



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

1002264-75.2025.5.02.0402

Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário
- Pessoa com Deficiência
- Pessoa com Doença Grave - Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/11/2025

Valor da causa: R\$ 106.541,91

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: MATEUS HENRIQUE DA SILVA LINS

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: JOSE FREDERICO CIMINO MANSSUR

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

2ª VARA DO TRABALHO DE PRAIA GRANDE

ATOrd 1002264-75.2025.5.02.0402

RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: -----



RELATÓRIO

----- ajuizou ação trabalhista em face de -----, em 18/11/2025, formulando os pedidos elencados na petição inicial, tais como: adicional por acúmulo de função, reconhecimento da dispensa discriminatória e indenização por dano moral. Atribuiu à causa o valor de R\$106.541,91.

A parte reclamada apresentou defesa escrita, contestando as pretensões da inicial.

Foi produzida prova documental.

Em audiência, foram ouvidos o preposto da reclamada e duas testemunhas. O Juízo indeferiu a oitiva de uma segunda testemunha da parte autora por considerar a prova desnecessária, sob protestos da parte interessada. Sem outras provas a produzir, foram encerradas instrução e audiência, com razões finais por memoriais. Rejeitadas as propostas conciliatórias, o julgamento foi designado para o dia 17/04/2026, com ciência das partes da publicação via Diário Oficial.

Os autos vieram conclusos para sentença.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DE EVENTUAL CONDENAÇÃO AO VALOR DA CAUSA E IMPUGNAÇÃO

Com a vigência da Lei 13.467/2017, o art. 840, § 1º, da CLT, passou a prever que: "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". Interpretando o dispositivo legal, o Tribunal Superior editou a Instrução Normativa nº 41/2018, que, em seu art. 12, § 2º, estabelece: "Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil".

Na mesma esteira, tem-se o entendimento firmado pela SBDI-1

do C. TST que, ao julgar o Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024 (Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023), definiu que os valores indicados na preambular são mera estimativa, de modo que não há falar em limitação da condenação aos valores atribuídos na petição inicial.

Na eventual hipótese de desconformidade entre o valor da pretensão e o valor indicado, cabe a parte impugnar o quantum atribuído, sendo possível ainda a atuação de ofício do magistrado para fins de correção.

Ante o exposto, rejeito.

DO ACÚMULO DE FUNÇÃO

A reclamante asseverou que, embora contratada como operadora de caixa, acumulava diariamente a responsabilidade pelo setor de vendas via iFood, realizando tarefas de e-commerce, conferência, planilhamento e logística. Citou a previsão na Cláusula 10ª da Convenção Coletiva da categoria para o pagamento de adicional.

Pleiteou o pagamento de adicional por acúmulo de função de 10% sobre o salário contratual com reflexos em aviso-prévio, 13º salários, férias com 1 /3, horas extras, repouso semanal remunerado e FGTS com 40%.

Por sua vez, a reclamada contestou o pedido de adicional por acúmulo de funções. Alegou que as atividades executadas eram compatíveis com a condição pessoal da empregada e com o contrato multitarefa.

Argumentou que as tarefas foram realizadas dentro da mesma jornada de trabalho. Requereu a improcedência do pedido principal e seus reflexos.

Analiso.

Por se tratar de fatos constitutivos do direito que alega, à parte reclamante incumbia provar a veracidade do alegado na petição inicial, a teor do artigo 818, inciso I, da CLT.

A cláusula 10ª da norma coletiva anexada determina que: “O

acúmulo de funções distintas na Classificação Brasileira de Operação (CBO) assegura ao empregado o acréscimo de 10% do salário contratual”.

Na audiência de instrução, a testemunha convidada pela reclamante (-----) confirmou os fatos narrados, afirmando que a reclamante operava o caixa e desempenhava atividades de vendas online diariamente.

Diante da prova oral produzida, restou comprovado que a reclamante, enquanto exerceu a função de operadora de caixa (CBO 4211-25) acumulou com as de vendas online (CBO 5211-10), sendo devido o adicional pretendido.

Ante o exposto, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada ao pagamento do adicional de 10% sobre o salário contratual previsto na cláusula 10º da CCT, com reflexos em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, DSR e FGTS.

DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A reclamante sustentou que foi dispensada de forma imotivada em 09/10/2025, apenas três dias após notificar formalmente a empresa questionando uma suposta dívida de coparticipação de plano de saúde superior a 38 mil reais.

Afirmou que a dispensa possui caráter retaliatório pelo exercício do direito de questionamento e caráter discriminatório indireto por ser mãe de criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA), cujo tratamento dependia do benefício.

Mencionou que a ré possuía histórico de premiações à obreira por desempenho e que abriu novas vagas para a mesma função imediatamente após o desligamento.

Argumentou a nulidade do ato por violação à dignidade da pessoa humana e função social do trabalho, invocando analogia com a súmula 443 do TST. Pretendeu a declaração de nulidade da dispensa com reintegração ao emprego e restabelecimento do plano de saúde ou, sucessivamente, o pagamento de indenização substitutiva em dobro, além de salários e vantagens do período de afastamento.

A seu turno, a reclamada negou o caráter discriminatório ou

retaliatório da dispensa. Sustentou que o desligamento decorreu do exercício regular do seu poder potestativo e de necessidades de gestão. Afirmou que o tratamento médico do dependente ocorreu por dois anos sem qualquer oposição patronal.

Requeru a declaração de validade do ato rescisório e a improcedência da reintegração.

Analiso.

Inicialmente, cumpre destacar que, para o reconhecimento da dispensa como discriminatória, é imprescindível a demonstração de conduta patronal revestida de gravidade ou, conforme dispõe a Súmula 443 do TST, a presunção de discriminação somente se aplica nos casos em que a dispensa decorrer de doença grave capaz de suscitar estigma ou preconceito.

Em relação à pretensão de revisão de cobranças referentes ao plano de saúde e à eventual nulidade de dívida, cumpre registrar que a competência para analisar tais questões recai sobre a Justiça Comum.

Isso porque, apesar da vinculação inicial ao contrato de trabalho, a demanda principal envolve a interpretação e aplicação das regras contratuais do plano de saúde em si (administrado pela ----, e não pela reclamada), a validade das cláusulas de coparticipação e a conformidade de valores cobrados com as normas da ANS, especialmente no que tange a tratamentos para TEA.

Desta forma, esta especializada só tem competência para para analisar a legalidade de eventuais descontos no TRCT, que excedam os limites legais ou teto de R\$150,00 anteriormente praticado.

Volvendo à prova produzida em audiência, tem-se que o preposto da reclamada informou que a reclamante foi dispensada por reestruturação de pessoal.

Afirmou, em depoimento pessoal, que, na época da rescisão, havia seis operadores de caixa, que a reclamante não era a mais nova nem a menos experiente e que sua dispensa não foi motivada por falha em sua conduta.

Além disso, destacou que, mesmo após a saída da reclamante, a

empresa ainda mantém seis operadores de caixa, evidenciando a contratação de empregada para ocupar o cargo da autora.

A testemunha ouvida a convite da reclamante (-----) confirmou que a reclamante buscou o RH e o plano de saúde diversas vezes para tratar de dívidas e problemas relacionados ao plano, tendo formalizado uma notificação por carta que o RH recusou assinar.

Informou que, três dias após essa notificação, a reclamante foi dispensada, e que colegas atribuem a dispensa a retaliação pelos questionamentos.

A depoente destacou ainda que a reclamante era assídua e recebia frequentes premiações por vendas pouco antes da rescisão.

Com relação ao plano de saúde, esclareceu que o valor da coparticipação descontado era no limite de R\$150,00, mas não sabiam que o restante era cobrado.

A testemunha convidada pela reclamada (-----), por sua vez, confirmou que a reclamante procurou o RH da empresa em diversas ocasiões para esclarecer dúvidas e buscar soluções sobre dívidas de coparticipação no plano de saúde, especialmente por ter um filho com TEA em tratamento.

Declarou que, pouco antes da dispensa, a reclamante formalizou esses questionamentos ao RH.

Além disso, informou que, até novembro de 2025, a empresa limitava o desconto de coparticipação a R\$150,00 mensais, mas após essa data, o parcelamento foi encerrado e o desconto passou a ser integral.

Passando à valoração da prova, observa-se que as próprias declarações do preposto sugerem o caráter discriminatório da dispensa.

Com efeito, embora tenha afirmado que a dispensa da reclamante se deu em virtude de uma reestruturação de pessoal, admitiu que ela não era a operadora de caixa mais nova ou menos experiente, bem como ressaltou que não houve nenhuma falta ou conduta relacionada ao serviço que motivou a rescisão. Ainda assim, a reclamante foi a única dispensada, o que ocorreu logo após os questionamentos relacionados ao plano de saúde fornecido pela empresa.

Além disso, o próprio preposto informou que, mesmo após a rescisão, manteve o mesmo número de operadores de caixa, evidenciando que nova empregada foi contratada no lugar da autora, o que infirma a tese de “reestruturação” ou redução de custos.

Some-se aí que o depoimento da testemunha da reclamante (-----) confirmou que, por diversas vezes, a parte autora procurou o RH da empresa e o próprio plano de saúde para tratar de questões relacionadas às dívidas e cobranças do plano de saúde.

A testemunha enfatizou que a reclamante formalizou seus questionamentos junto ao RH por meio de uma carta, cujo recebimento foi negado. Ademais, ressaltou que apenas três dias após esta formalização, a reclamante foi dispensada.

Aqui, cumpre ressaltar que a prova documental produzida revela a solicitação de esclarecimentos pela reclamante (Id. [404f4d3](#)) datada de 01/10 /2025, poucos dias antes de sua dispensa, ocorrida em 09/10/2025.

Ademais, a tese da reclamada de que nunca teria sido tratada a questão do plano de saúde ou questionada foi fragilizada pela própria testemunha da reclamada, que admitiu o conhecimento da empresa sobre as questões do plano de saúde e que elas foram tratadas com a reclamante inúmeras vezes.

Além disso, o próprio TRCT registra o desconto de dívida referente ao plano de saúde, cujo valor se mostra muito acima do limite legal para compensações.

Chega-se à conclusão, portanto, que a conduta da reclamada de dispensar uma empregada em pleno desempenho de suas funções, sem justificativa de falha, e logo após a formalização de questionamentos sobre um tema sensível como as dívidas do plano de saúde, especialmente quando se trata de tratamento de dependente portador de transtorno do espectro autista (TEA), evidencia clara discriminação.

Ponto que a empresa, ao invés de buscar a tutela jurisdicional adequada perante a Justiça Comum, para questionar eventuais irregularidades na coparticipação do plano de saúde, optou pela via mais gravosa: a dispensa da empregada, mãe de filho com TEA, com tratamento de saúde em curso, funcionária exemplar e premiada, seguida pelo desconto da dívida no TRCT, em flagrante violação ao limites legais de desconto.

Tal atitude revela a falta de solidariedade, gerando um prejuízo direto ao sustento e à dignidade da trabalhadora, bem como, impactando negativamente a saúde de seu filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA), cujo tratamento depende diretamente da manutenção do plano e da capacidade financeira familiar.

Ao agir dessa forma, a empresa não apenas desrespeita preceitos legais, mas também viola a função social da empresa, do contrato e da propriedade, que impõe limites éticos e sociais, especialmente em situações que envolvem a vulnerabilidade social e a saúde do dependente, que, nesse caso, depende de tratamento médico contínuo.

Resta reconhecida, pois, a dispensa como discriminatória, segundo o artigo 4º da Lei nº 9.029/95: “O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”.

Desta forma, declaro nula a dispensa da reclamante, ocorrida em 09/10/2025, e determino sua imediata reintegração ao emprego nas mesmas condições e função anteriormente exercidas, com todas as garantias e vantagens que possuía à época do desligamento, devendo a reintegração ser comprovada nos autos.

A reintegração deve ser promovida no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a publicação da sentença, sob pena de pagamento de multa diária de R\$500,00, limitada a R\$50.000,00.

Condeno a reclamada ao pagamento do valor integral da remuneração da reclamante e vantagens contratuais, desde a data da dispensa (09/10 /2025) até a efetiva data da reintegração.

Ademais, ressalto que, no que tange ao plano de saúde e as cobranças de coparticipação, verificou-se que a reclamada alterou de forma unilateral a política de descontos a partir de novembro de 2025, deixando de praticar o parcelamento e o limite de R\$ 150,00 mensais que vinham sendo aplicados, conforme prova documental e testemunhal.

Tal alteração, por ser prejudicial à empregada e por ter sido implementada de forma unilateral e lesiva após a contratação e durante o curso do contrato de trabalho, configura alteração contratual lesiva, vedada pelo artigo 468 da CLT, e impacta diretamente o direito da reclamante de manter as condições mais favoráveis do plano de saúde.

Desse modo, determino que o limite de descontos do parcelamento referentes à coparticipação do plano de saúde da reclamante não poderá ultrapassar o valor de R\$150,00 mensais, observando-se a prática de parcelamento anteriormente adotada, enquanto perdurar o vínculo empregatício.

Reconhecida a nulidade da dispensa, restam prejudicados os pedidos de letras “d”, “e”, “f” e “g” da inicial.

Da indenização por dano moral:

Além do reconhecimento da nulidade da dispensa discriminatória e da consequente reintegração, a conduta da reclamada de dispensar a empregada em retaliação aos questionamentos legítimos sobre o plano de saúde de seu filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) configura, inequivocamente, dano moral passível de reparação.

A dispensa discriminatória, por si só, já gera um grave abalo à dignidade e à honra do trabalhador.

No presente caso, a situação se agrava pela sensibilidade da questão envolvida: a saúde de um filho portador do TEA, cujo tratamento é oneroso e essencial para seu desenvolvimento.

Aqui, a conduta patronal ultrapassou os limites do poder diretivo. A dispensa, ocorrida poucos dias após a formalização de seus questionamentos, e a subsequente cobrança de uma dívida de plano de saúde em valores exorbitantes no TRCT, revelam uma total desconsideração pela condição humana e ferir da reclamante.

Tal ato não só gerou insegurança econômica e profissional, mas também um intenso sofrimento psicológico e angústia, ao se deparar com a possível interrupção ou dificuldade de acesso ao tratamento essencial de seu filho.

A falta de solidariedade social e a violação da função social da empresa, do contrato e da propriedade, já mencionadas, são elementos que agravam a ilicitude do ato patronal.

A empresa, podendo atuar com responsabilidade social, optou por uma medida punitiva que colocou em risco o bem-estar de um dependente vulnerável.

Assim, considerando a gravidade da conduta ilícita da reclamada, o caráter discriminatório da dispensa, o sofrimento imposto à reclamante pela ameaça à saúde e tratamento de seu filho com TEA e o caráter pedagógico e punitivo da condenação, entendo razoável e proporcional fixar o valor da indenização por danos morais em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais).

Do exposto, com base nos critérios dos incisos do art. 223-G da CLT c/c §1º, II, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais e condeno a reclamada a pagar o valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) sob esse título.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Ante a comprovação acerca da dispensa de caráter discriminatório, expeça-se ofício ao MPT para ciência e providências que entender cabíveis.

GRATUIDADE DA JUSTIÇA

Ante a presunção de veracidade da declaração de pobreza juntada aos autos pela parte autora, considerando o término do vínculo de emprego, a ausência de impugnação instruída com prova e a tese firmada pelo C.TST no IRR 21, rejeito a impugnação das rés e concedo o benefício da justiça gratuita à requerente, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Observados os critérios previstos nos incisos do § 2º do art. 791A da CLT, condeno a parte ré ao pagamento de honorários advocatícios, no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

DISPOSITIVO

Rejeito as preliminares e, no mérito, julgo PROCEDENTE EM PARTE a reclamação ajuizada por ----- para:

1. Declarar a nulidade da dispensa efetuada pela reclamada em 09/10/2025, em razão do caráter discriminatório;
2. Determinar a reintegração da reclamante ao emprego, em idênticas condições contratuais, o que deverá ser comprovado nos autos;
3. Condenar ----- ao cumprimento das seguintes obrigações, no prazo de oito dias, conforme se apurar em regular liquidação de sentença, observados os parâmetros da fundamentação supra, que é parte integrante deste dispositivo:
 - pagamento do adicional de 10% sobre o salário contratual previsto na cláusula 10º da CCT, com reflexos em 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, DSR e FGTS; ● pagamento do valor integral da remuneração da reclamante e vantagens contratuais, desde a data da dispensa (09/10/2025) até a efetiva data da reintegração;
 - pagamento de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de dano moral;

Defiro a antecipação de tutela requerida e determino a reintegração da reclamante, que deve ser promovida no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a publicação da sentença, sob pena de pagamento de multa diária de R\$500,00, limitada a R\$50.000,00.

Honorários advocatícios, na forma da fundamentação, observada a gratuidade de justiça deferida.

Demais pedidos julgados improcedentes.

Expeça-se ofício ao MPT, conforme fundamentação.

Liquidação por simples cálculos (art. 879, CLT).

O valor atribuído à causa é meramente estimativo e não limita a execução (art. 840, §1º, CLT c/c art. 291 a 293 do CPC e art. 12, §2º, IN 41/2018 do C. TST.)

Juros e correção monetária conforme decidido pelo E. STF na ADC nº 58. A partir do dia 30/08/2024, com a vigência da lei nº 14.905/24, deve ser aplicada, para fins de cálculo, a nova redação dos arts. 389 e 406 do Código Civil, utilizando-se como índice de juros a SELIC ou outro convencionado entre as partes, desde que mais benéfico ao trabalhador, subtraído o IPCA-E, admitindo-se a apuração igual a zero, mas não negativa (E-ED-RR 713-03.2010.5.04.0029).

Condenação de indenização por danos morais corrigida pela SELIC, a partir do ajuizamento da ação, conforme decidido pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mediante aplicação do entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Ação Direta de Constitucionalidade nº 58 (ADC 58).

Observe-se a natureza indenizatória dos juros (OJ nº 400, SDI-1, TST).

Base de cálculo dos honorários advocatícios conforme OJ nº 348 da SDI-1 do C. TST.

A atualização do FGTS segue os mesmos parâmetros (OJ nº 302, SDI, TST).

Contribuições fiscais e previdenciárias na forma da súmula 368 do C. TST e arts. 22 e 43 da lei 8.212/91, a cargo da reclamada.

IRPF retido consoante art. 12-A da lei 7.713/88 e IN RFB nº 1500 /2014. Autorizada a dedução da quota parte da autoria e observada a incidência sobre as verbas salariais.

Para fins do art. 832, §3º, da CLT, possuem natureza salarial todas as condenações de pagar impostas, à exceção das previstas no art. 28, §9º da lei 8.212/91.

Custas de R\$2.000,00 ao final, pela executada, calculadas sobre R\$100.000,00, valor que atribuo à causa para os fins do art. 789, I, da CLT.

Intimem-se as partes e a União.

Nada mais.

PRAIA GRANDE/SP, 27 de março de 2026.

TIAGO MACEDO COELHO LUZ ROCHA
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por TIAGO MACEDO COELHO LUZ ROCHA, em 27/03/2026, às 15:47:58 - 8fca3cd
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/26032715473478000000451931663?instancia=1>
Número do processo: 1002264-75.2025.5.02.0402
Número do documento: 26032715473478000000451931663