

NÚMERO CNJ: 0000296-09.2023.5.10.0003

JUIZ: NATALIA LUIZA ALVES MARTINS

DATA DE JULGAMENTO: 14/11/2023

DATA DE PUBLICAÇÃO: 14/11/2023

EMENTA:

SENTENÇA PJE-JT

No décimo quarto dia do mês de novembro do ano de 2023, na sede da MM 03ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, por determinação da Exma. Sra. Juíza do Trabalho Natália Luiza Alves Martins, foram apregoadas as partes e verificou-se a ausência de ambas, realizando-se a audiência para publicação da sentença dos autos em epígrafe, tendo sido proferida a seguinte decisão:

I. RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos moldes do art. 852-I da CLT, sendo que as teses produzidas e ocorrências relevantes serão devidamente individualizadas na fundamentação.

II. FUNDAMENTAÇÃO

II.1 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Alega a reclamante que foi admitida pela reclamada no dia 05/09/2022, para atuar como analista administrativa, percebendo o salário mensal de R\$ 2.200,00. Narra que o contrato de trabalho contemplava plano de saúde, ficando a reclamada encarregada pelo pagamento de forma integral, tendo optado por incluir seu filho no plano de saúde, ficando responsável pelo pagamento da quota-parte correspondente, de forma que o valor era descontado no contracheque da obreira.

Relata que no dia 22/11/2022 seu filho precisou de atendimento médico de urgência, tendo procurado hospital particular, mas teve o atendimento negado, pois seu plano estava inativo por falta de pagamento. Diante da negativa, a autora buscou a rede pública de saúde, pois não possuía recursos para arcar com o atendimento particular, e ao consultar a Unimed novamente informaram que o *status* cadastral constava inativo.

A autora narra que não possuía condições financeiras de arcar com a consulta médica, sem alternativas buscou atendimento em um hospital público, onde o seu bebê recebeu um diagnóstico impreciso, sendo receitado medicamentos paliativos que acabaram agravando o quadro de saúde do seu filho.

Aduz que no 04/01/2023 seu filho precisou ser internado na UTI devido uma bronquiolite grave, e novamente o plano se negou em atendê-lo, argumentando que a carência do plano ainda estava vigorando. Após conseguir uma

liminar através do processo nº 0700109-86.2023.8.07.0004 - TJDFT, apresentou um atestado para se ausentar por nove dias.

Narra que no dia 16/01/2023, data de seu retorno, foi demitida de forma imotivada, tendo ouvido os funcionários comentando que o patrão havia dito que não contrataria mulheres na empresa, apenas homens, pois estes não faltam por causa dos filhos, indicando que sua demissão se deu por motivos discriminatórios.

Por essas razões, a reclamante busca a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$13.020,00.

A reclamada apresentou defesa, conforme a peça no ID f772960-fls. 41/49.

A ré impugna as alegações da autora, aponta que não houve qualquer humilhação, ofensa ou constrangimento que motive uma condenação, negando a existência das falas atribuídas ao “patrão”.

Quanto à dispensa discriminatória, a reclamada se defende argumentando que a demissão sem justa causa faz parte do poder potestativo do empregador, argumentando que tendo a obreira recebido todas as verbas rescisórias e não sendo portadora de doença grave ou estigmatizante, não há o que se falar sobre dispensa discriminatória.

Analiso.

As provas produzidas nos autos confirmam os afastamentos da obreira em razão da condição de saúde do filho, bem como a sua dispensa imotivada no mesmo dia do retorno. Também restou comprovado que o plano de saúde da obreira estava inativo no dia 22 de novembro de 2022, conforme o documento no Id a8c27c2-fl. 25.

O documento de Id 256cfbf-fl.59 indica que houve o atraso no pagamento do plano de saúde, que somente foi adimplido após 20 dias da data de vencimento, confirmando, assim, o motivo pelo qual houve a negativa de uso apesar do desconto mensal feito em contracheque, sendo indiscutível a situação de angústia vivenciada pela obreira ao ver seu filho doente e sem ter atendimento médico, apesar do custeio mensal, não restando outra escolha senão buscar atendimento público.

Sobre a demissão, é relevante ponderar o momento em que aconteceu o encerramento do vínculo trabalhista, visto que a obreira se afastou do trabalho para cuidar do seu filho e no mesmo dia do seu retorno foi demitida sem justa causa, embora a ré tivesse plena ciência da doença que acometia o filho da obreira, um bebê lactente, de apenas um ano de idade, que possui apenas a mãe como suporte.

Em sua defesa a ré se reservou a afirmar que a dispensa imotivada encontra-se dentro do poder diretivo do empregador, no entanto, não colacionou aos autos nenhuma justificativa plausível para afastar a argumentação autoral de discriminação de gênero.

Não é demais registrar que a dispensa discriminatória, por essência, é o desligamento do(a) empregado(a) baseado em aspectos que não se relacionam com o seu desempenho profissional, mas sim em estigmas ou preconceitos. Muito embora no caso não haja prova contundente da “fala” do empregador, a demissão operada no dia do retorno da obreira fala por si só.

A ausência de motivação se apresenta como forte indício das argumentações autorais de discriminação, sendo uma triste realidade vivenciada por milhares de mulheres no Brasil e no mundo. Tanto é assim que em pesquisa realizada pela FGV constatou que 50% das mulheres perdem o emprego depois do início da licença-maternidade, demonstrando, assim, que estamos inseridos em uma sociedade estruturalmente machista, que desprezita direitos básicos das crianças e das mulheres mães.

É bem verdade que desde 1988, quando o legislador constituinte estabeleceu como objetivos da república a construção de uma sociedade livre justa e solidária, para todos e todas, sem qualquer distinção, já passamos a ter inserida formalmente em nossa Constituição a igualdade.

No entanto, apesar da igualdade formal entre homens e mulheres estar expressamente prevista no art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988, é de conhecimento público e notório que, apesar de mais de três décadas da constitucionalização da referida norma principiológica, as mulheres ainda sofrem com a discriminação de gênero que se apresenta como uma verdadeira viga de sustentação da nossa sociedade (ainda) sexista.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada na pelo IBGE em 2022, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens, sendo composta por 48,9% de pessoas do sexo masculino e 51,1% de pessoas do sexo feminino, havendo variações do percentual com relação ao grupos etários, o que torna a situação ainda mais grave.

A necessidade de se estabelecer políticas públicas e legislações de caráter cogente que visam garantir a igualdade substancial entre homens e mulheres, mesmo após trinta e cinco anos de publicação da Constituição Federal de 1988, a qual prevê a igualdade material entre homens e mulheres, revela que ainda temos muito a evoluir na luta contra a discriminação de gênero.

Além disso, enquanto a dispensa sem justa causa esteja inserida no poder potestativo do empregador, a relação de emprego está protegida no texto constitucional brasileiro contra a despedida arbitrária, sendo esta proteção prevista como direito fundamental.

Neste sentido, não merece prosperar a argumentação da ré de que por não estarmos diante de hipótese de doença grave ou estigmatizante não há que se falar em discriminação, pois a previsão constante na Súmula n. 443 do TST é exemplificativa e não taxativa.

Deste modo, entendendo que o enquadramento da situação fática em situações de denotem discriminação gera a presunção da ilicitude, cabendo ao

empregador provar que não foi esse o motivo de sua demissão, o que não ocorreu no caso.

Registro, ainda, que o Conselho Nacional de Justiça - CNJ editou a Resolução nº 492, de março de 2023, estabelecendo a adoção das diretrizes constantes no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, publicado em 2021, em todo o Poder Judiciário. Referido Protocolo foi elaborado com o objetivo de implementar políticas nacionais relativas ao enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nada mais é do que um guia de aplicação interpretativa dogmática, nas próprias palavras do documento, como um instrumento para garantir a distorção das desigualdades.

No caso em tela, é possível enxergar o gênero da obreira como um fator determinante para a demissão, restando claro que a ré não apresentou justificativas para motivar o encerramento do contrato, valendo ressaltar que o ato de demitir está inserido no poder diretivo do empregador, mas não é um direito absoluto.

Apesar de não haver provas específicas da suposta fala discriminatória alegada na inicial, a dispensa no dia do retorno é prova mais do que suficiente de que o empregador a demitiu em razão dos afastamentos que se fizeram necessários por ser mãe e mulher, corroborando a tese de discriminação de gênero, o que demonstra abuso de poder postestativo.

Destaco, ainda, que a Constituição Federal em seu art. 7º, inc. I veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos, embora não o Brasil ainda não tenha promulgado lei complementar, há normas internacionais que vedam a discriminação de gênero, devendo ser aplicada ao caso.

A Convenção nº 111 da OIT, a qual o Brasil é signatário, trata das hipóteses de *discriminação em matéria de emprego e profissão* e prevê em seu art. 2º:

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

De igual modo, o Brasil é signatário da Convenção de Belém, desde 1996, sendo que o referido Tratado visa “prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher”, garantindo a utilização de todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos, devendo o conceito de violência ser visto de forma ampla, cabendo aos Estados signatários estabelecerem mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência, seja de qual natureza for, tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes.

Assim sendo, convenço-me de que o procedimento da empresa causou constrangimento, humilhação e dor, configurando claramente o dano moral alegado pela reclamante, não havendo sequer necessidade de prova específica desse dano, que está implícito na própria situação, considerado o padrão do “homem médio”.

Conforme ensinamentos de Yussef Said Cahali citando Dalmartello (1998, p.28), o dano moral como violação a valores precípuos do ser humano, violações que abalam a moral ou atingem os direitos de personalidade:

"Parece mais razoável, assim, caracterizar o dano moral pelos seus próprios elementos; portanto, 'como a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos".

Ora, o direito à honra é direito constitucionalmente assegurado (Art. 5º, IX da CF), assim, sempre que o empregador causar danos, ao conceito que o empregado faz de si próprio ou à reputação de que o trabalhador desfruta no meio social, atinge a sua honra (BELMONTE, 2014, p. 80).

Pois bem.

Caracterizada a ocorrência do dano, passo a analisar o quantum a ser pago em razão da lesão suportada pela reclamante.

Para tanto, levo em consideração o grau de culpa da reclamada, que considero grave, uma vez constatado o ato discriminatório no momento da demissão, bem como comprovada a falta de pagamento do plano de saúde, apesar dos descontos efetuados; a extensão e duração do dano, que ocasionaram a ruptura contratual; o esforço para minimizar os efeitos, que foram inexistentes; a situação econômica da reclamante e a capacidade econômica da reclamada, o que o faço levando em consideração o seu objeto social e atividade econômica; além de observar a reprovabilidade da conduta e efeito punitivo pedagógico, tudo nos termos do art. 944 do CC.

Assim, configurado o dano e com base nos parâmetros acima delineados, bem como no art. 223-G da CLT, JULGO PROCEDENTE o pedido e arbitro o valor de R\$12.000,00 (doze mil reais) a título de indenização por danos morais.

II.2 INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

A parte reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos materiais em razão do atraso do pagamento do plano de saúde pelo empregador, o que inviabilizou o atendimento de seu filho pela rede particular de saúde, por esse motivo a autora busca o ressarcimento do valor de R\$ 194,37 referente ao plano de saúde descontado em seu contracheque no mês de novembro de 2022.

A reclamada se defende alegando que todas as mensalidades do plano foram pagas.

Pois bem.

O dever de indenizar está expressamente previsto na Constituição Federal (art 5º,V), no Código Civil e tem como um ato ilícito, um dano, e o nexó causal entre o ato e o dano (art. 186 e 927 do CC/2002).

Assim, é possível responsabilizar uma das partes da relação contratual, seja empregado ou empregador, se houver uma conduta ilícita que tenha concorrido diretamente para um dano.

O dever de reparação engloba os danos materiais e morais que a vítima tiver sofrido (art. 5º, V, CF), sendo que os danos materiais são aqueles que atingem o patrimônio da vítima, diretamente, sendo previstos no art. 402 do CC, que assim dispõe:

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Assim, de acordo com o diploma normativo, os danos materiais dividem-se em duas subespécies: os danos emergentes e os lucros cessantes, sendo o primeiro aquele efetivamente experimentado pela vítima, que é mensurado por simples operação aritmética, e o segundo refere-se ao que a vítima deixará de auferir.

Dessa forma, para que seja devida a reparação do dano material é imprescindível a demonstração do nexó de causalidade entre a conduta indevida e o efetivo prejuízo patrimonial suportado, sendo que conforme preceitua o art. 944 do Código Civil “*a indenização mede-se pela extensão do dano*”.

No caso, a reclamante demonstrou a extensão do dano sofrido com os documentos de Ids. a8c27c2-fl. 26 e 256cfbf-fl. 59, os quais comprovam que o plano de saúde estava inativo quando o filho da obreira necessitou de atendimento médico, apesar de ter sido descontado o valor de sua remuneração mensal.

Dessa forma, JULGO PROCEDENTE o pedido para condenar a reclamada a pagar à reclamante o valor de R\$194,37 a título de danos materiais.

II.3 DA JUSTIÇA GRATUITA

Inobstante as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista, o C. TST firmou entendimento no sentido de que para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015), nos termos do item I, da Súmula nº 463, do C. TST, considerando-se a presunção de veracidade da declaração, como consta no artigo 99, parágrafo 3º, do CPC/2015.

Dessa forma, defiro à reclamante os benefícios da justiça gratuita, afastando a impugnação da demandada.

II.4 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Com base no art. 791-A da CLT, condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, fixados no percentual de 10% sobre o valor atualizado da condenação em favor do(a) advogado(a) da parte reclamante, considerando-se o grau de zelo, o lugar da prestação do serviço e complexidade da causa.

II.5 LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

As partes requereram a aplicação da pena de litigância de má-fé.

O princípio da lealdade processual faz presumir que as partes agiram de boa-fé, exigindo-se prova cabal de que a parte agiu de maneira contrária, pois a litigância de má-fé deve ser considerada exceção e não regra.

No caso dos autos não foi constatado nenhum fato que se insira nas hipóteses do art. 80, do CPC/2015.

Por essa razão indefiro o pleito.

II.6 DOS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

Não há que se falar em incidência de contribuição previdenciária, ante a natureza indenizatória da parcela, não se encaixando no art. 28, §9º da Lei 8.212/91.

Não há também incidência de imposto de renda tendo em vista a natureza da parcela deferida, conforme já decidiu o C. TST, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO INCIDÊNCIA DE IMPOSTO DE RENDA. A atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido da não incidência do imposto de renda sobre indenização por danos morais, na medida em que tal parcela não se enquadra no conceito de renda a configurar fato gerador do imposto. Dessa orientação não divergiu o acórdão recorrido, atraindo à cognição do recurso de revista o óbice da Súmula nº 333 do TST. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 20083720105110011.

II.7 DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

A forma de atualização dos créditos da parte autora se dará conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em 18.12.2020, cuja eficácia foi erga omnes e com efeito vinculante, que assim dispõe:

“(…) deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do

IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”.

Portanto, a correção monetária dos créditos trabalhistas objeto de condenações judiciais deve ser aplicada a partir do inadimplemento até a data do ajuizamento da ação, adotando-se, para isso, o IPCA-E como índice oficial.

A partir da data do ajuizamento da ação até o seu pagamento, deve ser aplicada a taxa SELIC, que contempla tanto a correção monetária quanto os juros de mora.

Não poderão mais ser aplicados os juros de mora de 1% ao mês previsto no art. 883 da CLT e art. 39, §1º, da Lei n. 8.177/91, eis que, segundo o STF, já estão englobados na taxa SELIC e devidos apenas a partir da citação válida.

Assim, os cálculos de liquidação deverão observar os seguintes parâmetros: i) aplicação do IPCA-E como índice de correção monetária até o ajuizamento da ação; ii) aplicação da taxa SELIC a partir do ajuizamento, que compreende englobadamente os juros de mora e a correção monetária; e iii) não aplicação de juros de mora a partir do ajuizamento da ação de que trata o art. 883 da CLT.

Havendo pedido de danos morais deverá ser observado a súmula n. 439 do TST.

II.8 DA LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA

Sentença líquida.

Danos morais: R\$12.000,00

Danos materiais: R\$194,37

Honorários advocatícios: R\$1.219,43

Valor da condenação: R\$13.413,80

III. DISPOSITIVO

Ante o exposto e por tudo mais que dos autos consta, na reclamatória trabalhista proposta por **CRISNAYA QUEIROZ DIAS DE OLIVEIRA** em face de **RIBAL LOCADORA DE VEICULOS LTDA**, decido **JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados para:

Condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$12.000,00 (doze mil reais) e ao pagamento de indenização por danos materiais no valor de R\$194,37 (cento e noventa e quatro reais e trinta e sete centavos), conforme fundamentação.

Conceder os benefícios da gratuidade de justiça à parte reclamante.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Sentença líquida.

Determinar que as notificações sejam realizadas no nome dos patronos indicados pelas partes.

Custas pelas reclamadas, no importe de R\$268,27, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação (R\$13.413,80).

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a integrar o dispositivo para todos os fins. Intimem-se as partes. Nada mais. Cumpra-se.////

BRASILIA/DF, 14 de novembro de 2023.

NATALIA LUIZA ALVES MARTINS
Juíza do Trabalho Substituta