



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

Recurso Ordinário Trabalhista

1000099-78.2024.5.02.0341

Relator: PAULO JOSE RIBEIRO MOTA

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/10/2024

Valor da causa: R\$ 170.850,70

Partes:

RECORRENTE: ----- ADVOGADO: MURILLO
GRANDE BORSATO ADVOGADO: ALEXANDRE MANOEL GALVES DE
OLIVEIRA **RECORRIDO:** -----
PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: RAQUEL NASSIF
MACHADO PANEQUE



PODER JUDICIÁRIO
 JUSTIÇA DO TRABALHO
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
 1ª VARA DO TRABALHO DE ITAQUAQUECETUBA
 ATOOrd 1000099-78.2024.5.02.0341
 RECLAMANTE: -----
 RECLAMADO: -----

RECLAMANTE: ----- RECLAMADA: MRS

LOGÍSTICA S.A.

I – RELATÓRIO

----- ajuizou ação trabalhista, em 26.01.2024, em face de MRS LOGÍSTICA S.A., postulando, em síntese, com fundamentos de fato e de direito, a reversão da justa causa aplicada, com a sua reintegração ao emprego e condenação da reclamada ao pagamento das vantagens do período de afastamento, diferenças de parcelas rescisórias e indenização por danos morais. Requereu, ainda, a concessão dos benefícios da justiça gratuita e o pagamento de honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 170.850,70. Juntou documentos.

A reclamada apresentou defesa escrita, na modalidade contestação, impugnando os pedidos formulados, sob o fundamento de que o reclamante abandonou o emprego, que não houve despedida discriminatória e que todas as verbas rescisórias foram pagas corretamente. Requereu a improcedência dos pedidos e juntou documentos.

O reclamante se manifestou sobre a defesa e documentos.

As partes e uma testemunha prestaram depoimentos. Inexistindo outras provas a serem produzidas, a instrução foi encerrada, apresentando a reclamada razões finais por memoriais.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - DIREITO INTERTEMPORAL. LEI N. 13.467/2017.

Inicialmente, diante da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017,

em 11.11.2017, bem como tendo em vista que a presente sentença é prolatada na vigência da referida lei, cumpre tecer algumas considerações sobre a imediata aplicabilidade ou não das alterações legislativas.

Registro que, em relação às normas de direito material, é pacífico o entendimento de que somente se aplicam as novas regras às relações jurídicas não consumadas na data de início de sua vigência.

Nesse sentido, o artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, o artigo 912 da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, sendo que o último estabelece que a “lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”, o que se justifica em face dos princípios da segurança jurídica e da pacificação social.

Portanto, diante das ponderações realizadas, as situações jurídicas consolidadas e os regramentos de direito material serão analisados à luz do regramento trabalhista vigente durante o contrato de trabalho.

Com relação às normas de natureza processual, nos termos do artigo 14 do Código de Processo Civil, defende-se a aplicação imediatamente aos processos em curso, “respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”. Nesse sentido, destaco que, conforme posição majoritária da doutrina, ao ajuizar uma ação, a parte não terá direito adquirido à tramitação processual como ela conhecia no momento da apresentação da petição inicial, visto que o processo é formado por fases.

2 – IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS.

Não basta a simples impugnação formal de documentos para que estes sejam desconsiderados como prova, sendo necessário impugnar o conteúdo e comprovar o vício.

Não há evidências de fraude e a parte não produziu provas capazes de invalidar os documentos impugnados. Rejeito.

3 – LIMITAÇÃO AOS VALORES APONTADOS NA PETIÇÃO INICIAL.

No que diz respeito à pretensão de que eventual condenação deve ser limitada aos valores apontados na petição inicial, esclareço que o parágrafo primeiro do artigo 840 da CLT, com a redação dada pela lei nº 13.467/2017, assim dispõe:

"Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Parágrafo alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017).”

Os pedidos formulados na petição inicial foram devidamente discriminados, com a indicação de seu valor.

Entendo que a reforma trabalhista não exige a indicação precisa dos valores postulados pelo reclamante, pois o parágrafo 1º do art. 840 da CLT ao se referir a pedido certo, determinado e com indicação de seu valor, refere-se a meio de alçada, e não como fixação da efetiva pretensão, vez que esta é feita em liquidação da sentença.

Assim, reconheço que os valores a serem eventualmente pagos pela reclamada deverão ser apurados em regular liquidação da sentença, não havendo que se falar em limitação aos valores indicados na petição inicial.

4 – PREJUDICIAL DE MÉRITO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL.

No caso dos autos, registro que o contrato de trabalho perdurou no período de 20.10.2021 a 15.12.2023, assim, ajuizada a reclamação trabalhista em 26.01.2024, não há prescrição quinquenal a ser reconhecida.

5 – JUSTA CAUSA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO.

O reclamante alegou que foi admitido em 20.10.2021, na função de auxiliar administrativo PCD e que, a partir de 04.05.2022, começou a sofrer sérios problemas de saúde, como Labirintite (CID: H83.0); Disfunção de labirinto (CID: H83.2); Tontura e instabilidade (CID: R42); Tinnitus (CID: H93.1); Esquizofrenia (CID: F20); transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas (CID: F19). Asseverou que foi afastado pelo INSS no período de 27.02.2023 a 08.09.2023 e que, após o término do benefício, vem tentando junto ao órgão previdenciário a prorrogação do benefício.

Destacou que manteve a empresa ciente dos períodos de afastamento e do final do benefício, bem como dos recursos interpostos. Aduziu que jamais teve ânimo de abandonar o emprego, que não está apto para o trabalho e que sua despedida foi discriminatória.

Em razão disso, pretendeu o reconhecimento da nulidade da rescisão contratual por justa causa, sua reintegração no emprego em razão da despedida discriminatória e pagamento dos benefícios do período de afastamento. De forma sucessiva, postulou o reconhecimento da nulidade da despedida, eis que ao ser despedido, a reclamada deveria ter

contratado outro PCD para ocupar sua vaga, o que não ocorreu no caso em concreto, devendo ser reintegrado no emprego.

A reclamada impugnou as alegações constantes na petição inicial, sob o fundamento de que o benefício previdenciário do reclamante cessou em 08.09.2023, que, após essa data, o demandante não apresentou atestado médico de afastamento. Esclareceu que, em 21.11.2023, o reclamante foi submetido a exame médico com o médico do trabalho da empresa e foi reconhecida sua aptidão para o trabalho, todavia, o reclamante se negou a retornar ao emprego. Destacou que, após novo indeferimento do pedido de prorrogação do benefício, em 13.11.2023, o reclamante novamente se recusou a retornar ao emprego.

Em face das circunstâncias, a reclamada enviou telegrama e e-mail para o reclamante retornar ao trabalho, não tendo obtido resposta, o que colimou na justa causa aplicada por abandono de emprego. Pois bem.

A justa causa é a penalidade mais grave a ser imposta pelo empregador por cometimento de infração tipificada em lei. Dentre os pressupostos necessários para licitude da aplicação dessa penalidade, compete ao empregador observar os seguintes requisitos: tipicidade, autoria, nexó de causalidade, a proporcionalidade e razoabilidade da medida, a imediatidade, a ausência de perdão tácito, a singularidade da punição.

Em regra, segundo o artigo 482, da CLT, a justa causa consiste em motivo relevante, tipificado em lei, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregado, desonerando o empregador do pagamento das parcelas rescisórias que seriam devidas no caso de dispensa imotivada.

Toda e qualquer justa causa imputada ao empregado exige prova contundente, robusta, isto é, que seja capaz de afastar qualquer dúvida a respeito do ato faltoso, bem como da sua autoria, ou seja, que foi praticado por aquele empregado.

O abandono de emprego, elencado no art. 482, alínea "i", da CLT, segundo a doutrina e a jurisprudência estabelece dois pressupostos para a sua configuração: o elemento objetivo e o subjetivo. O elemento objetivo consiste na ausência injustificada ao trabalho por período superior a 30 dias e o elemento subjetivo se configura quando se constata o animus abandonandi, ou seja, observa-se a intenção do empregado de não retornar ao trabalho, de romper o vínculo.

Nesse contexto, em seu depoimento, o reclamante afirmou que “trabalhou na empresa até maio de 2022; que foi afastado pelo INSS pelo período de maio até outubro de 2022; após essa data se afastou de janeiro de 2023 até setembro de 2023; que pediu a prorrogação do benefício mas o INSS não concedeu devido a um erro no sistema; possui ação judicial tramitando relativa ao benefício; que o INSS teria informado à defensoria pública que o benefício estaria ativo; que fez uma segunda perícia em novembro de 2023, mas foi negado o benefício; que após a negativa do benefício o depoente remeteu os atestados de afastamento via e-mail no final de novembro de 2023 à reclamada; que compareceu ao exame médico de retorno em 27 /11/2023, munido dos atestados médicos particulares; que a reclamada ficou de enviar uma declaração para

um novo afastamento, mas não chegou a ser enviado; que recebeu um telegrama informando a demissão por justa causa; que tinha se apresentado pessoalmente no final de novembro, antes do recebimento do telegrama de desligamento; após o recebimento do telegrama manifestou discordância da justa causa por e-mail; que após o recebimento do telegrama uma moça da reclamada entrou em contato perguntando se o reclamante iria comparecer à homologação; o reclamante respondeu que não compareceria porque não tinha o ânimo de abandonar a empresa; que a médica do trabalho da reclamada não apresentou nenhum documento em relação à aptidão do reclamante para retorno ao trabalho; que possuiu ação em face do INSS pleiteando o benefício por incapacidade; que está atualmente afastado pelo INSS; que informou à empresa que estaria aguardando o resultado do requerimento de seu benefício para volta ao trabalho; que o novo afastamento foi concedido em abril de 2024; que e encaminhou à empresa e-mail apresentando atestados médicos e referindo que iria aguardar o resultado do pedido de benefício junto ao INSS; isso ocorreu em outubro de 2023; informa que não recebeu nenhum resultado de aptidão pela reclamada".

O preposto da reclamada, em seu depoimento, cujas declarações obrigam a proponente (art. 843, §1º da CLT), inclusive pelo que não conhece e deveria conhecer, afirmou que “o reclamante foi desligado, na medida em que, após cessado o benefício junto ao INSS o reclamante não teria comparecido na reclamada; que o último benefício do reclamante cessou em setembro de 2023; que depois de setembro de 2023 o reclamante apenas compareceu ao posto médico em novembro de 2023, quando foi realizado o exame de retorno e constatou aptidão ao trabalho; que o reclamante foi informado pela médica do trabalho sobre a aptidão no ato da consulta, mas se recusou a assinar o termo de ciência; que o reclamante comunicou à médica do trabalho que não retornaria e iria aguardar seu benefício em casa; que o reclamante foi comunicado em 27/11/2023 por telegrama para comparecer à empresa, mas não compareceu e não justificou; que foi desligado no dia 15/12/2023. que trabalhou pela última vez em 16/05/2022; que o reclamante realizou exame médico na sede da reclamada em setembro de 2022, oportunidade em que informou que aguardaria resposta do benefício previdenciário; que após essa data, usufruiu de novo benefício no período de fevereiro de 2023 à setembro de 2023; que após a cessação de referido benefício, compareceu ao consultório médico da reclamada em 29 novembro de 2023; que o reclamante recebeu um telegrama dia 15/12/2023 informando a justa causa; que no período de 29/11/2023 à 15/12/2023 o reclamante não se comunicou com a empresa; informa que ----- trabalha no posto médico da empresa; que acha que o e-mail de -----; exibido o documento Id ca7e8bc o depoente reconhece o e-mail "-----"; que o reclamante mentia contato com a reclamada diretamente com o posto médico.”

A testemunha convidada pela reclamada referiu que “trabalha na empresa desde 2010; que trabalhou junto com o reclamante e era seu coordenador; que o reclamante foi desligado por abandono do emprego; que o último dia que o reclamante se comunicou com a empresa foi em 29/11/2023, quando compareceu no posto médico; após isso o reclamante não se comunicou mais com a empresa; que a médica do trabalho contou ao depoente que informou ao reclamante sobre a aptidão para retorno ao trabalho; que depois de 29/11/2023 o reclamante não entrou mais em contato com a empresa; que não tem conhecimento se o reclamante enviou e-mail para a reclamada informando que não iria comparecer à reclamada e

aguardaria o resultado do requerimento de afastamento junto ao INSS; o depoente informa que sua base é em Cubatão; que o exame médico do reclamante foi feito em Jundiaí".

Examinando os autos, constato que, em seu depoimento, o reclamante confirmou que ficou afastado do trabalho, recebendo benefício previdenciário, até 08.09.2023 e que seu pedido de prorrogação não foi concedido. Declarou que fez uma nova perícia em novembro de 2023, mas que o benefício foi negado e que somente foi concedido novo afastamento em abril de 2024.

A testemunha ouvida a pedido da reclamada informou que o reclamante foi desligado por abandono de emprego, eis que a última vez que ele se comunicou com a empresa foi em 29.11.2023, quando compareceu para o exame médico, ocasião em que foi informado que estava apto para o trabalho, porém, declarou que não iria retornar ao trabalho.

Diante da prova oral e documental, reconheço que o reclamante teve alta do benefício previdenciário junto ao INSS em 08.09.2023, que seu pedido de prorrogação do benefício foi indeferido em novembro de 2023, que houve exame médico na empresa, que o considerou apto para o trabalho em 29.11.2023 e que o reclamante se recusou a retornar ao emprego.

Em face do conjunto fático-probatório, entendo que o reclamante, de fato, abandonou o emprego e cometeu a falta grave descrita pela empresa.

Ao contrário do que consta na petição inicial, não houve despedida discriminatória, razão pela qual afasto essa alegação, eis que a justa causa restou comprovada.

Ademais, nos termos do § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, a dispensa, sem justa causa, de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. Todavia, não há que se falar em nulidade da despedida por não ter a reclamada contratado outro PCD para substituir o reclamante, uma vez que a nulidade somente poderia ser reconhecida em caso de despedida sem justa causa, o que não ocorreu no caso em concreto.

Portanto, rejeito o pedido de nulidade da justa causa, bem como de reintegração no emprego e de pagamento das vantagens do período de afastamento, inclusive, plano de saúde.

Saliento que o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (fls. 929/930) aponta a rescisão contratual zerada, não tendo o reclamante indicado diferenças que entende devidas ou parcelas rescisórias não pagas, julgo improcedente o pedido de pagamento de diferenças de parcelas rescisórias.

Desta forma, rejeito o pedido de pagamento de parcelas rescisórias, multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT, FGTS com indenização compensatória de 40% e fornecimento das guias para encaminhamento do benefício de seguro-desemprego.

Assim, não havendo ilegalidade na despedida por justa causa, tampouco despedida discriminatória, rejeito o pedido de indenização a título de danos morais.

6 – JUSTIÇA GRATUITA.

Concedo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, a qual é um dos pressupostos da garantia constitucional do acesso à Justiça (artigo 5º, XXXV e LXXIV, CF/88), estando preenchidos os requisitos legais, diante da declaração contida na inicial, bem como considerando o salário auferido pelo reclamante, que era inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 790, § 3º e 4º, da CLT e Súmula nº 5 do Egrégio TRT da 2ª Região).

Por isso, defiro ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

7 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

O art. 791-A, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

(...)

§ 2o Ao fixar os honorários, o juízo observará:

- I - o grau de zelo do profissional;
- II - o lugar de prestação do serviço;
- III - a natureza e a importância da causa;
- IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não

tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

No que se refere aos honorários sucumbenciais a cargo do reclamante, em face da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.766, que decidiu, conforme certidão de julgamento datada de 14.10.2021: “O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes”, entendo não serem devidos honorários de sucumbência a cargo do reclamante, beneficiário da justiça gratuita.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da ação trabalhista ajuizada -----
----- em face de -----, decido:

1 – julgar IMPROCEDENTES os pedidos, nos termos e limites da fundamentação.

Defiro ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Custas pelo reclamante no importe de R\$ 3.417,01, calculadas sobre o valor da causa estipulado em R\$ 170.850,70, dispensadas.

Intimem-se as partes.

Após o trânsito em julgado da decisão, arquivem-se os autos.

Nada mais.

LETÍCIA STEIN VIEIRA

Juíza do Trabalho Substituta

ITAQUAQUECETUBA/SP, 16 de setembro de 2024.

LETICIA STEIN VIEIRA
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por LETICIA STEIN VIEIRA, em 16/09/2024, às 23:29:23 - 90d3e5c
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/2409162327345880000367151498?instancia=1>
Número do processo: 1000099-78.2024.5.02.0341
Número do documento: 2409162327345880000367151498