



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**

## **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo**

### **0000819-38.2024.5.07.0013**

**Tramitação Preferencial**  
- Pessoa com Deficiência

**Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 20/07/2024

**Valor da causa:** R\$ 34.619,18

**Partes:**

**RECLAMANTE:** -----

**ADVOGADO:** SARA LIVIA LIMA MOURA

**RECLAMADO:** ----- PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJE

**ADVOGADO:** Alexandre Leitão de Souza



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO  
13ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA  
ATSum 0000819-38.2024.5.07.0013  
RECLAMANTE: -----  
RECLAMADO: -----

No dia 08 (oito) do mês de janeiro de 2025, o Sr. Juiz do Trabalho Substituto VLADIMIR PAES DE CASTRO, em exercício na 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, proferiu sentença nos termos abaixo.

Reclamante: JARLIANE INÁCIO MONTEIRO

Reclamada: -----

SENTENÇA.

Vistos etc.,

RELATÓRIO.

Dispensado por se tratar de rito sumaríssimo (CLT, art. 852-I).

Decido.

FUNDAMENTAÇÃO.

DA IMPUGNAÇÃO A GRATUIDADE DE JUSTIÇA.

Consoante a regra insculpida no artigo 98, do CPC, para a concessão da gratuidade de justiça é suficiente a afirmação da parte autora de que não possui condições de arcar com custas e honorários, sem prejuízo próprio e de sua família.

A reclamante afirmou em sua petição inicial que não poderia assumir os ônus processuais sem prejuízo do sustento próprio e familiar, tendo ainda juntado declaração de hipossuficiência aos autos (ID. a002342), estando presumivelmente em situação de desemprego.

Assim, a simples afirmação de não ter condições financeiras de suportar os encargos econômicos do processo, aliada ao fato de ser a reclamante parte hipossuficiente da relação jurídica estabelecida entre as partes, já é suficiente à concessão dos benefícios da Justiça Gratuita.

Outrossim, caberia à impugnante provar que a reclamante possui condições econômicas para arcar com o pagamento das custas e demais encargos processuais.

Todavia, a reclamada não se desincumbiu da prova respectiva.

Diante do exposto, rejeita-se a impugnação à gratuidade de Justiça, concedendo-se à reclamante os benefícios da Justiça Gratuita. DO MÉRITO.

DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DA NÃO  
CONTRATAÇÃO PRÉVIA DE SUBSTITUTO PCD. DA REINTEGRAÇÃO. DOS SALÁRIOS E SEUS  
CONSECTÁRIOS.

A parte autora postula a nulidade de sua dispensa, sob a alegativa de que é Pessoa Com Deficiência (PCD), e a escola demandada deveria ter contratado previamente outra trabalhadora na mesma condição para ocupar sua vaga, preenchendo, assim, a cota de PCD exigida pela legislação (Art. 93, §1º, da Lei 8.213 /1991), o que não ocorreu.

A reclamada, por sua vez, assevera que embora a autora alegue que ela não tenha respeitado a cota de PCD, de 3% sobre o número de empregados, com estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, tal informação não procede. Isto porque quando da concessão de aviso prévio à autora, em 01/072024, o ----- já possuía 20 empregados PCD's em seus quadros, e no mês posterior de sua dispensa, em agosto de 2024, já tinha 22 empregados PCD's. Conclui que, pelo fato de existir número superior de empregados PCD's em relação à cota legal de PCD's, mesmo que não se abata da base de cálculo aprendizes e afastados, como devido, não haveria que se falar em dispensa ilegal da autora. Passo a analisar.

De acordo com o disposto no art. 818 da CLT, a prova dos fatos controvertidos levados à apreciação judicial submete-se a uma distribuição cuja consequência é cometer às partes o ônus de se desvencilharem da carga probatória a elas afeta, na seguinte regra: a) à parte autora, os fatos constitutivos de seu direito; b) à parte ré, a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo de direito da parte autora.

A parte promovente anexa aos autos a seguinte documentação: a) TRCT (ID. d1563a8); b) laudo de caracterização da deficiência (ID. 185ff4c); e c) comunicado de dispensa (ID. 219873c).

Em contrapartida, a parte reclamada faz juntar aos autos: a) TRCT (ID. bde1053); b) comprovante pagamento rescisão (ID. bfd01ec); c) aviso prévio (ID. 4ef3f82); d) comunicação de dispensa e seguro-desemprego (IDs. 9331fb1 e 4f4df8e); e) ASO demissional (ID. f5b9af4); f) relação de número de empregados da reclamada (IDs. 8ec9b8f e 2e2a3d6); g) relação de empregados PCD (ID. 5ef6a6a); h) laudos de empregados PCDs (IDs. 97371c7, b6580a1, 2404c35, b33daf3, e1a2b2f, 361b5be, 27e7d9d, b6d0d9d,d40ac8e, 430de18, c081776, 3832f54, 0c00324, 792407a, 4ac70f0, d02ccaa e fd8b809 ); e g) reabilitação de empregados PCDs (IDs. 66c035d e d16f0a4).

A parte autora dispensou produção de prova oral, e a parte reclamada dispensou o depoimento pessoal, mas requereu a oitiva de uma testemunha.

Das declarações da testemunha ouvida a rogo da reclamada, Sra. -----, extraiu-se o seguinte:

"que trabalha na reclamada desde 2010, na função de analista de gestão de pessoas; que a reclamante foi contratada na cota de PCD; que ela foi demitida apenas por adequação do quadro de funcionários; que foi contratada uma outra

pessoa para substituí-la, também PCD; que ela exercia a função de auxiliar de serviços gerais; que acredita que o nome da funcionária contratada é ----- câmara; que ela foi contratada mais ou menos 1 mês após o desligamento da reclamante; que a reclamante trabalhava na limpeza e manutenção dos espaços no bloco de sala de aulas; que a Sra., ----- também passou a trabalhar nesta mesma atividade e no mesmo local; normalmente ficam 2 ASGs neste bloco, e não se recorda no nome do(a) outro(a) ASG que trabalhava com a reclamante no bloco de salas de aula; que em julho de 2024 tinham 20 funcionários contratados na cota PCD, e em agosto 22; (...) que na época que a reclamante foi demitida tinham 434 funcionários na escola, incluindo corpo docente, administrativo e outros; que o procedimento da escola quando há um desligamento de algum funcionário PCD, e divulgar a vaga nas redes sociais e no SINE para realizar processo seletivo de contratação; que isso é feito mesmo se a cota estiver satisfeita; (...) que sempre tem a substituição de PCDs quando há o desligamento; que não se recorda se houve a contratação de algum PCD imediatamente anterior ao desligamento da reclamante; que confirma que a data de admissão da Sra. ----- câmara é a que está no documento de fls. 97, qual seja, 02/09/2024; que não sabe da data exata, mas sabe que em julho já foi divulgada a vaga aberta após o desligamento da reclamante; que acredita que o documento de fls. 97 foi elaborado pelo setor de pessoal da escola; que todos os funcionários são registrados no Esocial, e acredita que inclusive os empregados PCDs; que não sabe informar se e possível extrair do Esocial a listagem de todos os funcionários inclusive os PCDs."

Do testemunho acima transcrito inicialmente verifica-se que a própria testemunha trazida pela ré declara que a contratação de outra PCD para ocupar a vaga deixada em função da demissão sem justa causa da autora só foi preenchida cerca de 1 (um) mês do afastamento da promovente. Em seguida, a mesma testemunha entra em contradição ao aduzir que apenas foi admitida nova PCD em setembro de 2024, conforme documento de fl. 97 dos autos. A depoente também não soube informar seguramente o nome da outra ASG que trabalhava com a reclamante. Tais inconsistências/incongruências acerca dos detalhes da contratação de outra PCD no lugar da autora resultaram em um depoimento superficial, frágil e de baixa robustez. Assim, o referido depoimento nada contribui ao acatamento da tese de defesa.

Ressalte-se que ficou bem demonstrado, conforme documento de fl. 97, que somente foi contratada nova PCD em 01/09/2024, ou seja, dois meses após a demissão sem justa causa da autora.

Impende apontar também que a parte reclamada não comprova nos autos que a ASG PCD que foi contratada posteriormente, a Sra. -----, ocupou a vaga da autora efetivamente, exercendo as mesmas funções anteriormente desempenhadas pela reclamante, não se desvencilhando a reclamada de seu ônus probandi neste tocante.

Ademais, mesmo que preenchida a quota de empregados PCD pela empresa ré acima do percentual exigido por lei, tal premissa não afasta a observância do art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991, ou seja, sempre que ocorrer a demissão de uma empregada PCD, deverá existir

contratação prévia de outra PCD para que a demissão sem justa causa da trabalhadora com deficiência seja considerada legal, regular e válida.

Trata-se de norma salutar para a proteção do trabalho de uma coletividade de trabalhadores extremamente vulnerabilizados, que possuem sérias dificuldades de serem inseridos no mercado de trabalho, e a manutenção do posto de trabalho de um(a) trabalhador(a) com deficiência é primordial. Ora, mesmo que determinada empresa tenha mais PCD's contratados(as) acima do limite da cota, como aparenta ser o caso dos autos, isso não quer dizer que o empregador possa demitir empregados(as) PCD's sem a observância do previsto na norma em tela, ou seja, deve sempre contratar anteriormente outra trabalhadora PCD, sob pena de nulidade da demissão injustificada.

Impende trazer à baila o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que em seu artigo 1º, prevê o seguinte:

“Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Parágrafo único. Esta Lei tem como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008 , em conformidade com o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil , em vigor para o Brasil, no plano jurídico externo, desde 31 de agosto de 2008, e promulgados pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 , data de início de sua vigência no plano interno”.

No mesmo sentido, a Lei 9.029/1995 dispõe que, in verbis:

“Art. 1º 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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

(...)

Art. 4º 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: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais". (destaques nossos)

Tais normativos acima transcritos amparam as políticas públicas que visam garantir às pessoas com deficiência o pleno exercício do seu direito ao trabalho – direito não só ao acesso, mas também a sua permanência, como no caso em tela.

Nesta esteira, imprescindível se faz mencionar que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) possui vários protocolos e iniciativas relacionadas com a inclusão de pessoas com deficiência (PCD), dentre elas, a recentemente aprovada Resolução do CSJT N.º 386, de 30/08/2024, a qual instituiu a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência no âmbito da Justiça do Trabalho. Referido documento busca estabelecer práticas, iniciativas e condutas efetivas que visem promover, proteger e assegurar os direitos das pessoas com deficiência e enfrentar o capacitismo, no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como relaciona princípios, objetivos e ações a fim de diminuir toda e qualquer barreira /entrave que possa obstruir a participação plena e efetiva do PCD na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, e em especial, no âmbito laborativo.

Observo, portanto, ser fato incontroverso que a reclamante foi despedida sem justa causa em 01/07/2024, bem como que a reclamada, ao dispensar a autora – pessoa com deficiência, não observou a regra constante no art. 93, §1º da Lei 8.213/91, in verbis:

"§ 1º: A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em

contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social”.

Ademais, embora o art. 93, §1º da Lei 8.213/91 não confira expressamente ao empregado PCD o direito à estabilidade provisória, condiciona a sua dispensa à “contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social”.

Vale destacar que a reclamada confessa na defesa que não contratou nenhuma empregada PCD anteriormente, para substituir a reclamante, e apenas limitou-se a apresentar relação de número de empregados ativos, relação de empregados PCD, laudos de empregados PCDs e reabilitação de empregados PCDs.

Assim, o ato de dispensa imotivada da reclamante, uma vez que não fora acompanhado da contratação anterior de outra empregada com deficiência ou beneficiária reabilitada da Previdência Social, está eivado de nulidade, e configura também dispensa discriminatória.

Nesse sentido:

“(…) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO. LIMITAÇÃO AO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE RESILIR UNILATERALMENTE O CONTRATO DE TRABALHO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. SISTEMA DE COTAS E CONDICIONAMENTO DA DISPENSA À CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que "todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a

de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". A legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91), no intuito de dar efetividade a tais preceitos, agregou restrição indireta à dispensa de empregados com necessidades especiais ou que estejam em reabilitação funcional: estipulou um sistema imperativo de cotas, entre 2% e 5%, no caput do art. 93, e, visando a garantir a máxima efetividade à cota de inclusão social, determinou que o obreiro portador de deficiência ou beneficiário reabilitado somente poderia ser dispensado mediante a correlata contratação de outro trabalhador em situação semelhante (art. 93, § 1º, da Lei 8.213/91). Trata-se, portanto, de norma autoaplicável, que traz uma limitação ao poder potestativo do empregador, de modo que, uma vez não cumprida a exigência legal, devida é a reintegração no emprego, sob pena de se esvaziar o conteúdo constitucional a que visa dar efetividade. Com efeito, o caput do art. 93 da Lei n.º 8.213/91 tem por finalidade promover a inclusão da pessoa humana com deficiência e/ou reabilitada. Esta é a norma geral, que realiza a teleologia da Constituição e dos diplomas internacionais ratificados. Já o disposto no § 1º do mesmo artigo estabelece, sim, uma forma indireta de se criar uma garantia provisória de emprego aos trabalhadores com necessidades especiais já contratados, ao impor ao empregador a contratação de empregado substituto em condição semelhante, na hipótese de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente, sempre objetivando ser mantido o percentual estabelecido no caput do artigo. Nessa lógica, conclui-se que o cumprimento da exigência estabelecida no § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 não afasta a obrigação de observância da regra geral disposta no caput do referido artigo. Aliás, a implementação da contratação substitutiva tem como objetivo justamente a manutenção permanente da reserva de vagas para os trabalhadores com deficiência, conteúdo substancial da norma em comento. A propósito, a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a dispensa de trabalhador portador de deficiência e /ou reabilitado está condicionada ao preenchimento dos requisitos dispostos no caput e § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991. No caso dos autos, o Tribunal Regional reformou a sentença por entender que a previsão legal contida no art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991, não confere garantia individual ao trabalhador reabilitado ou com deficiência, concluindo que, "ocorrendo a despedida imotivada sem que providencie a empresa o preenchimento da cota de deficiente nos termos fixados por lei, não tem o empregado direito a ser reintegrado no emprego, justamente pela total ausência de suporte no ordenamento jurídico vigente". Todavia, extrai-se da decisão recorrida que a Reclamada não comprovou que, com a dispensa do Reclamante, houve a contratação de outro empregado em

condição semelhante, tampouco que a cota imposta pelo art. 93, § 1º da Lei 8.212/1991 estava preenchida. Portanto não pode prevalecer a interpretação da Corte de origem atribuída ao caso, de modo que a nulidade da dispensa sem justa causa do Reclamante, pessoa com deficiência, consoante fundamentação supra, é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema. (...) (PROCESSO Nº TST-RR-221-20.2016.5.05.0531 - Public 03/09/2021)."

Do exposto, declaro a nulidade do ato de dispensa imotivada da autora realizada em 01/07/2024 e condeno a reclamada a proceder à reintegração da parte autora no emprego, observadas as mesmas condições anteriores vigentes antes da dispensa, bem como ao pagamento dada indenização relativa aos salários vencidos, 13º salários vencidos, e férias + 1/3 vencidas, recolhimento de FGTS do período, desde a data do afastamento da autora, em 01/07/2024, até a sua efetiva reintegração aos quadro da ré.

Deve ser observado como parâmetro de cálculo o valor do salário constante do TRCT da autora (ID. d1563a8), no montante de R\$ 1.683,94 (mil seiscentos e oitenta e três reais e noventa e quatro centavos).

Com esteio no art. 497 do CPC, determino que a instituição de ensino reclamada proceda a reintegração da autora, no prazo de 10 dias, a partir da publicação desta sentença. O descumprimento da obrigação de fazer importará, na multa diária, no valor de R\$ 1.000,00, limitado a R\$ 30.000,00, a contar da intimação desta decisão.

Destaco ainda que a reintegração deverá ser precedida de avaliação médica que ateste a possibilidade do retorno da reclamante às suas antigas funções.

#### DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS.

Quanto ao pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, entendo que não se faz necessária a comprovação do efetivo prejuízo moral sofrido pela autora, para a caracterização do dever de indenizar, pois ao deixar de contratar outro trabalhador com deficiência antes da dispensa sem justa causa da empregada PCD, a instituição de ensino demandada pratica ato ilícito (art. 187, Código Civil) excedendo os limites de seu direito potestativo e afrontando diretamente o princípio da isonomia consagrado no texto constitucional e textos legais, protocolos e resoluções acima citadas. Trata-se de dano moral in re ipsa.

Nesse sentido:

“(...) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO APÓS A LEI N.º 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA IMOTIVADA. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. ART. 93, § 1º, DA LEI N.º 8.213/1991. O Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, mesmo que a

demissão do reclamante, pessoa com deficiência, não tenha observado o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, pois constatou que a dispensa se deu com quitação das verbas rescisórias em valor substancial, o que foi suficiente para o sustento do autor durante o tempo de afastamento. Nesse contexto, o artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213 /1991 estabelece uma regra de proteção ao trabalhador com deficiência que limita o exercício do direito potestativo do empregador de dispensar, sem encontrar previamente um substituto de condição semelhante, os empregados que se encontram nessa condição. O descumprimento da referida norma cogente no ato de demissão enquadra o reclamado como praticante de abuso de direito. Esclareça-se que, nesses casos, o dano é in re ipsa, prescindindo de prova o dano moral, sendo o próprio ato abusivo ensejador da reparação. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-1611-79.2014.5.03.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena MallMann, DEJT 30/04 /2021)."

Assim, conclui-se pela responsabilidade da reclamada em indenizar os danos causados à parte autora. Resta quantificar tal indenização.

O entendimento da jurisprudência de nossos tribunais é de que o valor da indenização pelo dano moral não deve ser fixado com a finalidade de enriquecer o ofendido, nem de empobrecer o ofensor, devendo ser entendido como medida de caráter didático que visa a preservar a paz social, inibindo a reiteração das ofensas.

Dessarte, a demissão sem justa causa de empregada PCD sem que houvesse sua prévia substituição por outro (a) empregado(a) PCD nos quadros da ré, caracteriza conduta antijurídica e danosa por parte da empresa, representando ofensa à dignidade da empregada, bem como de toda coletividade.

Nessa esteira, uma vez comprovado o evento danoso e o nexo de causalidade, tem-se que a lesão ao patrimônio moral da autora está devidamente caracterizada, por se tratar de dano in re ipsa, ou seja, que prescinde de outras provas, por decorrer do próprio fato em si.

Ante o exposto, considero demonstrado o profundo abalo psíquico da reclamante causado pela sua ex empregadora decorrente de sua demissão sem justa causa e sem a observância dos ditames legais quando se trata de demissão de trabalhadora PCD, que acarretou relevante lesão ao seu patrimônio moral. Resta configurado, portanto, o dano moral praticado pela reclamada, sendo que o sistema jurídico, em casos deste jaez, impõe a proteção ao patrimônio moral da vítima através de indenização compensatória a ser paga pela empregadora.

Vale destacar que o Código Civil estabeleceu como ato ilícito, também, os atos praticados com abuso de direito. Confira in verbis:

"Art. 187. Também comete ato ilícito o

titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes."

O caráter punitivo traduz uma sensação de agradabilidade à vítima, que sabe haver o seu ofensor sofrido condenação, obrigado a responder pela lesão praticada contra um dado bem de sua vida, o qual repousa em direitos de personalidade. É o chamado "punitive damages".

O elemento compensatório residirá em uma dada soma em dinheiro ou em bens materiais que o ofensor conferirá ao ofendido, sem caráter de equiparação à dor sofrida, mas capaz de proporcionar uma satisfação que lhe alivie ou compense a perda de que foi vítima.

Esses dois aspectos atendem à própria natureza do bem lesado, ou seja, dos direitos de personalidade, direitos individuais fundamentais do homem. Tratando-se de um direito individual, deve-se pretender a sua reparação de acordo com os objetivos capazes de lhe permitirem uma satisfação integral.

A reparação do dano moral mediante a condenação em dinheiro traduz uma ideia de permuta, com o que se procura suavizar a dor da vítima, a par de tentar-se punir e desestimular o ato ilícito do ofensor, não fazendo letra morta o princípio "neminem laedere".

Devem-se considerar, ao arbitrar o valor da condenação, entre outros parâmetros:

- a) a gravidade da lesão;
- b) a repercussão da ofensa no seio da comunidade na qual se inserem o ofensor e o ofendido;
- c) a intensidade do dolo ou da culpa do ofensor;
- d) a situação econômica do ofensor e
- e) a posição social ou política do ofendido.

Por fim, entendo inadmissível a conduta da reclamada, mormente no atual momento de desenvolvimento do sistema econômico, no qual as relações no ambiente de trabalho devem ser norteadas pela boa-fé, confiança, tudo com o objetivo de realizar a observância à dignidade da pessoa humana, princípio maior do sistema constitucional pátrio.

Com essas considerações, com esteio no art. 5º, incisos V e X, da Carta Magna, e art. 186 do Código Civil, e levando em conta a natureza do dano, suas circunstâncias e as condições econômicas do ofensor e do ofendido, a natureza fundamental da proteção ao emprego da trabalhadora com deficiência, e tendo em vista ainda a disciplina orientadora do art. 223-G da CLT e o

efeito pedagógico da reparação, acolho parcialmente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), quantia que reputo adequada à reparação dos danos extrapatrimoniais sofridos pela reclamante.

DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS - MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA.

Os recolhimentos previdenciários serão calculados sobre as parcelas que tenham natureza de salário de contribuição, nos termos do art. 28, IV, §7º /9º da Lei 8212/91.

Quanto à responsabilidade das partes, devem ser observadas as alíquotas constantes dos arts. 20, 21 e 22 da Lei 8212/91, incidentes sobre tais parcelas. A responsabilidade pelo recolhimento no tocante à parcela de responsabilidade do autor ocorrerá quando da disponibilização de seu crédito, devendo as reclamadas comprovar o recolhimento da parte que lhe cabe.

De acordo com o novo mandamento contido no § 2º, do art. 43, da Lei nº 8.212/91, “considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço”. Assim, o cálculo das contribuições previdenciárias deve obedecer ao § 3º, do art. 43, da Lei nº 8.212/91, “in verbis”: “As contribuições sociais serão apuradas mês a mês, com referência ao período da prestação de serviços, mediante a aplicação de alíquotas, limites máximos do salário-de-contribuição e acréscimos legais moratórios vigentes relativamente a cada uma das competências abrangidas, devendo o recolhimento ser efetuado no mesmo prazo em que devam ser pagos os créditos encontrados em liquidação de sentença ...”

Entendo incabível a multa moratória de que trata o art. 34 da Lei 8.212/91. O referido dispositivo não se aplica às contribuições previdenciárias devidas em virtude de sentença judicial, não havendo como se interpretar desta forma o comando legal, uma vez que esta Especializada definitivamente não tem o papel de órgão arrecadador, sendo aquela multa aplicada às contribuições sociais e outras importâncias arrecadadas pelo INSS.

No tocante ao Imposto de Renda sobre o montante das parcelas tributáveis do crédito do reclamante, deve ser recolhido o imposto pela Secretaria, tão logo ocorra o fato gerador, na forma da Lei nº 12.350, de 20 de dezembro de 2010 e da Instrução Normativa RFB nº 1.127 de 8 de fevereiro de 2011.

Incabível qualquer indenização em caso de dedução de algum valor do crédito do reclamante a título de imposto de renda e contribuição social, por se tratar de descontos previstos em lei.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A Lei 13.467/2017 trouxe profunda modificação ao Processo do Trabalho, sendo devidos os honorários pela mera sucumbência.

Eis a redação do art. 791-A, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017:

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.

§ 1o Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 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 arbitrarará 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.

§ 5o São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Sobre a temática dos honorários de sucumbência, entendo que, de fato, a possibilidade de condenação dos beneficiários da justiça gratuita em seu pagamento importa em real atenuação do instituto da gratuidade.

A norma quis imprimir às relações trabalhistas um maior grau de zelo no âmbito processual, de modo a serem apresentados à Justiça do Trabalho, tão somente, aqueles pedidos realmente factíveis, sob pena da condenação em honorários nos casos de sucumbência.

Os honorários do advogado mostram-se em consonância com os princípios protetivos das relações de trabalho, principalmente com a restituição integral, sendo sua existência razoável no contexto da proteção dos direitos trabalhistas e, bem assim, quanto ao acesso ao Judiciário, não havendo se falar em inconstitucionalidade, neste particular.

Apenas verifico hipótese de inconstitucionalidade no conceito de gratuidade de justiça adotado pela reforma Trabalhista (lei nº 13.467/2017). Ao contrário do estabelecido na norma acima, o art. 98 do CPC estabelece que a pessoa com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais, e os honorários advocatícios, tem direito à gratuidade de justiça. Nesse sentido, a gratuidade judiciária compreende, conforme referido artigo:

"(...)

VI - os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira;

(...)

§ 3º Vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) 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."

Dessa forma, verifica-se que no regulamento do CPC a

gratuidade da justiça inexoravelmente abarca o pagamento de honorários sucumbenciais, sendo que somente na hipótese de o credor comprovar, no prazo de 05 (cinco) anos após o trânsito em julgado, que o beneficiário deixou de ter insuficiência de recursos, poderá executá-los.

Ao impor maior restrição à gratuidade judiciária na Justiça do Trabalho, quando olhamos e comparamos com a Justiça Comum, verificamos que a reforma traz um desequilíbrio na paridade de armas processuais entre os litigantes trabalhistas, de forma a violar os princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput), da ampla defesa (art. 5º, LV), do devido processo legal (art. 5º, LIV) e da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV). Principalmente, vale pontuar, considerando a hipossuficiência da parte prejudicada com essa nova regulamentação. Ora, no Código que rege o processo entre partes equânimes privadas não há tamanha mitigação do conceito de justiça gratuita, como o novel regulamento trabalhista, o que torna evidente a inconstitucionalidade desse normativo.

Nesse sentido, tentar coibir abusos dos litigantes ou excessos de litigiosidade não pode significar a criação de obstáculos econômicos para impedir o acesso do trabalhador hipossuficiente ao judiciário. A exceção não pode e não deve virar a regra, a boa-fé deve ser a presunção, e não o contrário.

Assim, os desvios de finalidade devem ser combatidos pelos instrumentos processuais existentes, como a litigância de má-fé, o dano processual e o ato atentatório à dignidade da justiça, e não por uma restrição geral ao acesso à justiça.

Cumprе salientar que a inconstitucionalidade do referido dispositivo foi declarada pelo STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766, concluído em 21.10.2021.

Logo, ratifico a inconstitucionalidade incidental do § 4º do art. 791-A da CLT, razão pela qual como o autor é beneficiário da justiça gratuita deixo de fixar honorários de sucumbência em seu desfavor.

Ademais da flagrante inconstitucionalidade do referido dispositivo, o cerceamento do acesso à Justiça em face dessa novel regulação que chancela o pagamento de honorários sucumbenciais por beneficiário da justiça gratuita viola frontalmente a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), integrada ao nosso ordenamento jurídico através do Decreto nº 678 /1992.

Desta feita, o § 4º do art. 791-A da CLT malferе o dispositivo convencional, de natureza supralegal, estabelecido no artigo 8, item "1", do Pacto de São José da Costa Rica, eis que cerceia o acesso à justiça de beneficiário da justiça gratuita.

Dessa forma, com esteio no art. 86, parágrafo único do CPC, aplicável subsidiariamente à CLT, omissa nesse aspecto, e levando em consideração a diligência dos patronos, fixo os honorários em 10% sobre o benefício econômico em favor da Patrona da autora,

isentando a parte autora do pagamento de honorários de sucumbência em favor da reclamada, pela inconstitucionalidade/inconvencionalidade decretada.

#### DA CONCLUSÃO.

Ante o exposto e pelo mais que dos autos consta, defiro à gratuidade de justiça à autora, assim como decido julgar PROCEDENTES os pedidos formulados na reclamação proposta por JARLIANE INÁCIO MONTEIRO em face de ASSOCIAÇÃO DAS RELIGIOSAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ – COLÉGIO SANTA CECILIA, para declarar a nulidade do ato de dispensa imotivada da reclamante realizada em 01/07 /2024 e condená-la a proceder à reintegração da parte autora no emprego, observadas as mesmas condições anteriores vigentes antes da dispensa, nos termos da fundamentação, bem como ao pagamento de: indenização relativa aos salários vencidos, 13º salários vencidos, e férias + 1/3 vencidas, recolhimento de FGTS do período, desde a data do afastamento da autora, em 01/07/2024, até a sua efetiva reintegração aos quadro da ré; de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Com esteio no art. 497 do CPC, determino que a instituição de ensino reclamada proceda a reintegração da autora, no prazo de 10 dias, a partir da publicação desta sentença. O descumprimento da obrigação de fazer importará, na multa diária, no valor de R\$ 1.000,00, limitado a R\$ 30.000,00, a contar da intimação desta decisão.

Destaco ainda que a reintegração deverá ser precedida de avaliação médica que ateste a possibilidade do retorno da reclamante as suas antigas funções.

A autora deverá comparecer ao RH da empresa no prazo supra para fins de efetivação de sua reintegração, devendo a empresa adotar todas as medidas para a efetivação da reintegração nesse prazo, inclusive contactando a reclamante.

Deverão ser mantidos todos os direitos e vantagens que faria jus desde a sua demissão ilegal (nível salarial, promoções, PLR, férias + 1/3, 13ºs, FGTS, plano de saúde e outros).

Em caso de descumprimento da ordem judicial, após o prazo supra, ressalvo à reclamada que poderá ser configurado o crime de desobediência, a teor do previsto no art. 330 do Código Penal, sendo que o gestor do Banco que teria à competência para efetivar o cumprimento do provimento jurisdicional poderá ser indiciado criminalmente pela prática delitiva acima, tudo a ser avaliado no momento oportuno.

Honorários de sucumbência devidos pela reclamada, fixados em 10% sobre o valor do crédito trabalhista apurado.

Tudo conforme fundamentação supra, que integra este dispositivo como se nele estivesse transcrita.

Liquidação por cálculo, devendo ser aplicado o IPCA-e até a data

do ajuizamento da ação e a partir de então a SELIC nos termos do julgamento das ADC's 58 e 59, e ADI's 5867 e 6021 do STF.

Autoriza-se a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, para se evitar o enriquecimento sem causa da reclamante.

Deve ser observado como parâmetro de cálculo o valor do salário constante do TRCT da autora (ID. d1563a8), no montante de R\$ 1.683,94 (mil seiscentos e oitenta e três reais e noventa e quatro centavos).

Os valores indicados pela parte autora na inicial são apenas estimativas, devendo a adequada liquidação dos pedidos ser efetivada na liquidação da sentença por cálculos.

Conforme determina a Lei nº 10.035/00, para fins de recolhimento das contribuições previdenciárias, esclarece o Juízo que não há verbas com natureza salarial objeto de condenação.

Confiro à presente DECISÃO FORÇA DE OFÍCIO para cientificar a Procuradoria do Trabalho da 7a Região sobre a nulidade da demissão sem justa causa de empregada PCD. Envie-se cópia de todo o processo.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor arbitrado da condenação de R\$ 20.000,00.

Notifiquem-se as partes.

Nada mais.

FORTALEZA/CE, 09 de janeiro de 2025.

VLADIMIR PAES DE CASTRO  
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por VLADIMIR PAES DE CASTRO, em 09/01/2025, às 17:23:54 - bfcec02  
<https://pje.trt7.jus.br/pjekz/validacao/25010917223900900000041238455?instancia=1>  
Número do processo: 0000819-38.2024.5.07.0013  
Número do documento: 25010917223900900000041238455