



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
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0020665-52.2024.5.04.0004
RECLAMANTE: CLAUDIA DOS SANTOS STROSSI
RECLAMADO: POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA E
OUTROS (2)

CLAUDIA DOS SANTOS STROSSI ajuíza ação trabalhista em face de **POLLY RECURSOS HUMANOS E TRANSPORTES LTDA, POLLY CONSULTORIA EM SERVICOS TERCEIRIZADOS LTDA e EBAZAR.COM.BR. LTDA** em 13/08/2024, conforme ID. 1d6dadc. Afirma que foi admitida em 12/03/2014, sendo despedida indevidamente e de forma discriminatória em 18/07/2024. Postula o reconhecimento de despedida discriminatória e o pagamento de indenização correspondente ao pagamento dos salários de período e dano moral. Requer o benefício da justiça gratuita e o pagamento de honorários. Atribui à causa o valor de R\$ 106.147,29. Anexa documentos. As reclamadas contestam, juntando documentos, pugnando pela improcedência. É realizada prova oral. Sem outras provas, é encerrada a instrução. Razões finais remissivas. Tentativas de conciliação frustradas. Vêm os autos conclusos.

DECIDO:

LEI 13.467/17. O pedido de aplicação da Lei 13.467, sem referência a matérias específicas que estejam sendo discutidas nos autos, é genérico e, portanto, sequer pode ser apreciado pelo juízo em tais termos. Trata-se de uma lei que alterou mais de 200 dispositivos da CLT. O prazo em dias úteis, por exemplo, resultado de alteração promovida por essa legislação, está sendo aplicado. Outras alterações, porém, quando resultam regra inconstitucional, não podem efetivamente ser aplicadas pelo juízo. Devem, contudo, ser analisadas em concreto, e não de modo abstrato, razão pela qual nada há mais para ser dito neste tópico.

LIMITAÇÃO DOS PEDIDOS. A petição inicial indica valores aproximados para cada pedido formulado e atribui valor à causa para fins de adequação ao rito. Considerando que o dever legal de documentação do contrato de trabalho é do empregador e que a nova redação do artigo 840 da CLT dada pela Lei nº 13.467/2017 não se refere à liquidação inequívoca dos pedidos e, sim, à mera indicação de valores, preenchidos os requisitos legais, não há falar em extinção do feito. O processo do trabalho é regido pelo princípio da informalidade, bastando à parte reclamante apresentar uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, nos termos do art. 840, § 1º, da CLT, exigência que restou plenamente atendida no caso em análise.

ILEGITIMIDADE DE PARTE: A legitimidade para responder à demanda é aferida em tese, de modo que, havendo a parte reclamante apontado as reclamadas como responsáveis pela satisfação dos direitos vindicados, ao argumento de que beneficiadas pelo seu trabalho, apresenta elementos suficientes a autorizar a prolação de decisão de mérito quanto à efetiva responsabilidade. Inexiste, pois, legitimidade a ser reconhecida de plano. Nessa linha, ainda, não há falar em carência de ação. Nesses termos rejeito as prefaciais.

CONFISSÃO. A CLT exige a presença de pessoa *com conhecimento dos fatos* (art. 843, § 1º da CLT - *"É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente"*), e mesmo diante da compreensão de que esse conhecimento pode ser obtido por via indireta, é indispensável que ele exista. As pessoas que compareceram à audiência como representantes das rés admitiram nada saber acerca dos fatos, e que sequer tiveram contato com a reclamante. Ou seja, **prepostos sem conhecimento dos fatos**, não cumprindo a norma expressa da CLT. Note-se que se bastasse um preposto profissional ou um mero figurante para a audiência, a lei não exigiria certamente o conhecimento dos fatos. Mais, a mal denominada "reforma" trabalhista teria suprimido inclusive a necessidade de a empresa apresentar preposto, bastaria o advogado. Ao contrário, a Lei 13.467/2017 se limitou a negar uma exigência que a legislação trabalhista nunca impôs: a de ser empregado. Empregado ou não, quem comparece à audiência trabalhista representando a demandada, cujas declarações inclusive o obrigarão, não pode ser alguém contratado apenas para tal finalidade ou que desconheça completamente o ambiente de trabalho e os fatos sujeitos à contradição. Essa conduta implica escárnio com o Estado, na figura da Justiça do Trabalho, cuja atuação - séria e comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas - não pode ser alvo de manobra que pretenda promover a quebra da bilateralidade da audiência. Com isso, ocorre a quebra do princípio do contraditório, da paridade de armas. Ou seja, as partes devem ter condições de igualdade para deduzir suas pretensões em juízo e para sofrer as consequências do processo, inclusive no que tange à possibilidade de confissão. Nesse ponto, é claro o comando contido no art. 843, § 1º, da CLT, que determina que a pessoa designada para substituir o empregador em Juízo tenha conhecimento dos fatos. O objetivo da norma é justamente permitir a conciliação e evitar que se torne inócua a inquirição, cuja finalidade precípua é obter a confissão real. Por isso, o descumprimento dessa regra básica pela reclamada equivale à confissão, nos exatos termos do art. 844 da CLT. O processo é um meio social de resolução de conflitos. Por isso mesmo, sua solução rápida, eficaz e comprometida com a verdade interessa às partes diretamente envolvidas, aos terceiros e ao Estado. Os atos processuais devem ser praticados de sorte a permitir a resolução eficaz do conflito, e, em contrapartida, de que é vedado aos litigantes, a terceiros e ao Estado, agir de forma a impedir, fraudar ou retardar a prestação jurisdicional. O processo não constitui um jogo de esperteza, mas

sim um diálogo democrático, em que as regras fixadas pelo Estado devem ser observadas por ambas as partes. Se a parte autora deve comparecer pessoalmente para não sofrer penalidade, também a empresa deve observar os requisitos para se fazer representar em juízo. Do contrário, a audiência trabalhista, momento fundamental para o cumprimento da tutela jurisdicional, se tornará um faz de conta, uma mera encenação. Nesse sentido, convém referir recente decisão do TRT4: "CONFISSÃO. DESCONHECIMENTO DOS FATOS DO CONTRATO PELO PREPOSTO. Desconhecendo o preposto os fatos pertinentes ao contrato de trabalho do reclamante, deve ser reconhecida a confissão, com fundamento no art. 843, § 1º, da CLT". (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021788-78.2017.5.04.0021 ROT, em 09/07/2020, Desembargador Emilio Papaleo Zin).

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, 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 ([https://gcene.com/transtorno-do-espectro-autista-cresce-280-em-quatro-anos/#:~:text=Transtorno%20do%20Espectro%20Autista%3A%20Diagn%C3%B3stico%20cresce%20280%25%20em%20quatro%20anos&text=Os%20n%C3%BAmeros%20de%20diagn%C3%B3sticos%20de,de%20estudantes%20com%20TEA%20registrados.](https://gcene.com/transtorno-do-espectro-autista-cresce-280-em-quatro-anos/#:~:text=Transtorno%20do%20Espectro%20Autista%3A%20Diagn%C3%B3stico%20cresce%20280%25%20em%20quatro%20anos&text=Os%20n%C3%BAmeros%20de%20diagn%C3%B3sticos%20de,de%20estudantes%20com%20TEA%20registrados.&text=Os%20n%C3%BAmeros%20de%20diagn%C3%B3sticos%20de,de%20estudantes%20com%20TEA%20registrados.) e <https://g1.globo.com/saude/noticia/2023/04/01/por-que-os-diagnosticos-de-autismo-estao-crescendo-tanto.ghtml>). 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.

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.

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. A comprovação da necessidade de gratuidade da justiça se dá pela declaração de insuficiência de recursos, especialmente porque tal circunstância é de ser presumida, tratando-se de trabalhador inserto em realidade na qual o trabalho é a fonte de sobrevivência física. A parte autora é, portanto, autêntica destinatária da norma jurídica, razão pela qual concedo o benefício da gratuidade integral, na forma do art. 5º,

LXXIV (o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos), da Constituição. Quanto aos honorários aos advogados da parte autora, o artigo 133, conjugado com o artigo 1º, inciso IV (princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito), ambos da Constituição de 1988, derrogaram o 14 da Lei nº 5.584-70. Sendo, o Advogado, indispensável à administração da Justiça e tendo, o Brasil, como princípio fundamental, o da valorização social do trabalho, não há como negar ao profissional liberal que prestou serviços, o pagamento de seus honorários, quando atua em favor de quem sofreu lesão a direitos. Não sendo o trabalhador quem deu causa à existência da lide, e já havendo arcado com o ônus decorrente do tempo do processo, revela-se flagrantemente desproporcional impor a ele a consequência dos descumprimentos dos deveres contratuais e legais da demandada. Ao contrário, embora seja impossível apagar a integralidade dos dissabores causados à outra parte - referentes à angústia com a injustiça, a postergação da reintegração patrimonial e toda sorte de transtornos decorrentes do litígio judicial - deve a ré, ao menos, arcar com a integralidade dos prejuízos econômicos diretamente causados, inclusive com custeio dos serviços dos profissionais que se fizeram necessários para viabilizar ao empregado a concretização dos seus direitos. O valor deverá ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas. Observo, ainda, que não há falar em sucumbência no processo do trabalho, tampouco é possível, diante da decisão proferida na ADI 5766, atribuir à parte autora, reconhecidamente pobre, despesas relativas a custas ou honorários.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. A caracterização da má-fé processual pressupõe que as partes tenham incorrido em alguma das condutas relacionadas no artigo 80 do Código de Processo Civil, o que não verifico no caso em tela.

CONCLUSÃO (ART. 832, CLT): RECONHEÇO o caráter discriminatório da despedida da autora; **DECLARO** a responsabilidade solidária da reclamadas pelos créditos aqui devidos; **DEFIRO** o pagamento de indenização, em dobro, em valor correspondente aos salários do período, abrangendo férias, décimos terceiros e FGTS, observados ainda os reajustes salariais eventualmente pactuados no período, desde a despedida, até o trânsito em julgado da presente; indenização por danos morais, no valor de R\$50.000,00, a ser atualizado na proporção dos créditos trabalhistas, a contar da data da extinção ilegal do vínculo de emprego; e honorários de advogado à razão de 15% sobre o montante bruto da condenação.

CRITÉRIOS DE CÁLCULO: Devem ser considerados como pagos todos e apenas os valores documentados nos autos, especificamente como rubricas próprias. A correção monetária deverá ser realizada com base no IPCA-E. Juros de mora na forma da Constituição. A atualização do FGTS deve seguir os mesmos critérios dos créditos trabalhistas. Não são cabíveis descontos fiscais e previdenciários, porque a executada é responsável exclusiva pela ausência de repasse à época própria, na forma

do artigo 33, § 5.º, parte final, da Lei n.º 8.212/91. A contribuição previdenciária do empregador compreende o percentual de 20%, acrescida da parcela SAT e excluída a contribuição a terceiros. Não há compensação referente à mesma competência e ao mesmo fato gerador passíveis de serem deferidos.

FORMA DE CUMPRIMENTO: A sentença deverá ser liquidada por cálculo. Arbitro à condenação o valor provisório de **R\$ 100.000,00**. Custas na forma da lei, pela reclamada. Na forma da CLT, (art. 832, § 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento), determino que, tão logo apurada a conta, a reclamada cumpra a obrigação na forma do art. 880 da CLT, valendo a presente como mandado de citação. No mesmo prazo, deverão comprovar os recolhimentos previdenciários e fiscais, vedadas deduções ou descontos, pois é de sua exclusiva responsabilidade o recolhimento e, portanto, a ausência dele em época oportuna.

Observo que não há "prequestionamento" para interposição de recurso da sentença de primeiro grau e que os embargos de declaração na Justiça do Trabalho são cabíveis apenas nas hipóteses de omissão ou contradição (art. 897-A da CLT). Por isso, desde logo as partes são advertidas de que eventual interposição de embargos de declaração em que verificado manifesto intuito procrastinatório implicará aplicação de pena por litigância de má-fé (arts. 81 e 1.026, § 2º, do CPC) e não haverá interrupção do regular prazo recursal.

Nos termos do art. 495 da lei 13.105/15 - CPC, a presente sentença vale como título executivo para providências de hipoteca judiciária junto ao Cartório de Registro de Imóveis. Eventuais despesas devem ser informadas nos autos, para inclusão na conta e pagamento ao final.

PORTO ALEGRE/RS, 04 de novembro de 2024.

VALDETE SOUTO SEVERO

Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: VALDETE SOUTO SEVERO - Juntado em: 04/11/2024 17:32:09 - 9e429b3
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24100917084099800000155399351?instancia=1>
Número do processo: 0020665-52.2024.5.04.0004
Número do documento: 24100917084099800000155399351