para que o Estado não funcione como mais uma fonte de discriminação, mas sim como vetor da igualdade substancial pregada pela Constituição da República.

Ponto que a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei n.º 13.146/2015 foi trazida para o nosso ordenamento com *status* de norma constitucional, por ser ratificação de tratado internacional de Direitos Humanos – Convenção sobre os Direitos das pessoas com Deficiência (Convenção n.º 159 da OIT), em que obedecido o trâmite do art. 5º, parágrafo 3º da CRFB.

- ASSÉDIO MORAL

Na tratativa “*sub judice*”, a respeito do ambiente assediante, a testemunha LETÍCIA, colega de trabalho da Reclamante e também deficiente auditiva, declarou ao Juízo (f. 1151):

“(…) que a depoente trabalhou na Reclamada de 13/05/2019 a 11/01/2023 (…) *que em 2020, quando trabalhou no turno da tarde, ficou próxima da Reclamante; (…)* *quanto a problemas entre a Reclamante e o JONAS, diz que todos que trabalhavam juntos sabiam que eles tinham problemas, já que ele não ajudava todos os empregados que tinham algum tipo de deficiência, se negando a ajudá-los, embora tratasse normalmente quem não tinha deficiência; que no setor que a depoente trabalhava a Reclamante ficava próxima, mas as pessoas sempre falavam que o JONAS chamava a MICHELE e outra menina, mas não chamavam a Reclamante para participar; que as pessoas que trabalhavam com a depoente falavam sobre a CLAUDIANE e MICHELE, que eram problemáticas e reclamavam demais; que sabia disso por conversas com outras colegas que sabiam se comunicar com libras; que a depoente "não gostaria nem de ver o JONAS" atualmente, quando pensa no assunto; (…)* *soube que a Reclamante pediu para ser mudada de setor, para se separar da CLAUDIANE e MICHELE (duas meninas), sem atendimento; que sabe que a Reclamante se afastou e teve problemas de saúde graves; (…)* *que acontecia de os colegas atravessarem a conversa dos surdos*

para eles não conseguirem se comunicar, como a MICHELE, CLAUDIANE e JONAS; que eles faziam piadas desagradáveis, gestos, caretas, por não conseguirem se comunicar com os deficientes auditivos, como a depoente e a Reclamante, o que ocorria de vez em quando; (...) que a comunicação com os deficientes auditivos era muito ruim, sendo que a depoente não entendia se eles falassem rápido o que dificultava a comunicação; que a depoente trabalhava certo, mas um pouco mais lento, sendo dito para ir mais rápido, o que também ocorria com outros empregados, mas era cobrado mais da depoente; que o mesmo ocorria com a Reclamante; (...) que na época da pandemia "foi horrível" e a depoente sofreu em razão do uso das máscaras, dificultando a visualização a linguagem por libras; que se baixassem a máscara por 3 vezes seriam suspensos; que outro colega da segurança do trabalho dizia que ficassem dois metros de distância e aí baixassem a máscara para conversar; que o JONAS não aceitava que fizessem o distanciamento para fazer a comunicação; que nunca houve máscara transparente, sendo todas opacas e quentes; que havia uma de tecido que era mais fina e poderia facilitar a comunicação, mas não deixavam usar; que o que a depoente relatou quanto a máscara também ocorreu com a Reclamante; que acredita que o JONAS não gostava dos deficientes auditivos porque ele preferia conversar com quem não tinha deficiência e mandou embora três deficientes auditivos (ISRAEL, a depoente e a Reclamante, com intervalo de tempo entre as dispensas) (...)".

Da mesma maneira o colega de trabalho ISRAEL, deficiente auditivo, ao dizer ao juízo que (f. 1153):

"(...) que o depoente trabalhou na Reclamada de 10/09/2018 a 10/03/2021; que o depoente trabalhava na impressão, com álcool (...) que o chefe do depoente era o JONAS; que soube de problemas entre o JONAS e a BRUNA, pois o depoente também teve, por não ser por ele compreendido e apoiado, ele não conseguia entender o depoente; (...) que a MICHELE e a CLAUDIANE, colegas de trabalho, ficavam perguntando onde estaria a Reclamante e ele dizia para perguntar para o Jonas; que o depoente sentia que era mais fácil falar com a Reclamante do que os demais colegas, por conta da comunicação e essas colegas diziam que o depoente e a Reclamante "conversavam demais", como se estivessem enrolando o trabalho, muito embora o depoente fizesse o melhor que podia; que foi parado por elas em um intervalo questionando porque a Reclamante estava faltando muito, que ela faltava demais e havia muito serviço (...)"

A Reclamada trouxe como testemunhas os alegados assediadores, JONAS e CLAUDIANA.

Conquanto o Juízo não tenha acolhido a contradita por interesse, evitando alegação de cerceio de defesa, é inegável que o depoimento deve ser entendido com ressalvas, pois estão diretamente envolvidos na situação alegada na inicial.

Segundo a testemunha JONAS, superior hierárquico da Reclamante (f. 1153):

“(...) que quando o depoente foi para automotivos, em setembro/outubro de 2019 até julho/agosto de 2023, tinha como PcD a reclamante e as testemunhas acima ouvidas; que o depoente tinha curso de LIBRAS, tendo aprendido a comunicar com eles e, em caso de dificuldades, escreviam em um papel para poderem se comunicar; que sabe que a reclamante teve problema com as colegas CLAUDIANE e MICHELE; que a reclamante, quando teve problemas de saúde estomacais, pediu para ser trocada de setor, inclusive por questões de ansiedade, o que foi dito ao depoente pela reclamante, não dizendo ao depoente sobre problemas com estas colegas, inicialmente; que após a pandemia e o uso de máscaras, a Reclamante teve prejuízos na comunicação, dizendo que a CLAUDIANE e a MICHELE estavam falando mal delas, acreditando que se tratasse de problemas na comunicação dos deficientes auditivos; que a Reclamante caiu o rendimento, mesmo após ter feito reuniões com elas para resolver o assunto, se insurgindo quanto a postura destas colegas e não queria mais trabalhar com elas; que investigou com outros colegas se isso ocorria, o que foi negado; que a Reclamante "fechou a cabeça para o assunto"; que ofereceu para a Reclamante mudar de turno, o que foi negado e ela pediu para ser dispensada, pois não queria mais trabalhar com a MICHELE e a CLAUDIANE; (...) que não ocorria de os colegas interromperem os deficientes auditivos na leitura por libras porque, ao contrário, todos queriam aprender a linguagem e era incentivada a presença dos PCD's na empresa, procurando ter um "carinho" com eles; (...) que a Reclamante não era separada de conversas por ser deficiente auditiva, nem era perseguida em razão de sua condição; que tinham um intérprete para libras na reunião, muito embora alguns empregados fossem treinados para a linguagem por libras, de modo que ela tinha suporte total para a linguagem; que nunca viu condutas das colegas MICHELE e CLAUDIANE em detrimento da Reclamante (elas ainda trabalham na empresa); (...) que acredita que os PCDs LETÍCIA e ISRAEL, ao contrário da Reclamante, por não terem bom rendimento, "não faziam jus ao salário"; que após a dispensa da Reclamante o depoente mudou de área e não sabe se outro PCD foi contratado”.

A colega de trabalho CLAUDIANA assim declarou (f. 1155):

“(...) que trabalha na reclamada desde 2014 como operadora de inspeção; que trabalhou com a reclamante de 2016 até a dispensa da reclamante, sendo que esta tinha mesmo nível hierárquico que a depoente; que não teve problemas de relacionamento com a reclamante; que sempre tentou se comunicar com a reclamante, e ela respondia de forma positiva com gestos de que estava entendendo; que a depoente tem uma colega de nome MICHELE a qual, junto com a depoente, foram chamadas junto à Polícia Civil, junto com o JONAS e outra colega de nome SIMARA, sob acusação de bullying e assédio; que todos foram ouvidos, foram perguntados sobre o dia a dia de trabalho e se tinham problema com ela; que isso se deu ano passado ou começo desse ano, não sabendo ao certo; que não existiram andamentos a mais em razão do problema com a polícia; que sabe que durante o trabalho a Reclamante reclamou da depoente para o chefe JONAS, sabendo disso porque ela apareceu com problemas de saúde no estômago, pelo que já foi acompanhada pela depoente e outras colegas ao ambulatório, o que era frequente e feito inclusive a pedido da Reclamante, em algumas vezes, e depois com sintomas de ansiedade que foram atribuídos ao ambiente de trabalho; que ela passou a não ficar no mesmo ambiente que a depoente e as colegas, entrando por outra porta, pelo que sequer sabiam que ela tinha ido trabalhar, sem autorização do superior JONAS; que houve investigação interna para apurar o problema, sendo que nada foi constatado (...)”.

Compulsando referidos depoimentos é possível perceber que a Reclamada, conquanto tenha contratado a Reclamante pela cota PCD imposta pelo art. 93 da Lei n.º 8.213/91, de fato não procedia à real inclusão exigida pela legislação constitucional (Lei n.º 13.146/2015).

A testemunha LETÍCIA, também deficiente auditiva, informou que a comunicação com ela e a Reclamante era ruim, haja vista que os superiores, em especial o Sr. JONAS, não falavam adequadamente a linguagem em libras, tratando-os de maneira diferenciada em relação aos empregados, com os quais era mais fácil de se comunicar, inclusive segregavam a Reclamante de conversas.

Pontuou especificamente a cobrança para que fizessem o serviço “mais rápido”, muito embora não fossem adequadamente ajudados nas solicitações e dúvidas, e, por isso, eram hostilizados e vítimas de piadas, seja pelo superior JONAS, e, no caso da Reclamante, pelas colegas CLAUDIANA e MICHELE.

A testemunha ISRAEL deixou claro ao Juízo que era procurado pelas colegas de trabalho CLAUDIANA e MICHELE para questionarem sobre a Reclamante, o que demonstra que de fato essas pessoas se imiscuíam nas atitudes da Reclamante para fins de cobranças, cobrando faltas ao trabalho, muito embora hierarquicamente não tivessem qualquer poder-dever de punição em relação a ela.

Ficou comprovado pela testemunha LETÍCIA que os deficientes auditivos, como a depoente e a Reclamante, eram interrompidos em suas conversas por libras pelos colegas atravessarem na frente dos interlocutores, atrapalhando a comunicação entre eles, tudo de maneira proposital. Inclusive não foram tratados de maneira diferenciada quanto ao uso de máscaras próprias na pandemia, de modo que o uso indistinto prejudicou ainda mais a comunicação por libras.

Por fim, a testemunha JONAS confirmou ao Juízo que a Reclamante se insurgiu contra a atitude das colegas CLAUDIANA e MICHELE no dia a dia, mas em investigação interna nada se apurou. Contudo, apesar da extensa documentação acostada aos autos, não consta qualquer procedimento interno de investigação que tenha sido feita pela empresa para averiguar as insurgências demonstradas pela Reclamante, o que incorre em inequívoca omissão.

Do depoimento da testemunha JONAS, mais uma vez, é possível perceber que ele diz que os deficientes auditivos (embora tenha excetuado a Reclamante ao Juízo) não faziam jus ao salário que recebiam, possuindo produção menor do que as pessoas com audição, o que exhibe ao Juízo um juízo de valor diminuto do superior em relação a estas pessoas.

Não passa despercebido, ainda, que as pessoas ditas como assediadoras não foram penalizadas ou investigadas, continuando como empregados da empresa nos dias atuais, o que denota uma resiliência empresarial com a atitude que tiveram com a Reclamante durante a contratualidade.

Conforme explica Marie-France Hirigoyen, define-se o assédio moral como:

uma ação abusiva, que pode ser praticada por meio de gestos, palavras, atitudes ou outras tantas formas que atinjam a dignidade do indivíduo ou sua integridade física e/ou psíquica, em razão de seu caráter sistemático ou repetitivo, degradando o ambiente de trabalho e tornando-o hostil, ao passo que ameaça a continuidade do pacto laboral (*apud* DUTRA, 2024, p. 28).

As condutas comprovadas pela prova testemunhal deixam certo que a Reclamante, como pessoa com deficiência, era tratada de maneira prejudicial e não inclusiva, sendo desrespeitada e hostilizada de maneira banal pelo superior JONAS e pelas colegas de trabalho CLAUDIANA e MICHELE.

Considerando que a Reclamada é responsável pelos atos de seus prepostos (art. 932, III do Código Civil), adotou postura capacitista no plano dos fatos (discriminação contra pessoa com deficiência).

Não basta ao cumprimento da lei a empregabilidade da pessoa com deficiência. A norma constitucional exige seja propiciado um ambiente de efetiva inclusão, de respeito por meio da preparação de todos os envolvidos, sobretudo dos gestores, que no mínimo deveriam ter conhecimento da linguagem por libras. Ademais, o gestor deveria ter sido atento às dificuldades fáticas apresentadas pela Reclamante, em especial no trato diário com as colegas e com ele próprio, que é quem deveria resolver a situação.

Contudo, o que se observou foi o contrário: o cumprimento da lei gerou uma sensação (injusta) no superior JONAS e nas colegas CLAUDIANA e MICHELE de que as pessoas com deficiência tinham privilégios e ganhavam mais do que mereciam, devendo ser cobradas e hostilizadas no dia a dia.

A esse respeito pontuo o depoimento da testemunha CLAUDIANA, quando diz que a Reclamante passou a entrar no trabalho por outra porta, sem autorização do superior JONAS, o que, nas entrelinhas, demonstra a tese inicial de que ela se preocupava com as atitudes da Reclamante sem que fosse seu mister cuidar disso.

Tal constatação contraria frontalmente o art. 34 da LIB (norma constitucional):

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Assim, mais uma vez me remeto ao *“Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva”*, quando diz:

Se a deficiência é tida como algo inerente à diversidade humana, é possível afirmar, sem qualquer jogo de palavras, que as pessoas cegas, surdas, paraplégicas, tetraplégicas, etc, apresentam atributos que devem ser equiparados aos demais atributos humanos, como gênero, raça, idade, orientação sexual,

origem, classe social, entre outros. Tais atributos, porém, não contém qualquer deficiência. **A deficiência está, doravante, nas barreiras sociais que excluem essas pessoas do acesso aos direitos humanos básicos. A deficiência não está na pessoa e sim na sociedade, que deve, como determinam todos os demais dispositivos da Convenção da ONU, buscar políticas públicas para que as pessoas com deficiência se emancipem.**

(...) O entendimento preconcebido de que existe incapacidade para o trabalho – capacitismo, improdutividade desses(as) trabalhadores(as), implica a ocorrência da conhecida barreira atitudinal, que é a mais severa das barreiras, evidenciada pelo fato de a empresa não se adaptar para receber as pessoas com deficiência (...).

Necessário que a empregadora otimize os procedimentos para tais contratações, remova barreiras, com diligências eficazes, garantindo ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, no sentido de contratar pessoas com deficiência. Eventuais dificuldades nessa contratação não afastam a obrigação da empresa de dar efetivo cumprimento à determinação legal, por se tratar de norma de ordem pública.

A Reclamante é pessoa humana com sua diversidade sensorial e deveria ter sido tratada com todo o respeito como todos os demais empregados da empresa, o que não ocorreu de fato.

Considero comprovado o assédio moral praticado pelo superior JONAS e pelas colegas de trabalho CLAUDIANA e MICHELE, em detrimento da Reclamante.

Desta maneira, considerando tudo quanto exposto, em especial a justa reparação do dano, sem implicar excessiva punição ou enriquecimento ilícito do ofendido, a gravidade dos atos ofensivos, a dimensão dos prejuízos, a capacidade patrimonial da ofensora, e ainda o sentido pedagógico e compensatório da medida, condeno a Reclamada a pagar à Reclamante uma indenização por danos morais de R\$ 50.000,00 em razão da conduta aqui constatada.

- DOENÇA DO TRABALHO

A responsabilidade trabalhista surge do dever imposto ao empregador de reparar a lesão (dano) causada ao empregado na vigência e em decorrência de um vínculo de emprego, caso também provados o nexo de causalidade e a conduta ilícita praticada.

Isso porque, conquanto previsto o princípio da livre iniciativa como direito fundamental republicano (art. 1º, IV da CRFB), tal prerrogativa vem acompanhada de deveres a serem suportados por quem responde pelo empreendimento (art. 2º da CLT), em consonância com o princípio da alteridade.

Em se tratando de acidente ou doença do trabalho, a responsabilização dependerá de atestar-se o dolo ou culpa do empregador no ocorrido, nos termos do art. 7º, XXXIII da CRFB e art. 186 do CCB, salvo em caso de atividade de risco desenvolvida pela Reclamada, considerada como aquela que aumente o risco do empregado de sofrer dano pessoal, hipótese em que a responsabilização será objetiva, tudo amparado pelo art. 927, parágrafo único do CCB c/ art. 769 da CLT.

Na hipótese dos autos, a atividade da Reclamante não era de risco, caso em que o risco enfrentado pelo empregado é o mesmo de uma pessoa comum, considerada na sua vida cotidiana, de modo que será necessária a demonstração do dolo ou culpa do empregador quanto ao infortúnio ocorrido.

Pois bem.

O laudo médico pericial (f. 1057) concluiu que a Reclamante é portadora de Episódio Depressivo Grave e Transtorno de Ansiedade Generalizada.

Afastou o nexo causal direto, por se tratar de doença de etiologia multifatorial, mas estabeleceu nexo de concausalidade entre o transtorno mental e o trabalho, classificando-o como Grau II de Schilling ("Trabalho como fator contributivo, mas não necessário"). O experto condicionou sua conclusão, contudo, à comprovação dos estressores psicossociais no ambiente laboral. No momento da perícia, não foi constatada incapacidade laborativa.

Como apurado no item anterior da sentença, a Reclamante foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho, em razão de sua condição de pessoa com deficiência auditiva.

Contudo, o fato de a Reclamante não estar atualmente incapaz não pode ser desconsiderado, o que afasta o direito a pensão mensal vitalícia, que exige a comprovação da perda ou redução da capacidade para o trabalho. Não há se falar em dano material, portanto.

Todavia, como apurado, a conduta omissiva da Reclamada em não garantir um meio ambiente de trabalho hígido e respeitoso, falhando em coibir as práticas de assédio, atrai

sua responsabilidade civil, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, pelo nexa concausal entre a doença e o labor. Ressalto que a Reclamante teve longo afastamento previdenciário, conforme relatado pelo perito às f. f. 1063:

- 25/02/2022- *Atestado médico, afastamento de 30 dias CID F32.2 – EPISÓDIO DEPRESSIVO GRAVE ÚNICO E SEM SINTOMAS PSICÓTICOS*
- 13/04/2022- *B31-INSS- Pedido de Auxílio – Doença. Deferimento do Pedido.*
- 18/07/2022- *Relatório para perícia médica INSS- paciente iniciou acompanhamento em 18/07/2022 CID F32- EPISÓDIOS DEPRESSIVOS, CID F41.9-TRANSTORNO MISTO ANSIOSO E DEPRESSIVO (...);*
- 13/09/2022- *B31-INSS- Pedido de Auxílio – Doença. Deferimento do Pedido.*
- 23/09/2022- *Atestado médico, afastamento de 11 dias CID F41.1- ANSIEDADE GENERALIZADA*
- 02/08/2023-*Encaminhamento para psicoterapia CID F33-EPISODIO DEPRESSIVO GRAVE.*

Desta maneira, considerando tudo quanto exposto, em especial a justa reparação do dano, sem implicar excessiva punição ou enriquecimento ilícito do ofendido, a gravidade dos atos ofensivos, a dimensão dos prejuízos, a capacidade patrimonial da ofensora, e ainda o sentido pedagógico e compensatório da medida, condeno a Reclamada a pagar ao Reclamante uma indenização por danos morais de R\$ 50.000,00 em razão da doença do trabalho constatada.

- PLANO DE SAÚDE E DESPESAS MÉDICAS

Conquanto reconhecido o nexa concausal entre a doença e o labor, a Reclamante não acostou aos autos comprovantes de despesas com a doença.

Ademais, a ausência de incapacitação atual demonstra que a Reclamante convalesceu após o infortúnio, não sendo necessário se manter o plano de saúde de maneira vitalícia, ao contrário do pleiteado, nos termos do art. 949 do Código Civil.

Não procede.

RESCISÃO CONTRATUAL

- NULIDADE DA DISPENSA. ATO DISCRIMINATÓRIO

A Reclamante postula a declaração de nulidade de sua dispensa sob dois fundamentos principais: a) o ato foi discriminatório, em razão de sua deficiência e da doença ocupacional adquirida (Lei nº 9.029/95 e Súmula 443 do TST); e b) houve violação à garantia de emprego prevista no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, que veda a dispensa de empregado PCD sem a prévia contratação de substituto.

A Reclamada nega a discriminação, atribuindo a dispensa a uma reestruturação interna. Sustenta, ainda, que cumpria a cota legal de PCDs e que a contratação de substituto seria inexigível por já manter o percentual mínimo.

Apesar da constatação de ambiente de trabalho hostil, inclusive com práticas discriminatórias relacionadas à deficiência auditiva, entendo que tais fatos não tiveram correlação direta com a dispensa sem justa causa (14/08/2023), ocorrida em período bem posterior à alta previdenciária (13/09/2022).

A prova desta dispensa discriminatória não pode ser presumida no caso dos autos, haja vista o não enquadramento na Súmula 443 do C. TST, pelo que devia ter havido prova robusta nos autos sobre sua ocorrência, o que não se deu.

Não procede.

Ficam abrangidos os pedidos de aplicação da Lei n.º 9.0929/95 e pagamento em dobro de remuneração de período de afastamento.

- GARANTIA DE EMPREGO PCD

Incontroverso o fato de que a Reclamante fora dispensada de maneira imotivada em 14/08/2023, conforme aviso prévio de f. 408 e que havia sido contratada para preenchimento de cota PCD, nos termos do art. 93 da Lei n.º 8.213/91.

Alegada a dispensa discriminatória em razão da não contratação de outro PCD em substituição, entendo que a Reclamante não possui razão em sua insurgência.

Conforme documento de f. 747, à época da dispensa, a Reclamada já mantinha número de empregados com deficiência superior ao percentual legal, restando cumprido o objetivo da norma.

Ainda que assim não fosse, o cumprimento da cota PCD pelo empregador não gera garantia pessoal ao empregado até então ocupante da vaga.

Eventual descumprimento da obrigação de contratar pessoa com deficiência pelo empregador transcende a seara do conflito individual para alcançar o coletivo e, por isso, eventual nulidade haveria de ser apurada em ação própria, com rito especial, normalmente interposta por Sindicato e/ou Ministério Público do Trabalho.

Não há garantia de emprego por tal motivo.

- GARANTIA DE EMPREGO ACIDENTÁRIA

Importante pontuar o atual entendimento vinculante do TST, no TEMA 125, sobre o assunto:

“Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei n.º 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexa causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.”

Com dito, provado o assédio moral, foi declarada a concausalidade entre a doença da Reclamante e o trabalho, de modo que restaram preenchidos os requisitos jurisprudenciais para aquisição do direito à garantia de emprego acidentária do art. 118 da Lei n.º 8.213/91.

Mesmo que considerados os requisitos da Súmula 378 do C. TST, a Reclamante também preencheu seus pressupostos, pois houve afastamento previdenciário superior a 15 dias.

Considerando que a cessação do benefício previdenciário ocorreu em 13/09/2022 (f. 58), a garantia de emprego decorrente da doença do trabalho, reconhecida judicialmente, estendeu-se até 13/09/2023.

Ressalto que o aviso prévio (ainda que integre o tempo de serviço para todos os fins) só poderia ser dado à Reclamante após findo o período estável, o que não ocorreu.

Tendo sido a Reclamante dispensada em 14/08/2023, antes do término do período estável, condeno a Reclamada ao pagamento de indenização substitutiva correspondente aos salários e demais parcelas contratuais devidas entre 14/08/2023 e 13/09/2023, nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213/91.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Elaborado laudo pericial técnico às f. 1040 e seguintes, o perito afastou a existência de insalubridade e periculosidade nas atividades da Reclamante.

Em relação ao ruído, o experto realizou medições quantitativas que, somadas aos dados do PPP da própria empresa, registraram níveis sempre inferiores ao limite de tolerância previsto na NR-15.

Quanto aos agentes químicos, o perito constatou que o uso de álcool para limpeza era esporádico e em condições que não caracterizam a insalubridade prevista nas normas técnicas.

Não foi identificada a exposição a outros agentes.

Quanto à periculosidade, o laudo foi categórico ao afirmar que não foi identificada operação e labor em área de risco nas atividades desenvolvidas pela Reclamante, de acordo com os preceitos dos anexos da NR-16.

Dessa forma, não havendo nos autos outros elementos de prova capazes de desconstituir a conclusão abalizada e fundamentada do perito judicial, acolho integralmente o laudo técnico.

Julgo improcedentes os pedidos de pagamento de adicional de insalubridade e de adicional de periculosidade, bem como seus respectivos reflexos.

FGTS

A Reclamante alega que a Reclamada não realizou corretamente os depósitos do FGTS ao longo da contratualidade, postulando a condenação da empresa ao pagamento das diferenças devidas.

A Reclamada nega qualquer irregularidade e sustenta que todos os depósitos foram efetuados em conformidade com a lei.

Reconsiderando julgamentos anteriores, o Juízo aplica o entendimento vinculante do C. TST ao caso concreto, no que tange ao ônus da prova quanto aos recolhimentos previdenciários, conforme TEMA 273. Reproduzo:

FGTS. DIFERENÇAS. RECOLHIMENTO. É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato

extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015). (Reafirmação da Súmula nº 461 do TST).

A Reclamada, contudo, não se desincumbiu de seu ônus. Limitou-se a uma negativa genérica e não trouxe aos autos os extratos analíticos da conta vinculada da Reclamante ou os comprovantes de recolhimento que pudessem demonstrar a integralidade dos depósitos no período imprescrito do contrato.

A ausência de tal prova gera a presunção de veracidade da alegação inicial.

Observada a prescrição quinquenal já declarada em tópico preliminar, condeno a Reclamada a pagar à Reclamante os depósitos de FGTS, conforme valor colocado na inicial, diretamente na conta vinculada da obreira.

JORNADA DE TRABALHO

A Reclamante alega que foi contratada para cumprir jornada de trabalho de 44 horas semanais. No entanto, afirma que sempre trabalhou em regime de labor extraordinário, com jornadas diárias e semanais que extrapolavam os limites legais e contratuais, além de ter os intervalos suprimidos, sem receber o pagamento das horas extras devidas.

A Reclamada contesta, afirmando que a jornada era corretamente registrada em sistema eletrônico de ponto e que eventuais horas extras foram devidamente pagas ou compensadas por meio de acordo de compensação válido.

Juntou cartões de ponto às f. 443 e seguintes, os quais foram impugnados em réplica (f. 865).

Os controles de jornada demonstram horários variáveis e aparentemente fidedignos, inclusive com a marcação de sobrejornada, sendo da obreira o ônus de provar jornada diferente.

A Reclamante, contudo, não produziu qualquer prova testemunhal ou outra que fosse capaz de infirmar a veracidade dos horários registrados nos documentos.

Com isso, fixo a jornada obreira conforme cartões de ponto de f. 443 e seguintes, em todos os aspectos.

Analisando o demonstrativo de diferenças de f. 870 e seguintes, verifico que não foram desconsiderados os minutos inferiores a cinco, na entrada e na saída, nos termos do art. 58, §1º da CLT, nem apuradas as compensações de jornada.

Além disso, a Reclamante considerou supressões do intervalo intrajornada que não restaram comprovadas nos autos, sendo que o ônus era da própria obreira, já que a Reclamada sequer tem a obrigação de anotá-lo (art. 74, §2º da CLT).

Cabe destacar, ainda, que restou demonstrado que a Reclamante não trabalhava em ambiente insalubre, de forma que o pleito de nulidade do sistema de compensação de jornada não prospera.

Julgo improcedentes os pedidos relativos a horas extras, tempo à disposição e intervalo intrajornada, bem como os reflexos decorrentes.

PLR

A Reclamante pleiteia o pagamento da PLR de forma proporcional ao período trabalhado no ano de sua dispensa (2023). Sustenta que, embora desligada antes da data de distribuição do benefício, contribuiu para os resultados da empresa, fazendo jus à parcela, nos termos da Súmula nº 451 do C. TST e da Cláusula 14ª da CCT.

A Reclamada contesta o pedido, argumentando que o pagamento da PLR está condicionado à vigência do contrato de trabalho na data da apuração e distribuição dos lucros, conforme regulamento interno e acordo coletivo.

Assiste razão à Reclamante.

O direito à participação nos lucros e resultados, embora desvinculado da remuneração, é um direito constitucionalmente assegurado (art. 7º, XI da CRFB), regulado pela Lei nº 10.101/2000 e pelos instrumentos normativos negociados entre as partes.

No caso dos autos, a CCT 2021/2023 estabelece, em sua Cláusula 14ª, alínea "e" (f. 144), que *"no tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de 01/01/2021 a 31/12/2021, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 dias"*.

A mesma cláusula prevê que para o período seguinte (referente ao ano de 2022, pago em 2023), aplicar-se-iam as mesmas regras.

A norma coletiva é, portanto, expressa ao garantir o pagamento proporcional aos empregados desligados, contrariando frontalmente a tese defensiva.

Ainda que a norma coletiva fosse omissa, a matéria já se encontra pacificada no âmbito do C. TST, por meio da Súmula nº 451, que veda a estipulação de cláusulas que condicionem a percepção da PLR à vigência do contrato de trabalho na data da distribuição, por violação ao princípio da isonomia. O empregado que contribuiu para a

obtenção dos resultados ao longo do ano não pode ser excluído do direito à sua respectiva parcela em razão da rescisão contratual.

Condeno a Reclamada ao pagamento da PLR referente ao exercício de 2023, de forma proporcional aos meses trabalhados (10/12), já considerada a projeção do aviso prévio.

DESCONTOS INDEVIDOS

A Reclamante alega ter sofrido descontos indevidos em sua remuneração ao longo do pacto laboral, a título de “*contribuições assistenciais, sindicais, confederativas, mensalidade de clube, refeição, seguro de vida, uniodonto e outros*”, os quais afirma não ter autorizado. Requer, assim, a restituição integral dos valores.

A Reclamada, por sua vez, defende a legalidade de todos os descontos. Sustenta que as contribuições sindicais estavam amparadas por normas coletivas e que os demais descontos, referentes a benefícios como seguro de vida e plano odontológico, foram expressa e individualmente autorizados pela Reclamante.

O princípio da intangibilidade salarial, consagrado no art. 462 da CLT, veda ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. A exceção a essa regra são os descontos autorizados prévia e expressamente pelo trabalhador, desde que não viciados por coação.

Compulsando os documentos juntados com a defesa (f. 363 e seguintes), verifico que a Reclamada logrou êxito em comprovar a autorização da Reclamante para os descontos relativos a: mensalidade de clube, alimentação, despesas com farmácia e óptica, convênio médico e odontológico, seguro de vida.

O entendimento acerca da cobrança das contribuições assistenciais, confederativas ou outras criadas por meio de norma coletiva foi pacificado recentemente pelo E. STF, no julgamento do ARE 1.018.459 RG, pós embargos de declaração, em 18/09/2023, fixando-se a seguinte tese:

*O Tribunal, por maioria, acolheu o recurso com efeitos infringentes, para **admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição**, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que votara em*

assentada anterior, acompanhando a primeira versão do voto do Relator. Foi alterada, por fim, a tese fixada no julgamento de mérito, nos seguintes termos (tema 935 da repercussão geral): "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição". Não votou o Ministro André Mendonça, sucessor do Ministro Marco Aurélio. Plenário, Sessão Virtual de 1.9.2023 a 11.9.2023.

Com isso, entendo que os descontos a título de contribuição assistencial efetuados nos holerites são legais, ficando superados os entendimentos anteriores do C. TST e deste próprio Juízo em sentido contrário, em alinhamento ao quanto decidido pelo E. STF, intérprete maior da jurisprudência em nosso ordenamento.

Não procedem os pedidos e seus reflexos.

MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT

No caso dos autos, o contrato de trabalho foi extinto em 14/08/2023, conforme TRCT (f. 429).

O comprovante de pagamento (f. 420) demonstra que o crédito dos valores líquidos devidos à Reclamante ocorreu em 17/08/2023, ou seja, no terceiro dia, em estrita observância ao prazo legal.

No que tange à multa do art. 467 da CLT, sua aplicação restringe-se à hipótese de existência de verbas rescisórias incontroversas não pagas até a data do comparecimento à Justiça do Trabalho.

Tendo a Reclamada apresentado contestação específica e fundamentada para todos os pedidos formulados na inicial, instaurou-se controvérsia sobre a totalidade das parcelas pleiteadas, tornando-se indevida a aplicação da referida penalidade.

Julgo improcedentes os pedidos de pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º da CLT.

MULTAS NORMATIVAS

A Reclamante requer a condenação da Reclamada ao pagamento de multa normativa, com fundamento na Cláusula 76ª da CCT, em razão do descumprimento de diversas cláusulas contratuais, citando, entre elas, as de nº 11ª (Descontos em Folha), 12ª (Horas Extraordinárias), 14ª (PLR), 16ª (Complementação de Auxílio-Doença), 45ª (Jornada de Trabalho), 58ª (EPIs) e 59ª (Medidas de Proteção).

Dentre as cláusulas citadas, restou reconhecida nos autos apenas a violação da cláusula 14ª (PLR).

Condeno a Reclamada ao pagamento da multa normativa prevista na Cláusula 76ª da CCT da categoria, no valor correspondente a 3% do salário normativo da categoria.

JUSTIÇA GRATUITA

O C. TST consolidou entendimento vinculante acerca da concessão da justiça gratuita em sede de processos trabalhistas, conforme TEMA 21, em uniformização de recursos repetitivos no dia 16/12/2024, que assim ficou definido:

I - Independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - O pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

III - Havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).

Desta maneira, tratando-se de empregado que recebe valor inferior a 40% do teto do INSS (menos de R\$ 3.262,96 para o ano de 2025 – data da sentença) e que há declaração de hipossuficiência (f. 32), sem provas materiais em sentido contrário, defiro ao Reclamante, nos termos do art. 790, §3º, da CLT.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Tendo em vista o trabalho executado pelo perito médico MARCO AURÉLIO DE ALMEIDA, a complexidade dos fatos a serem apurados, sua presteza e esclarecimentos, fixo os honorários periciais em R\$ 3.000,00, a serem suportados pela Reclamada, eis que sucumbente na pretensão objeto da perícia técnica, nos termos do art. 790-B da CLT.

Tal pagamento é feito independente dos honorários prévios já recolhidos.

Por outro lado, a parte Reclamante foi sucumbente no objeto da perícia técnica e, portanto, deve responder pelos honorários periciais, nos termos da legislação nacional e jurisprudência consolidada pelo C. TST. Contudo, em se tratando de parte beneficiária da justiça gratuita e o quanto decidido pelo E. STF na ADI n.º 5766 em 20/10/2021 (declarando a inconstitucionalidade do art. 790-B da CLT, com força vinculante), aliado ao fato de que o E. TRT da 15ª Região possui fundo específico para referidas despesas, determino que a Secretaria expeça guia de levantamento em benefício do perito LUIZ PEDRO BASILIO, arbitrados os honorários em seu valor máximo.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

No caso dos autos houve sucumbência recíproca, sendo devidos honorários por ambas as partes, em benefício dos patronos das partes adversas.

Nos termos do art. 791-A, §3º da CLT, fixo os valores devidos por cada parte, em especial pelo montante de pedidos em que houve sucesso ou insucesso de cada parte (Súmula 326 do STJ) e pela qualidade na atuação dos causídicos, vedada a compensação entre os honorários, da seguinte forma:

- Devidos pela parte Reclamante no montante de 10% para a Reclamada, direcionados aos seus respectivos patronos, calculado de acordo com a somatória dos valores arbitrados na inicial nos quais sucumbiu integralmente (pedidos julgados improcedentes), sem correção monetária e juros ante o disposto na Súmula 187 do C. TST;

- Devidos à parte Reclamante, direcionados ao seu respectivo patrono, em desfavor da Reclamada, no montante de 10%, calculado de acordo com a somatória dos valores da

condenação nos quais sucumbiu integral ou parcialmente, após devidamente atualizados (índice de correção nos termos da ADC n.º 58/59 e juros).

Considerando que a parte Reclamante é beneficiária da justiça gratuita, a exigibilidade do crédito ficará suspensa pelo prazo de cinco anos, cabendo aos credores (o patrono da Reclamada), neste prazo, demonstrar ao juízo que deixou de existir a situação de insuficiência econômica do trabalhador que justificou a concessão do benefício para assim permitir eventual execução, nos termos da atual redação do art. 98, §3º do CPC, pós decisão do STF na ADI n.º 5766, que reputou inconstitucional por completo o art. 791, §4º da CLT.

III - CONCLUSÃO

Nestes termos, nos autos da Reclamação Trabalhista proposta por **BRUNA MOREIRA GREGÓRIO SOARES** em face de **3M DO BRASIL LTDA**, **DECIDO:**

- Afastar as preliminares arguidas;
- Declarar prescritas as pretensões condenatórias cuja exigibilidade seja anterior a 28/09/2019;
- Julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados pela parte Reclamante para condenar a Reclamada ao pagamento de:
 - a) Indenização por danos morais em virtude de assédio moral no valor de R\$ 50.000,00;
 - b) Indenização por danos morais em virtude de concausalidade com a doença do trabalho no valor de R\$ 50.000,00;
 - c) Indenização substitutiva correspondente aos salários e demais parcelas contratuais devidas entre 14/08/2023 e 13/09/2023, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91;
 - d) Depósito das diferenças do FGTS na conta vinculada obreira, durante o período imprescrito;
 - e) PLR referente ao exercício de 2023, de forma proporcional aos meses trabalhados (10/12), já considerada a projeção do aviso prévio;

f) Multa normativa prevista na Cláusula 76ª da CCT da categoria, no valor correspondente a 3% do salário normativo da categoria;

g) Honorários periciais em R\$ 3.000,00 em favor do perito médico MARCO AURÉLIO DE ALMEIDA;

h) Honorários advocatícios de sucumbência, revertidos ao patrono da obreira, no montante de 10% para a Reclamada, calculado de acordo com a somatória dos valores da condenação nos quais sucumbiu integral ou parcialmente, após devidamente atualizados (índice de correção nos termos da ADC n.º 58/59 e juros);

- Condenar a parte Reclamante a pagar honorários advocatícios de sucumbência no montante de 10% para a Reclamada, direcionados aos seus respectivos patronos, calculado de acordo com a somatória dos valores arbitrados na inicial nos quais sucumbiu integralmente (pedidos julgados improcedentes), sem correção monetária e juros ante o disposto na Súmula 187 do C. TST, sendo que a execução fica suspensa, nos termos da fundamentação.

Determino que a Secretaria expeça guia de levantamento em benefício do perito técnico LUIZ PEDRO BASILIO, arbitrados os honorários em seu valor máximo.

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a ser parte integrante deste dispositivo.

Defiro o benefício da justiça gratuita ao Reclamante.

Liquidação por cálculos.

Conforme entendimento consolidado no C. TST, “a condenação tem como limite o valor postulado pela parte autora na petição inicial, salvo nos casos em que há ressalva expressa quanto à indicação dos valores por mera estimativa e pedido de apuração por meio de liquidação de sentença” (TST - RR: 0000524-49.2019.5.13.0032, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 29/08/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 02/09/2022).

No presente caso, havendo menção dos valores liquidados por estimativa, os respectivos cálculos não devem ser limitados às importâncias indicadas na inicial.

No que tange aos critérios de liquidação do quanto deferido, nos termos do quanto decidido pelo STF nas ADC's n.º 58 e 59 e as alterações da Lei n.º 14.905/2024;

- Na fase pré-judicial (a partir dos fatos e antes do ajuizamento da ação), observada a prescrição proferida, se o caso:

Deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991 - juros de mora de 1% ao mês, "pro rata die");

- Na fase judicial (após o ajuizamento da ação):

a) Até 29/08/2024 - aplica-se como correção e juros, de maneira única, a taxa SELIC, na modalidade receita (art. 84, §2º da Lei n.º 8.981/85);

b) Após 30/08/2024 (inclusive):

Aplica-se como correção monetária o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), na forma do art. 389 do Código Civil, após alterações da Lei n.º 14.905/2024;

Aplica-se como juros a taxa SELIC, na modalidade receita (art. 84, §2º da Lei n.º 8.981/85), após deduzido o IPCA-E do referido mês e desde que a diferença não seja negativa, na forma do art. 406 e parágrafos do Código Civil, com as alterações da Lei n.º 14.905/2024;

O Juízo deixa certo que a estabilização da lide se dá com o ajuizamento da ação, eis que os efeitos da citação retroagem a tal data.

Considera-se época própria para a correção: das verbas que compõem a remuneração mensal - do 1º dia útil do mês seguinte ao de competência; do 13º salário - metade em 30/11 e metade em 20/12 (Leis 4.090/62 e 4.769/65), das verbas rescisórias - o 10º dia após a rescisão; do FGTS a partir do 8º dia após o mês do salário, ou primeiro dia útil posterior, observando-se a incidência juros prevista na Lei 8.036/90 até a data do ajuizamento.

Na apuração do "quantum debeatur", concernente às parcelas deferidas, deverão ser deduzidas as quantias efetivamente, durante todo o período de apuração, pagas por iguais títulos objetivo de tornar defeso o eventual enriquecimento sem causa da parte reclamante, razão pela qual, de igual sorte, eventual pagamento a maior em determinado mês será deduzido no mês superveniente.

Para esse fim, em regular execução de sentença, serão considerados tão somente os valores constantes nos recibos existentes nos autos, haja vista a ocorrência da preclusão na apresentação de novos documentos.

Excetuam-se da regra geral as eventuais indenizações deferidas por danos, eis que não dizem respeito à obrigação contratual stricto sensu. Da mesma maneira, quando o dano reconhecido já apontar valor em expressão monetária atual, devem ser corrigidas a

partir data da prolação desta decisão.

Nos termos do artigo 43 da Lei 8.212/91, deverá a parte Reclamada recolher as contribuições previdenciárias devidas à Seguridade Social, incluindo as contribuições devidas diretamente pelo empregador (artigo 22, I e II da Lei de Custeio) e as contribuições a cargo do empregado (artigo 20 da referida Lei), sendo estas últimas descontadas do valor da condenação, conforme obriga o artigo 30, I, 'a' da Lei 8.212/91.

O crédito previdenciário será apurado mediante regime de competência (cálculo mês a mês dos montantes devidos), observadas as alíquotas e, exclusivamente para as contribuições a cargo do empregado, o limite máximo do salário de contribuição, ambos vigentes em cada mês de apuração, bem como a exclusão da base de cálculo do salário-contribuição das parcelas elencadas no parágrafo 9º. do artigo 28 da Lei de Custeio.

A atualização do crédito previdenciário observará a legislação previdenciária, ou seja, atualização a partir do dia vinte do mês seguinte ao da competência (alínea 'b' do inciso I do artigo 30 da Lei 8.212/91), sujeitas aos juros equivalentes à taxa referencial SELIC (receita) e pertinentes multas de mora (artigos 30 e 35 da Lei de Custeio).

Assim, para a obtenção do valor líquido do crédito trabalhista, o desconto do valor da contribuição previdenciária a cargo do empregado será também efetuado mês a mês, antes das atualizações dos referidos créditos trabalhistas.

Caso a Reclamada seja optante do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional LC 123/2006), em face do sistema unificado de recolhimento sobre o faturamento a que estão adstritas estas empresas enquanto optantes, somente serão executadas nesta Justiça Especializada as contribuições previdenciárias a cargo do empregado, ante os limites da competência estabelecida no inciso VIII do artigo 114 da Constituição Federal.

O montante da condenação, objeto de pagamento em pecúnia, deverá sofrer a retenção a título de imposto de renda na fonte com observância do regime de competência, ou seja, observando-se a época em que o pagamento gerador de renda deveria ter sido efetivado, na forma da Súmula 368, II do TST e art. 12-A, §2º da Lei 7.713/88.

Para tanto, a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte será determinada obedecendo-se os seguintes parâmetros: exclusão das parcelas elencadas no artigo 39 do Decreto no. 3.000/99; dedução da contribuição previdenciária a cargo do

empregado e demais abatimentos previstos no artigo 4º da Lei 9.250/95; bem como exclusão dos juros de mora incidentes sobre as parcelas objeto da presente condenação (independente da natureza jurídica dessas verbas), ante o cunho indenizatório conferido pelo artigo 404 do Código Civil (OJ 400 da SDI-1 do C. TST).

O recolhimento do imposto de renda retido na fonte será efetuado até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente ao mês da disponibilização do pagamento (artigo 70, inciso I, alínea 'd' da Lei 11.196/2005).

Por derradeiro, deverão ser comprovados nos autos os recolhimentos do imposto de renda retido na fonte, no prazo de 10 (dez) dias após o respectivo recolhimento, sob pena de expedição de ofício à Secretaria da Receita Federal para a tomada das providências cabíveis.

Ressalto que fica garantida à executada a participação em sistemas de desoneração da folha de pagamento, conforme critérios e condições previstas em lei pertinente, a serem analisados quando da liquidação e execução do feito, oportunamente.

Custas pela parte Reclamada fixadas em R\$ 3.000,00, calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 150.000,00, a serem recolhidas no prazo de 8 dias a partir da ciência desta sentença.

Intimem-se, por extrapolado o prazo de publicação da sentença na forma da Súmula 197 do C. TST.

Intime-se a União.

Ribeirão Preto, 20 de setembro de 2025.

PAULA RODRIGUES DE ARAÚJO LENZA

Juíza do Trabalho