



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **1000780-72.2023.5.02.0021**

Relator: SILVIA TEREZINHA DE ALMEIDA PRADO ANDREONI

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/11/2023

Valor da causa: R\$ 33.522,04

Partes:

RECORRENTE: CONCENTRIX BRASIL TERCEIRIZACAO DE PROCESSOS, SERVICOS ADMINISTRATIVOS E TECNOLOGIA EMPRESARIAL LTDA.

ADVOGADO: FLAVIO ALDRED RAMACCIOTTI

RECORRIDO: CLAUDIA DOS ANJOS ALVES

ADVOGADO: VICTORIA OLIVEIRA MINGATI MONTEIRO SA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

8a. TURMA

PROCESSO TRT/SP Nº 1000780-72.2023.5.02.0021

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO

RECORRENTE: CONCENTRIX BRASIL TERCEIRIZAÇÃO DE PROCESSOS, SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E TECNOLOGIA EMPRESARIAL LTDA.

RECORRIDO: CLAUDIA DOS ANJOS ALVES

ORIGEM: 21ª VT de SÃO PAULO

RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I da CLT.

VOTO

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Reproduzo a seguir trechos da sentença que considero relevantes para o julgamento do processo:

"A reclamante suscitou a nulidade da demissão por justa causa e conversão em rescisão indireta do contrato de trabalho e pagamento de verbas rescisórias, em razão da desídia da reclamada em suprir suas necessidades quanto à proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista. Relatou que a morosidade da empresa em adaptar seu ambiente de trabalho para melhor acolher a autora, deixando de alterar sua área de atuação a fim de condicioná-lhe melhoria no ambiente laboral.



O pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho foi fundamentado com base no art. 483, "a", "b" e "c", da CLT, sustentando que o exercício laboral em uma área que lhe causa sofrimento psicológico excessivo aproxima-se da exigência de serviços superiores às forças e às próprias condições de saúde da empregada. Expôs que a alteração da sua rotina de trabalho e a ausência de atendimento do pedido para alteração da atividade desempenhada desencadeou-lhe uma forte crise de ansiedade, necessitando de atendimento médico.

A reclamada aduz que não agiu de forma ilegal ou negligente, possuindo projetos voltados à inclusão e engajamento de diversidades também relacionados a pessoas com deficiência. Afiança que somente em maio do corrente ano tomou ciência dos problemas da reclamante com relação às suas atividades desempenhadas, de modo que tomou providências realocando a empregada em local reservado e na presença de colega de trabalho que lhe era querida.

A ré salienta que não discriminou ou duvidou do diagnóstico de transtorno do espectro autista da obreira, sendo que no momento em que foi contratada não se sabia de sua condição em razão do diagnóstico tardio, conforme documentos ids. bd1f927 e 3d6dbb2.

O documento id. 726cdcd juntado pela reclamante demonstra a ciência da empresa, em 09.11.2022, acerca do diagnóstico de transtorno do espectro autista da obreira, tendo sido enquadrada na cota de trabalhadores deficientes.

Da análise dos documentos acostados ao feito, destaca-se o anexo id. 29f5d2b, no qual um dos supervisores da empresa, Sr. Luiz Silva - Team Leader - Sputnik, reporta ao setor de Medicina do Trabalho, em 16.04.2023, a situação vivida pela autora, comunicando que ela vinha apresentando dificuldades no exercício das atividades profissionais devido ao barulho da operação e do volume das ligações, apresentando crises de ansiedade e pânico. O supervisor solicita auxílio ao referido Setor a fim de resolver a situação vivenciada pela empregada, de maneira que a médica do trabalho lhe respondeu no dia seguinte que já havia orientado a gestão da empresa em novembro de 2022 sobre os pontos relatados pelo supervisor, bem como deveriam ser operados ajustes face ao diagnóstico da reclamante.

No dia 04.05.2023, a empregada encaminhou e-mail à superior hierárquica de seu supervisor relatando ser pessoa com deficiência (PCD) e ter dificuldades para trabalhar com barulhos e mudanças de PA (posto de atendimento). Reforçou que estava apresentando à época reiteradas crises de pânico e ansiedade, e que na última semana convulsionou devido ao estresse



sofrido. Salientou que o atendimento por voz requer mais esforços para compreender o que está sendo dito pelos clientes, postulando, portanto, seu remanejamento para chat ou home office, haja vista o longo período de tempo no deslocamento de casa para trabalho e viceversa.

Durante a audiência, a preposta da empresa demonstra desconhecer os fatos debatidos, haja vista afirmar que "a reclamada teve ciência do diagnóstico da reclamada em abril de 2023; (...) que a reclamante não tinha apresentado laudo do autismo; que quando a reclamante apresentou o laudo foi enviada para uma sala separada por causa do barulho; que a reclamante ficou com (id. a897cbb), em completa contradição ao uma amiga de quem não se lembra o nome" documento oficial da empresa id. 726cdcd.

A testemunha da ré apresenta versão divergente da preposta da ré ao sublinhar que " sabe que a reclamante fez pedido para mudar de canal de atendimento do telefone para o chat em abril/ maio de 2023 ; que o pedido da reclamante foi negado sob alegação de ausência de vaga; que a reclamante foi mantida na mesma equipe e atendimento por telefone; que a providência tomada pela reclamada foi colocar a reclamante em um outro lugar na mesma sala porém mais isolado" (id. a897cbb).

De fato, tanto reclamante quanto a sua testemunha ratificam a informação passada pela testemunha da empresa de que a autora não foi realocada em sala separada, mas sim isolada em um espaço no canto do mesmo local em que já trabalhava.

Indiscutível que restou demonstrada a violação do contrato de trabalho por parte da reclamada (art. 483, "a", "b" e "c" da CLT), quando esta não efetuou alterações mínimas suficientes para amenizar o sofrimento da reclamante e integrá-la novamente ao ambiente de trabalho, dada à sua condição especial. Ademais, evidente a violação por parte da empregadora aos arts. 34, § 1º, 35, caput, e 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015." (grifei).

Como visto acima, não é verdade que a reclamada somente teve ciência do TEA da reclamante em abril 2023, já que está demonstrado nos autos que desde novembro de 2022 a reclamada tinha ciência do fato e foi orientada pela médica do trabalho a alterar as condições de trabalho, o que não fez.

E mesmo quando a crise se apresentou, não tomou as atitudes necessárias, pois não transferiu a reclamante de setor, nem a colocou em home office, o que seria mais adequado, não sendo verdadeira sua alegação de que ficou em sala separada.

Portanto, pelas razões e fundamentos expostos na sentença e reproduzidos acima, mantenho a rescisão indireta do contrato de trabalho.



Não provejo.

DO DANO MORAL

Além dos trechos da sentença acima reproduzidos, destaco outros:

"Requeru a reclamante indenização por dano moral pelas situações constrangedoras vivenciadas no ambiente laboral e destrinchadas no tópico anterior, decorrentes das condutas discriminatórias do supervisor denominado Ricardo, ferindo sua dignidade humana e ocasionando a piora de sua saúde.

Postulou também indenização por dano moral derivada do constrangimento sofrido em razão da aplicação indevida de advertência pelo superior hierárquico. Ponderou que registrou o início de sua jornada às 5h40 no dia 10.04.2023, porém não iniciou o trabalho devido à falha apresentada em sua máquina, de maneira que aguardou a resolução do problema pelo supervisor, o qual demorou a atendê-la o que lhe ocasionou uma forte crise de ansiedade. Frisou que após a referida crise de saúde, o supervisor resolveu o problema e lhe aplicou uma advertência verbal. Ao ser cientificada da advertência, pediu ao supervisor o seu cancelamento, consoante e-mail enviado em 04.05.2023 (id. 2646ac6).

O supervisor em questão, Sr. Ricardo de Carvalho Bascunan, depôs em favor da reclamada, admitindo que " o depoente era supervisor da reclamante na época; que o depoente aplicou uma advertência à reclamante porque a reclamante não cumpriu a escala inteira, entrando pra trabalhar meia hora mais tarde; que depois de uns dias a reclamante chamou a atenção do depoente porque este dia houve problema de maquinário e por isso que ela tinha entrado antes; que o depoente assume que não deveria ter aplicado a advertência, assim como seu superior; que passou para o coordenador mas não fez o acompanhamento para saber se advertência foi cancelada" (id. a897cbb)

De fato, o supervisor assume o equívoco na aplicação da advertência à autora, contudo não soube dizer se a punição foi cancelada, por completa inabilidade. Outrossim, em audiência realizada em 23.08.2023, trata com escárnio e desprezo a deficiência da autora, afirmando que " sabe que a reclamante tinha "questões de ordem mental"" (id. a897cbb), constrangendo a autora perante este juízo, o que nos remete a refletir como era o tratamento oferecido à empregada em seu ambiente laboral.



Logo, o aludido supervisor demonstra o seu despreparo e incompetência para exercer o encargo de gestor de unidade, não possuindo aptidão para gerência e empatia com condições mínimas de adversidades pessoais dos subordinados e manutenção de um bom clima organizacional, demonstrando profundo desconhecimento dos programas da empresa que visam promover a diversidade, equidade e inclusão de pessoas com deficiência e outras minorias.

Desnecessário relatar novamente toda a situação vivenciada pela reclamante suplicando pela melhoria do ambiente laboral, a fim de cessar suas crises de ansiedade e exercer o seu encargo dignamente, de maneira que a simples troca de ambiente laboral ou da atividade profissional, cuja ciência a reclamada tinha desde novembro de 2022, seria suficiente para a empresa ter de volta uma funcionária cumprindo suas obrigações normalmente, como fez desde a sua contratação. A situação vivenciada pela empregada foi destrinchada no tópico anterior que examinou o pedido da rescisão indireta, devendo ser enfatizada a mensagem eletrônica da médica do trabalho afirmando já ter orientado a gestão da unidade acerca dos ajustes necessários para o desenvolvimento profissional da obreira."

As alegações da reclamada apresentadas em seu recurso são infirmadas pelos termos da sentença, sendo que a recorrente não logrou desconstituir seus fundamentos, motivo pelo qual a decisão de origem deve ser mantida em todos os seus termos.

Nego provimento ao apelo.

DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A indenização por danos morais deve guardar relação com o bom senso. Assim, observando-se o princípio da razoabilidade, atentando para a natureza do dano e os critérios objetivos colhidos do conjunto probatório dos autos, não vislumbro qualquer razão para se reduzir o valor da indenização deferida na sentença, no importe de **R\$ 13.000,00 (constrangimento) + R\$ 2.000,00 (penalidade injusta)**, que deve ser mantida por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Nego provimento.

DA LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL



O § 1º do art. 840 da CLT determina que *"Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo (...) o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação do seu valor (...)".* O § 3º do citado artigo, por sua vez, dispõe que *"Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito."*

Ocorre que o C. TST, por meio da Resolução n.º 221, de 21/06/2018, aprovou a Instrução Normativa n.º 41/2018, que no seu artigo 12, § 2º, é clara ao preconizar que **"para o fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado"**.

Constata-se, portanto, que o posicionamento da mais Alta Corte Trabalhista no tocante ao citado art. 840 e seus parágrafos, se coaduna com os princípios que informam o processo do trabalho tais como o da simplicidade e da informalidade, pois, como é consabido, frequentemente, o reclamante, ao ingressar com a ação trabalhista, não dispõe de todos os documentos para proceder à imediata liquidação de seus pedidos, com elaboração de cálculos e indicação de valores precisos, consoante exigência prevista no mencionado art. 840 da CLT. Sendo certo que, para tal desiderato, há momento processual oportuno consoante art. 879 da CLT.

Assim, em que pese os elevados entendimentos no sentido contrário, **não se pode negar que a exigência da liquidação antecipada para o momento do ajuizamento da ação trabalhista consubstancia um ônus justamente para a parte que é hipossuficiente.** Dessa forma, vulnera não apenas os citados princípios informadores do processo do trabalho, como também dificulta, sobremaneira, o acesso à justiça, que é assegurado pelo art. 5º, inciso XXXV da Magna Carta e como consequência mitiga as demais garantias constitucionais previstas nos artigos 6º e 7º da Carta Política.

Por fim, é necessário registrar que o § 3º do artigo 840 da CLT ao não oportunizar a possibilidade de emenda da inicial, **disciplina com excessivo rigor aquele que busca o Judiciário porque teve sonegados os seus direitos trabalhistas e lhe retira o direito à solução integral do mérito,** que está previsto no art. 4º do CPC.

Destarte, **nego provimento** ao recurso ordinário da reclamada.



Acórdão

ACORDAM os Magistrados da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por unanimidade de votos, **Conhecer** e **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso da reclamada, tudo nos termos da fundamentação.

Presidiu o julgamento a Desembargadora Sueli Tomé da Ponte

Tomaram parte no julgamento os Magistrados: Silvia Almeida Prado Andreoni (Relatora), Marcos César Amador Alves (Revisor), Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio (3ª votante).

SILVIA ALMEIDA PRADO ANDREONI
Desembargadora Relatora

SAP01

