



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **0020665-52.2024.5.04.0004**

**Relator:** LUIS CARLOS PINTO GASTAL

### **Tramitação Preferencial**

- Pagamento de Salário
- Pessoa com Deficiência
- Discriminação

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 09/12/2024

**Valor da causa:** R\$ 106.147,29

#### **Partes:**

**RECORRENTE:** POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA

**ADVOGADO:** JOSE RUY DE MIRANDA FILHO

**RECORRENTE:** POLLY CONSULTORIA EM SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA

**ADVOGADO:** JOSE RUY DE MIRANDA FILHO

**RECORRENTE:** EBAZAR.COM.BR. LTDA

**ADVOGADO:** EDUARDO CHALFIN

**RECORRIDO:** CLAUDIA DOS SANTOS STROSSI

**ADVOGADO:** LUCAS VIANA COUTINHO

**ADVOGADO:** ELVES ANDRE RODRIGUES

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**Identificação**

PROCESSO nº 0020665-52.2024.5.04.0004 (ROT)

RECORRENTE: POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA, POLLY CONSULTORIA EM SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA , EBAZAR.COM.BR. LTDA

RECORRIDO: CLAUDIA DOS SANTOS STROSSI

RELATOR: LUIS CARLOS PINTO GASTAL

**EMENTA**

**DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.** Caso em que comprovado o caráter discriminatório da dispensa da reclamante, nos termos do art. 1º da Lei nº 9.029/95. Recursos ordinários das reclamadas não providos.

**ACÓRDÃO**

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA TERCEIRA RECLAMADA (EBAZAR.COM.BR. LTDA)**, para afastar a sua responsabilização solidária pela dívida e declarar a sua responsabilidade subsidiária pelos créditos devidos a parte autora. Por unanimidade de votos, em exame conjunto, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA (POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA) E SEGUNDA RECLAMADA (POLLY CONSULTORIA EM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA) E DO RECURSO ORDINÁRIO DA TERCEIRA RECLAMADA (EBAZAR.COM.BR. LTDA)** para limitar a condenação ao pagamento dos lucros cessantes ao valor postulado na petição inicial, ou seja, R\$2.000,00. Valor da condenação que permanece inalterado para os efeitos legais.

Sustentação oral: \*VÍDEO\* Adv.: Gustavo Henrique Gomes Vieira (PARTE: Ebazar.Com.Br. Ltda). Sustentou.

Intime-se.

Porto Alegre, 29 de maio de 2025 (quinta-feira).



## RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença (ID. 9e429b3), recorrem ordinariamente as reclamadas (ID. 7878e5f e ID. ee10343).

A terceira reclamada (Ebazar.com.br. LTDA) busca a modificação do julgado quanto aos seguintes tópicos: responsabilidade solidária; benefício de ordem na execução; danos morais e materiais; e honorários sucumbenciais.

Custas e depósito recursal no ID. ed04fa6 e seguintes.

A primeira (Polly Recursos Humanos e Transportes LTDA) e segunda reclamada (Polly Consultoria Em Serviços Terceirizados LTDA) pugnam pela reforma da sentença no que refere ao reconhecimento da dispensa discriminatória, condenação ao pagamento de indenização por lucros cessantes e danos morais e, finalizando, honorários sucumbenciais.

Depósito e custas no ID. 854ec39 e seguintes.

Com contrarrazões da reclamante (ID 9dae7e8) e da reclamada (ID. 7fc998b), os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA (POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA) E DA SEGUNDA RECLAMADA (POLLY CONSULTORIA EM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA - MATÉRIA PREJUDICIAL

#### DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA

A primeira e segunda investem contra a decisão que reconheceu o caráter discriminatório da despedida da reclamante. Alegam que, ao contrário do exposto na sentença, seus prepostos não *""admitiram nada saber acerca dos fatos""*. Mencionam que o simples fato de não terem trabalhado lado a lado com a reclamante não implica desconhecimento dos fatos, mormente porque preposto não é testemunha. Assim, inicialmente, postulam o afastamento da confissão quanto a matéria de fato. Sustentam que o depoimento da testemunha e da própria autora não confirma a alegação de que a despedida decorreu do diagnóstico de que é portadora de Transtorno do Espectro Autista - TEA. Apontam a comprovação de que a dispensa



se deu por não ter a parte autora se adaptado a rotina da empresa, mormente por apresentar comportamento de insubordinação, a qual somente ocorreu após passar a trabalhar diariamente na empresa. Relatam que possui em seus quadros outros trabalhadores portadores de doenças. Noticiam que não haveria motivo para a rescisão do contrato apenas em razão da doença, tendo a dispensa ocorrido pela insubordinação da trabalhadora. Observam que o contrato celebrado com a trabalhadora era da modalidade temporária, regido pela Lei nº 6.019/74 e, por conseguinte, sequer havia expectativa de continuidade da relação de trabalho. Ressaltam que o transtorno de espectro autista não poderia ser incluído na categoria das doenças graves de que trata a Lei nº 9.020/95, pois não enseja estigma ou preconceito. Frisa que a Lei nº 9.020/95 se destina a casos mais emblemáticos, onde a doença, por suas consequências e forma de contágio, acarretariam medo e preconceito de colegas de trabalho, tal como é o caso do HIV ou da Hanseníase, diferentemente do caso dos autos, onde a moléstia é tão discreta que nem mesmo a trabalhadora tinha ciência de sua condição até pouco tempo, sendo certo que a moléstia não exterioriza efeitos.

Analisa-se.

A Constituição Federal reconhece a reparabilidade dos danos morais, por meio do seu art. 5º, V e X.

No que concerne às relações de trabalho, a CLT preceitua que o dano de natureza extrapatrimonial pode ser causado por *"ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação"* (art. 223-B).

Tratando-se de pessoa física, os bens juridicamente tutelados, para efeito de configuração de possível dano extrapatrimonial, são a *"honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física"* (art. 223-C).

Lado outro, a Lei nº 9.029/95 veda a despedida discriminatória e elenca algumas hipóteses que configuram essa prática. No seu artigo 1º, ela dispõe que *"é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal"*.

No mesmo sentido, as Convenções 111 e 117 da OIT vedam a discriminação no emprego.

No caso dos autos, a reclamante informa ter sido contratada pela primeira reclamada, prestando serviços para a segunda reclamada na função de auxiliar de logística do grupo Mercado Livre (Meli). Notícia que na vigência do seu contrato de trabalho, apresentou alguns atestados médicos onde consta que é portadora do Transtorno do Espectro Autista (CID 11: 6AO2), necessitando de uso de fones de ouvidos, para



amenizar o barulho do trabalho que estava servindo como fator de estresse, para seu empregador. Salienta que, em 04/07/2024, enviou atestado médico(em anexo) para a empresa, informando a sua necessidade de adaptação para o trabalho e saber se iria estar dispensada no dia, conforme captura de tela abaixo. Registra que, neste mesmo dia, foi informada que a adaptabilidade da trabalhadora iria passar pela técnica de segurança do trabalho, sendo observado que não seria uma mudança de imediato. Frisa que sua adaptabilidade seria apenas o fornecimento de fones de ouvido, conforme consta no atestado médico em anexo demonstra. Relata que a profissional de Segurança do Trabalho esteve na empresa no dia 17/07/2024 e não entrou em contato com a ora recorrente, assim como não houve nenhum contato da empresa sobre a adaptação até aquele momento. Sinala que, neste mesmo dia (17/07/2024), o líder de equipe da Meli, entrou em contato indicando que não deveria ir trabalhar naquele dia e que a empregadora (empresa Polly) entraria em contato pela manhã do dia 18/07/2024, para explicar o ocorrido. Declara que, em tal dia, foi informada de sua dispensa por solicitação do Mercado Livre, sob o argumento de que "não se adaptou a cultura do Meli", apesar de ter sido promovido de diarista para mensalista, como se verifica pela CTPS.

A primeira e segunda reclamadas sustentam que a reclamante foi contratada para atuar na tomadora de serviço Ebazar, mediante contrato por prazo determinado (180 dias), para suprimir aumento da demanda sazonal. Ressaltam que uma a vez suprida tal demanda, a reclamante - assim como outros trabalhadores temporários contratados para tal demanda - teve seu contrato regularmente rescindido. Frisam que dispensa decorreu de determinação legal - que veda a manutenção do contrato temporário se deixar de existir demanda extraordinária que justificou a contratação. Salienta a produção de prova de que a reclamante não foi a única trabalhadora dispensada ao término da demanda. Afirmam que o fato da parte autora ter apresentado documentação médica que a diagnosticou como portadora de transtorno do espectro autista às vésperas do encerramento do contrato temporário não acarreta a presunção de que a dispensa teria sido discriminatória e nem teria o condão de prorrogar a duração do contrato.

A sentença acolheu a pretensão nos seguintes termos:

*"DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. A documentação carreada aos autos e os depoimentos das partes deixam bastante claro o contexto exposto na inicial. A reclamante comprova através de conversa por aplicativo de mensagens que informou a empresa a respeito de sua condição de saúde (diagnóstico de transtorno do espectro autista), que demandava mínima adaptação consistente no fornecimento, pela ré, de um fone de ouvido. A testemunha ouvida a convite da ré confirma esta situação, ao narrar ""que em julho de 2024 a reclamante apresentou um atestado de sua condição de saúde; que 3 ou 4 dias depois foi comunicada da dispensa; que soube que a reclamante solicitou a Felipe que a deixasse trabalhar com fone de ouvido, porém o Mercado Livre não autorizou o uso, referindo que era contrário às normas de segurança. Resta claro, portanto, que as rés, contrário às normas de segurança"" deliberadamente, não realizaram a adaptação necessária para a autora trabalhar. Da mesma forma, restou claro que a autora foi despedida dias depois de comunicar a empresa a respeito de sua condição de saúde. A primeira ré alegou à autora, através de troca de mensagens, que a*



terceira ré (Mercado Livre ou Ebazar.com.br) quem teria tomado a decisão, e que esta teria ocorrido por não ter a autora se adaptado à cultura da empresa. Há, aqui, indicação de motivo para dispensa, que vincula a parte, e determina sua comprovação, o que as rés não fazem. Além disso, o preposto da terceira ré Mercado Livre afirma acreditar que o motivo da despedida da autora tenha sido por falta de demanda. Trata-se de invocação de motivo inovatório, que vai de encontro ao motivo informado à autora pelo representante da primeira ré, o que demonstra que a empresa não sustenta um motivo específico para a despedida da autora. Ainda, a testemunha da ré informa a existência de um suposto terceiro motivo, que seria o fato de a autora ser resistente a ordens. Tal motivo, diga-se, sequer é objeto da defesa, mas corrobora a tese da inicial, de que a ré, na realidade, não possui um motivo específico para a dispensa da autora. E isso ocorre por uma única razão: a despedida ocorreu em razão da autora apresentar atestado médico de sua condição de saúde e ter solicitado adaptação. Chama a atenção o total descaso de todas as rés para as peculiaridades do caso da autora, que inclusive são demonstrados pelo fato de todas apresentarem em audiência prepostos sem nenhum conhecimento dos fatos. A Lei 12.764/12, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista estabelece disposições como o dever de dar estímulo à inserção da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho (art. 2º, inciso V), como direito de acesso ao mercado de trabalho (art. 3º), além de prever que a pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradante, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência (art. 4º). No entanto, a ré descumpre todas estas disposições. A autora comprovou documentalmente sua condição de saúde, algo que era de conhecimento da ré antes da despedida. Trata-se de uma doença, cujo diagnóstico tem crescido de forma importante no mundo (...) Trata-se, portanto, de um problema social, que não pode ser simplesmente ignorado pelo empregador. O protocolo para julgamento com perspectiva interseccional da justiça do trabalho aponta a necessidade de uma resposta jurisdicional que considere todas as formas de opressão, inclusive o que se tem denominado capacitismo, ou seja, formas de discriminação em razão da condição de saúde mental, psíquica ou física. A situação provada nos autos é de despedida discriminatória, pois a autora perdeu o emprego após noticiar sua condição de portadora de condição de saúde relacionada ao espectro autista. Neste sentido há, inclusive, a Súmula 443 do TST in verbis: **""DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185 /2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego""**.

Presentes os termos do artigo 4º da Lei 9.020/1995, é devida **""a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, que fixo, no caso, desde a ilegal despedida, até o trânsito em julgado da presente, o que se dá como forma de indenização por lucros cessantes, como postulado na inicial. Ainda, em razão de todo contexto e da conduta temerária praticada pela ré, é devida uma indenização por danos morais que fixo no valor de R\$50.000,00"**

(grifei).

Decisão que mantenho por seus próprios fundamentos.

A despedida discriminatória em razão da doença que reclamante é portadora encontra respaldo no desconhecimento dos prepostos da real causa da despedida.



Embora as segunda e terceira reclamadas afirmem que em sua defesa que o motivo da rescisão contratual foi a ausência de demanda extraordinária, seu preposto refere que se deu por falta de adaptação e, o da terceira reclamada, acredita que tenha sido a falta de demanda.

Conforme consignado na ata da audiência de instrução, *"os prepostos indicados pelas reclamadas são pessoas completamente estranhas à relação material e que, portanto, não detêm conhecimento dos fatos, tal como exige a legislação trabalhista, reputo-as confessas quanto à matéria de fato. Observo que a Lei 13467/2017 não alterou o fato de que nunca houve exigência na legislação trabalhista para que o preposto fosse empregado. A exigência sempre foi de conhecimento dos fatos que, evidentemente, não pode resultar do cotejo dos documentos do processo, pois essa é a função do advogado e do magistrado diante do processo. A função do preposto é justamente narrar o que efetivamente ocorreu no dia a dia da relação de trabalho, a fim de permitir que a melhor versão dos fatos chegue ao juízo, bem como sujeitar-se à confissão. Quando a empresa contrata alguém apenas para fingir, ou seja, desempenhar função de preposto em audiência, retira da parte autora a possibilidade de obter confissão, quebrando a paridade de armas que devem formar o processo. Além disso, descumpre obrigação legal expressa, pois se bastasse alguém contratado para estudar o processo e vir à audiência relatar a versão da empresa, o texto legal, reformado em 2017, certamente teria eliminado a figura do preposto. Diante disso, concluo verdadeiras as alegações trazida na petição inicial"* (grifei).

Além disso, a testemunha indicada pelas reclamadas, confirma a versão da reclamante de que após ter apresentado atestado de sua condição de saúde, foi comunicada 3 ou 4 dias depois da dispensa, in verbis: *"(...) em julho de 2024 a reclamante apresentou um atestado de sua condição de saúde; que 3 ou 4 dias depois foi comunicada da dispensa; que soube que a reclamante solicitou a Felipe que a deixasse trabalhar com fone de ouvido, porém o Mercado Livre não autorizou o uso, referindo que era contrário às normas de segurança"*.

Diante dos depoimentos dos prepostos das reclamadas e da testemunha ouvida a convite da primeira e segunda reclamadas, não há como afastar a conclusão do caráter discriminatório do ato demissional.

De qualquer sorte, não restou provado a falta de demanda alegada para a rescisão contratual da parte autora, encargo que competia as reclamadas.

Nesse contexto, tem-se como confirmado o caráter discriminatório da dispensa da parte autora alguns dias após ter informado ao seu empregador que era portadora de Transtorno do Espectro Autista - TEA.

Nega-se provimento ao recurso ordinário.

**RECURSO ORDINÁRIO DA TERCEIRA RECLAMADA (EBAZAR.COM.BR. LTDA) -  
MATÉRIA PREJUDICIAL**



**RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - BENEFICIO DE ORDEM**

A terceira reclamada busca absolvição da responsabilidade solidária que lhe foi atribuída. Sustenta a ausência de prova de que a reclamante prestou serviços em seu favor. Destaca a ausência de prova de que as referidas empresas sejam do mesmo grupo econômico, aspecto que deveria ter sido analisado pelo juiz *a quo*. Registra que, mesmo que fosse, a responsabilidade solidária não tem efeito expansivo a todo o grupo econômico, conforme entendimento jurisprudencial. Sustenta que competia à reclamante ao ônus de comprovar a prestação de serviços em seu benefício. Explica que firmou contrato com a primeira reclamada para prestação de serviços de recrutamento e seleção de profissionais. Aponta a ocorrência de subcontratação de serviços de atividade-meio, com nítida natureza comercial entre as reclamadas. Registra que terceirização seja de atividades fim ou meio é lícita, esse é o entendimento do E. STF, afirmado nos julgados da ADPF 324 e do RE 958.252, no qual firmou a seguinte tese de repercussão geral. Defende que a relação jurídica entre as empresas inseridas no polo passivo da demanda é meramente comercial, de natureza civil, e que sempre observou o fiel cumprimento das obrigações ali impostas, o que afasta qualquer tipo de responsabilidade de sua parte. Aponta a ausência de qualquer indício de formação de grupo econômico, fraude ou manifestação de vontade entre as reclamadas que impliquem neste tipo de imputação de responsabilidade, sendo impossível a caracterização pleiteada pelo reclamante. Invoca o disposto no artigo 265 do CC e 818 da CLT, registrando que os entendimentos contidos nas Súmulas 331 do TST e 49 deste TRT restaram cancelados pela Lei nº 13.429/2017. Por fim, aduz que o benefício de ordem deve ser observado. Esclarece que seu patrimônio somente poderá ser objeto da execução após: a) a execução do patrimônio da 1ª Recorrente, b) a execução do patrimônio pessoal dos sócios da 1ª Recorrente, o que se sustenta à luz da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, está sim prevista em dispositivo legal (art. 50 do CCB).

Analisa-se.

Consta na sentença:

*"RESPONSABILIDADE: Restou comprovada a prestação de serviços entre as rés, se beneficiando a terceira ré, portanto, da prestação de serviços da parte autora. Além disso, restou comprovado que a terceira ré atuou diretamente na despedida discriminatória da autora. A responsabilidade da tomadora diante da relação jurídica de emprego está disciplinada tanto no art. 2º, §2º da CLT, quando retira da pessoa jurídica que contrata a responsabilidade exclusiva pelo contrato, para dividi-la com todos aqueles que se beneficiam do trabalho, quanto no artigo 4º da Lei 6.830 /80, quando refere que as obrigações trabalhistas devem ser suportadas por "todos os responsáveis". Essa é a origem da Súmula 331 do TST, que tenta disciplinar a matéria, diante da realidade atual de interposição de terceiros na relação de emprego. Embora não tenha a redação mais adequada (já que cria conceitos extralegais como "responsabilidade subsidiária" e "atividade-meio" e "atividade-fim"), a orientação dominante apenas expressa o que o ordenamento jurídico exaustivamente estabelece em termos de responsabilidade diante da relação de trabalho. A base jurídica para a responsabilidade*



*de quem toma os serviços, quando o empregador age de modo manifestamente ilegal, negando o pagamento de verbas de natureza alimentar e diretamente relacionadas à sobrevivência física de quem trabalha, como é a hipótese dos autos, está, portanto, também, no artigo 927 do Código Civil, que dispõe que "aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". O parágrafo único acrescenta que "haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem". Está, ainda, no artigo 932 do Código Civil, quando especifica que "São também responsáveis pela reparação civil: (...) III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele", do artigo 933, quando diz que "as pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos" e, por fim, pelos termos do artigo 942 do mesmo diploma legal, quando dispõe que "os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os coautores e as pessoas designadas no art. 932". A responsabilidade solidária está, pois, amplamente disciplinada tanto no Código Civil, quanto na própria CLT. Havendo a 2ª reclamada obtido proveito com a mão-de-obra contratada pela primeira ré, tem - por consequência - responsabilidade pelo não-pagamento das verbas trabalhistas correlatas. Ao fazer sua opção administrativa, terceirizando em lugar de contratar diretamente os trabalhadores dos quais necessita para a consecução de suas atividades, a empresa assumiu o risco do resultado. A subsidiariedade é aquela do artigo 4o, parágrafo terceiro, da LEF".*

No caso, a reclamante postula a condenação das reclamadas pelos créditos deferido na presente demanda.

Normalmente, compete ao empregador o pagamento das obrigações trabalhistas. Apenas de forma excepcional é que outra pessoa será responsável por esse adimplemento. O tomador dos serviços, que abre mão da alternativa de manter empregados que executem serviços considerados auxiliares, preferindo contratar a execução por meio de empresa prestadora, se expõe ao risco de arcar com o pagamento das obrigações trabalhistas não adimplidas pelo empregador (prestadora de serviços). Esse entendimento decorre da necessidade de observância do basilar princípio da tutela que rege o Direito do Trabalho.

Assim, para que o trabalhador não fique desamparado, já que, não raro, se vê na contingência de não receber seus direitos, deve o beneficiário dos serviços prestados (tomador), ser responsável também pelo cumprimento da obrigação imposta em Juízo. Entretanto, a natureza dessa responsabilidade é menos abrangente do que aquela prevista no art. 265 do CCB, porquanto subsidiária. Nesta, o devedor responde somente na hipótese de inadimplemento da obrigação por aquele que mantém vínculo direto com o credor. Ademais, nada impede que o tomador de serviços busque o ressarcimento dos valores pagos na Justiça Comum, não havendo nenhum beneficiamento das empresas prestadoras de serviços por parte da Justiça do Trabalho.

Ao valer-se de serviços por meio da contratação de empresa interposta para atender a suas necessidades, ainda que no caso de terceirização lícita, o tomador de serviços assume o risco de responder



subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas que vierem a ser descumpridas pela empresa prestadora do serviço, até mesmo por aplicação do disposto no artigo 942 do Código Civil.

Nesse sentido, é a tese fixada pelo STF no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958252, de 30.08.2018, o último com repercussão geral reconhecida:

*"1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993" (ADPF 324).*

*"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (RE 958252).*

Portanto, cabível a atribuição da responsabilidade subsidiária dos beneficiários dos serviços prestados, por todas as obrigações trabalhistas devidas pela empregadora, inclusive por eventuais multas e indenizações, nos termos do item VI, da Súmula 331 do TST, em relação ao período no qual houve a efetiva prestação de serviços em seu benefício, no caso, durante todo o período contratual.

Ante a reforma do julgado, a terceira reclamada somente deverá responder pelos créditos deferidos na presente demanda em favor da parte autora, quando esgotadas todas as possibilidades da primeira e segunda reclamadas satisfazerem o débito.

Dá-se provimento ao recurso ordinário da terceira reclamada Ebazar.com.br. Ltda, para afastar a sua responsabilização solidária pela dívida e declarar a sua responsabilidade subsidiária pelos créditos devidos a parte autora.

**RECURSO ORDINÁRIO DA PRIMEIRA (POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA), SEGUNDA RECLAMADA (POLLY CONSULTORIA EM SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA E DA RECURSO ORDINÁRIO DA TERCEIRA RECLAMADA (EBAZAR.COM.BR. LTDA) - MATÉRIA CONEXA**

## **01. INDENIZAÇÃO POR LUCROS CESSANTES E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

A terceira reclamada requer a modificação do julgado quanto ao deferimento de indenização por danos morais e materiais pela suposta frustração da contratação. Ressalta que não é responsável por contratações, demissões ou qualquer processo seletivo que ocorre com a primeira reclamada. Registra que, tanto é verdade, que o próprio objeto do contrato entre as recorrentes é o serviço de seleção de mão-



de-obra. Sinala que as alegações da autora não se amoldam as previsões contidas na Súmula 443 do TST, Lei 9.029/95 e Convenção 111 da OIT, que regulam as condições discriminatórias no ambiente de trabalho e por ocasião da rescisão contratual sem justa causa pelo empregador. Conclui que a demissão da reclamante se deu em razão do exercício do poder diretivo e potestativo do seu empregador, razão pela qual improcede a alegação de dispensa discriminatória e arbitrária e indenização por danos morais dela decorrentes.

A primeira e segunda reclamada afirmam que a condenação ao pagamento de indenização no valor da remuneração do período de afastamento em dobro, desde a dispensa até o trânsito em julgado da decisão, contraria a Súmula nº 28 do TST. Sustenta que a decisão deve se adequar ao verbete sumular. Acrescentam que o fundamento observado pelo Juízo é uma forma de indenização por lucros cessantes. Aduzem que, nesse cenário, é necessário repetir que o contrato celebrado com a trabalhadora foi da modalidade temporária, de modo que não havia expectativa de continuação da relação contratual e, consequentemente, não se poderia falar em lucros cessantes. Destacam que os "lucros cessantes" em questão não poderiam ser superiores ao valor que receberia a trabalhadora se o contrato temporário fosse mantido até seu limite máximo legal, de 180 dias, sob pena de se caracterizar situação mais benéfica que a própria manutenção do contrato, em evidente situação de enriquecimento ilícito. Finalizando, insurgem-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$50.000,00, por sua desproporcionalidade e falta de razoabilidade, caracterizam enriquecimento ilícito da trabalhadora a ser coibido por este E. Tribunal. Asseveram que o valor fixado para a indenização em muito extrapola os critérios de fixação equitativa da indenização. Esclarecem que a recorrida foi contratada mediante contrato de trabalho temporário, com vigência máxima de 180 dias, com salário mensal de R\$1.701,00. Nesse contexto, afirma que é certo que, caso o contrato vigorasse até seu prazo máximo, receberia, no total, o valor de R\$ 10.206,00. Nessas circunstâncias, entendem ser notório, portanto, que a indenização fixada pelo MM. Juízo de piso, supera em quase cinco vezes o valor que a Recorrida receberia por seis meses de trabalho. Sinalam que a indenização fixada equivale a praticamente 30 salários da trabalhadora, em situação que visivelmente acarreta o enriquecimento ilícito da autora, o que não se pode admitir.

Analisa-se.

A questão da despedida discriminatória da parte autora se encontra superada ante ao decidido supra, assim como a responsabilidade da terceira reclamada pelos créditos deferidos.

A Juíza de origem, acolhendo as alegações da parte autora quanto ao caráter discriminatório da despedida conclui que: *"Presentes os termos do artigo 4º da Lei 9.020/1995, é devida a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, que fixo, no caso, desde a ilegal despedida, até o trânsito em*



*julgado da presente, o que se dá como forma de indenização por lucros cessantes, como postulado na inicial. Ainda, em razão de todo contexto e da conduta temerária praticada pela ré, é devida uma indenização por danos morais que fixo no valor de R\$50.000,00".*

A reclamante, na petição inicial, postula o pagamento de lucros cessantes observando que *"são aquilo que a vítima deixou de ganhar por força do dano sofrido". Neste sentido, o Código Civil, em seu artigo 402 entende que os danos patrimoniais são devidos, quando se almeja ver ressarcidos o que a autora deixou de lucrar com o ato ilícito praticado pelo ofensor".* Conclui que os valores dos lucros cessantes devem corresponder a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), ou seja, a condenação foi além do postulado pela parte autora.

Sendo assim, acolho em parte os apelos para limitar a condenação ao pagamento dos lucros cessantes ao valor postulado na petição inicial, ou seja, R\$2.000,00.

No que refere ao valor fixado a título de indenização por danos morais, não merece reforma a decisão

Da leitura da peça inicial, fica evidente que o pedido de indenização por danos morais formulado pela parte autora tem como causa de pedir o sofrimento ocasionado pela alegada despedida discriminatória em razão da doença que lhe acomete.

Conforme analisado supra, o depoimento da testemunha indicada pelas reclamadas, assim como de seus prepostos deixa evidente que a despedida decorreu do conhecimento de que é portadora de Transtorno do Espectro Autista - TEA, sendo que, nos termos do art. 4º da Lei n. 9.029/95 *"O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (...)".*

Ou seja, decorre da própria Lei n. 9.029/95, que *"proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências"*, o direito à indenização por danos imateriais.

Assim, caracterizada a despedida como discriminatória, faz jus ao pagamento da indenização por danos morais.

Ainda, em relação ao valor, ressalta-se que é necessário observar a gravidade do fato ocorrido, a condição pessoal da vítima, assim como a capacidade financeira do empregador. Além disso, a indenização por danos morais deve sempre se pautar nas circunstâncias do caso concreto, levando-se em conta, ainda, como parâmetro, os valores normalmente fixados em casos análogos. E, na hipótese, não obstante as razões recursais das reclamadas, reputa-se adequada a indenização no valor de R\$ 50.000,00 fixada na origem.



Nesse contexto, dá-se provimento parcial ao recurso ordinário das reclamadas para limitar a condenação ao pagamento dos lucros cessantes ao valor postulado na petição inicial, ou seja, R\$2.000,00.

## **02. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**

A terceira executada, confiando na sua absolvição da condenação, pede a exclusão da condenação ao pagamento de honorários de sucumbência ao patrono da reclamante.

A primeira e segunda reclamadas, por sua vez, observam que o Juízo de origem fixou honorários sucumbenciais em 15% sobre o montante bruto da condenação, de forma absolutamente desproporcional à duração do processo e ao trabalho realizado pelo profissional do Direito. Postulam a fixação dos honorários em patamar mais adequado à realidade do feito.

Analisa-se.

Sendo as reclamadas sucumbente na presente demanda, não há falar em absolvição dos honorários advocatícios sucumbenciais.

Entende-se que os honorários advocatícios devem ser fixados no percentual de 15%, em favor do procurador da parte autora, em consonância com os parâmetros usualmente adotados por esta Justiça Especializada, independentemente da complexidade da matéria. Ademais, situa-se dentro dos parâmetros estabelecidos pelo art. 791-A da CLT.

Nega-se provimento a ambos os recursos ordinários.

**LUIS CARLOS PINTO GASTAL**

Relator

## **VOTOS**

### **PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADOR LUIS CARLOS PINTO GASTAL (RELATOR)**

**DESEMBARGADORA MARIA DA GRAÇA RIBEIRO CENTENO**

**DESEMBARGADOR MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA**

