



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0010545-24.2026.5.15.0084

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/03/2026

Valor da causa: R\$ 46.884,33

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CON2 - SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
ATSum 0010545-24.2026.5.15.0084
AUTOR: -----
RÉU: -----

Processo nº 0010545-24.2026.5.15.0084

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro de 2026, sexta-feira, às dezessete horas e oito minutos, na sala de audiência desta 4ª Vara do Trabalho de São José dos Campos, por ordem do MM. Juiz MAURÍCIO MATSUSHIMA TEIXEIRA, foram apregoados os litigantes:

Reclamante: -----

Reclamada: -----

AUSENTES AS PARTES.

Conciliação prejudicada.

Submetido o processo a julgamento foi proferida a seguinte

SENTENÇA

-----, qualificada na inicial, ajuizou reclamação trabalhista contra -----, postulando os títulos elencados em sua petição inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 46.884,33 e juntou documentos.

Contestando a ação, fls. 75 e seguintes, a reclamada refutou os termos da inicial, impugnou os títulos postulados, requerendo a improcedência da ação. Juntou documentos.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Sem êxito as propostas conciliatórias.

Relatados.

Dos valores lançados na petição inicial

O legislador da reforma trabalhista de 2017 bem esclareceu no artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho, que é requisito da petição inicial a singela indicação do valor do pedido, providência que se adequa à simplicidade do Processo do Trabalho, de forma que com a alteração ocorrida, os artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil deixaram de ser compatíveis com o Processo do Trabalho, por força do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da previsão expressa constante do novo artigo 840, 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Conseqüentemente, os valores lançados na petição inicial se constituem em meras estimativas, não se traduzindo em limitações ao julgado, de forma que os haveres efetivamente devidos à reclamante, em caso de condenação, serão apurados em liquidação de sentença.

Da inépcia à inicial

Em que pese a simplicidade de que se reveste o Processo do Trabalho, a petição inicial se constitui em ato formal da parte em que esta deduz sua pretensão

em Juízo. Trata-se de peça técnica, e, como tal deve preencher os requisitos legais para sua admissibilidade (artigos 840 da Consolidação das Leis do Trabalho e 319 do Código de Processo Civil), ou seja, seu conteúdo deve “estar apto a propiciar uma decisão judicial coerente com a correção da alegada lesão de direito que se pretende corrigir.”[1].

A peça vestibular apresentada pela reclamante padece de defeitos que tornam impossível a entrega da correta prestação jurisdicional.

Os defeitos da petição inicial inepta são estruturais, ou seja, falta a este documento elementos essenciais, assim considerados pelo legislador. A falta ou desarmonia entre a causa de pedir e o pedido é o primeiro dos defeitos da petição inicial, ele dificulta ou impede a prolação de decisão ou apresentação de defesa pela parte contrária[2].

São também defeitos da petição inicial a apresentação de pedido genérico não autorizado em lei, quando da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão e quando contiver pedidos incompatíveis entre si. Todavia, o que interessa, na análise da petição inicial, é se “da exposição e do requerimento do autor consegue-se compreender o motivo pelo qual está em juízo e a tutela jurisdicional que pretende obter, ainda que confusa e imprecisa a inicial”[3].

No caso dos autos, contudo, os defeitos da petição inicial, não permitem, ainda que com redobrado esforço, alcançar qual a efetiva pretensão da reclamante, posto que esta não apresenta causa de pedir relativamente ao pleito de garantia de emprego e de realização de perícia médica.

Deste modo, em relação aos pleitos de pagamento de salários do período de garantia de emprego (artigo 118, da Lei 8.213/91) e de realização de perícia medica, declaro o processo extinto sem resolução do mérito, nos termos dos artigos 485, I e 330, I, do Código de Processo Civil.

Da dispensa discriminatória

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo 104/64 e promulgada pelo Decreto 62.150/68, estabelece em seu artigo 1º que o termo discriminação compreende “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego e profissão”.

Por seu turno, a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 estabelece em seu artigo 1º que “fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça,

cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal”.

Entende este Juízo, que tanto a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, quanto a Lei 9.029/95 estabeleceram hipóteses exemplificativas em que seria vedada a prática discriminatória, não se constituindo as hipóteses ali previstas em *numerus clausus*, limitando a aplicação destes regramentos legais. Portanto, qualquer ato discriminatório deve sofrer repulsa, ensejando a aplicação do artigo 4º da Lei 9.029/95, que determina:

“O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

I – a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas de juros legais;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”.

A solução adotada pelo legislador se afigura como aquela que melhor vai garantir a dignidade da pessoa humana e o direito à igualdade, previstos nos artigos 1º e 5º, da Constituição Federal, o primeiro elevado à condição de fundamento da República, uma vez que não seria razoável que o empregado discriminado em seu local de trabalho fosse obrigado a retornar a este local em que poderia sofrer novos atentados ao seu direito de igualdade.

Tanto isso é correto, que em hipóteses menos severas, a Consolidação das Leis do Trabalho já previa a possibilidade de conversão do período de garantia de emprego em indenização, conforme previsão de seu artigo 496.

A Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho foi assim editada:

“Dispensa discriminatória. Presunção.
Empregado

portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. 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”.

A autora foi admitida em 14 de outubro de 2025 (contrato de

trabalho intermitente não impugnado - fls. 92). Em 27 de outubro de 2025, a passou por atendimento médico em que há menção ao CID Y96 – circunstância relativa às condições de trabalho e encaminhamento para tratamento (fls. 100). Foi determinado, através do documento de fls. 101, o afastamento do trabalho de 27 de outubro de 2025 a 29 de outubro de 2025 (DIC R073). Às fls. 102, foi apresentado atestado dos dias 23 de dezembro de 2025 a 24 de dezembro de 2025 (CID M545). Às fls. 103, foi apresentada declaração de comparecimento para atendimento das 23h49min. do dia 26 de janeiro de 2026 às 16h10min. do dia 28 de janeiro de 2026.

A reclamada não impugnou a juntada dos arquivos de mídia apresentados com a inicial, manifestando-se, às fls. 89, acerca de seu conteúdo.

No arquivo de fls. 15, a partir de 2'56" há menção de que no serviço executado não é possível admitir as condições da obreira. Ainda que a reclamante tenha informado que estava procurando "melhorar" tendo inclusive sido aprovada na faculdade, ao que foi afirmado aos 3'28": "quando você está depressivo você pode fazer faculdade, você pode arrumar namorado, você pode fazer o que quiser, tudo aquilo que você acha que está pendente, mas às vezes não traz solução para você, se você fosse procurar a ler a Bíblia buscar Deus vai ver como ela desaparece e você vai voltar aqui e nós vamos arrumar um emprego para você de novo, hoje nós somos obrigados a encerrar o contrato (...)". Aos 5'37", após a reclamante afirmar ter condição de trabalhar apesar do quadro depressivo, foi dito: "você acha que tem e nós achamos que não".

Assim sendo, não há dúvida de que o desligamento da obreira se deu pela depressão de que é portadora, sob a alegação de que enquanto doente não seria possível exercer as funções atualmente desempenhadas pelas características das atividades exercidas, solução essa que não pode ser admitida.

Não bastasse, a doença psiquiátrica gera estigma e preconceito, sendo certo que em determinado grau é, inclusive, presumida discriminatória.

Sobre o tema:

"RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA PSIQUIÁTRICA GRAVE. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. SÚMULA 443 DO TST. PRESUNÇÃO DO VIÉS DISCRIMINATÓRIO DA DESPEDIDA. Os transtornos psiquiátricos graves são doenças que suscitam estigma e preconceito, de modo que, nos moldes da Súmula 443 do TST, presume-se o viés discriminatório da despedida de empregado por elas acometido. Neste panorama, era ônus da ré demonstrar que a despedida do autor se deu por motivo outro que não sua doença, do qual não se desincumbiu. Recurso da ré a que se nega provimento.

(TRT-9 - ROT: 0001145-93.2020.5 .09.0041, Relator.: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA, Data de Julgamento: 16/11/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/11/2022).”

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRANSTORNO DE DEPRESSÃO E BIPOLARIDADE. SÚMULA 443. DO C . TST. APLICABILIDADE. Por meio da Súmula nº 443 do C. TST, sedimentou-se o entendimento de que a dispensa de empregados portadores de doença grave, as quais suscitam estigma ou preconceito, é presumidamente discriminatória, sendo do empregador o encargo probatório de demonstrar a ocorrência de outros motivos ensejadores da rescisão contratual em tais casos, de forma a afastar a mencionada presunção. As doenças mentais que acometem a reclamante contem estigmas que atraem a incidência do referido verbete. Pelos autos, a dispensa da autora caracterizou-se como discriminatória e extrapolou os limites do poder potestativo do empregador, pois não ficou demonstrado, de forma cabal e efetiva, as razões de ordem disciplinar, técnica, estrutural, econômica ou financeira, com vistas a afastar a presumida discriminação, o que malferiu a dignidade da empregada, pelo que deve ser mantido o reconhecimento da nulidade da despedida discriminatória, bem como a reintegração da obreira com o deferimento dos direitos correlatos vindicados. Sentença mantida no aspecto. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000273-27 .2023.5.08.0130 ROT; Data: 30/01/2024; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator.: LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO). (TRT-8 - ROT: 0000273-27 .2023.5.08.0130, Relator: LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO, 3ª Turma, Data de Publicação: 30/01/2024).”

Desta forma, o desligamento da reclamante foi motivado por seu quadro de saúde, tratando-se de dispensa discriminatória, incidindo a hipótese do artigo 4º, II, da Lei 9.029/95, já se apresenta inviável a reintegração da reclamante ante a notória divergência entre as partes. Procede, deste modo, o pleito de pagamento dobrado dos salários desde a data do desligamento até a data da prolação da presente decisão, de férias acrescidas do terço constitucional relativas ao período de afastamento em dobro; de abono trezeno proporcional relativo ao período de afastamento em dobro e dos depósitos de FGTS, acrescidos da indenização de 40% incidentes sobre os salários e abono trezeno do período de afastamento em dobro.

Da indenização por danos morais

A moderna doutrina tem admitido a existência de dano moral naqueles casos em que há afronta a direito personalíssimo do ofendido, podendo o dano ser configurado nas seguintes espécies: 1) dano estético; 2) dano à intimidade; 3) dano à vida de relação (honra, dignidade, honestidade, imagem, nome); 4) dano biológico e 5) dano psíquico.

Como ensina Rui Stoco[4] “os danos morais são ofensas aos direitos de personalidade, assim como o direito à imagem constitui um direito de personalidade, ou seja, àqueles direitos da pessoa sobre ela mesma, no dizer de Teresa Ancona, direitos esses insuscetíveis de serem avaliados em dinheiro”. Dentre os Direitos de Personalidade, como acrescenta o mesmo Autor[5] “temos a dimensão moral e é aí que se localiza o gozo dos direitos sobre a integridade moral. Dentre esses estão o direito à liberdade, à honra, ao segredo, ao recato, ao nome, ao próprio retrato e à própria imagem”. Acrescenta o mesmo Autor[6] que “o direito à honra, como todos sabem, se traduz juridicamente em larga série de expressões compreendidas como princípio da dignidade humana: o bom nome, a fama, o prestígio, a reputação, a estima, o decoro, a consideração, o respeito”.

Já Alice Monteiro de Barros[7] define dano moral como “o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica”. A mesma autora esclarece que há dois aspectos da honra, sendo que o aspecto objetivo “consiste na valoração de nossa personalidade feita pelos membros da sociedade: é a boa reputação que compreende a estima política, profissional, artística, comercial, literária, e de outros âmbitos de respeitabilidade. Traduz respeito e apreço concedidos por terceiro à personalidade de um sujeito”[8]. Já a honra subjetiva “é o sentimento de dignidade pela própria pessoa. É a autoestima. A honra subjetiva se identifica, portanto, com o sentimento que a pessoa tem de sua própria dignidade. Esta última compreende o conjunto de valores morais, como retidão, probidade e lealdade, comuns às pessoas, em geral, e que o indivíduo atribui a si mesmo”[9].

Muito pertinentes as ponderações da autora mineira no sentido de que “a inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade”, sendo certo que “o contrato de trabalho não poderá constituir um ' título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais' assegurados ao empregado como cidadão”. Ou seja, antes de ser empregado, aquele que presta serviços a favor de terceiro é um cidadão, e, como tal, deve ser respeitado. O chamado “poder de direção” não pode, e não deve, servir como argumento para excessos praticados pelo empregador no intuito de ofender direitos fundamentais dos trabalhadores/cidadãos.

No caso dos autos, restou demonstrado que a reclamante teve seu contrato de trabalho rescindido por ato discriminatório do empregador, em momento que mais dependia de seu trabalho para seu sustento próprio.

Diante dos fatos ocorridos no presente feito, observa-se que foi maculada a dignidade, a consideração e o respeito da reclamante, uma vez que esta foi desligada sem justo motivo em momento de fragilidade.

Não há nos autos prova da existência de qualquer das

excludentes de responsabilidade, quais sejam: culpa exclusiva da vítima; fato de terceiro; caso fortuito ou força maior; cláusula de não indenizar; estado de necessidade ou legítima defesa.

Para a apuração do montante devido a título de danos morais, devem ser observados o grau de culpa do agente bem sua capacidade econômica, sendo certo que esta é importante no sentido de se evitar que o autor do ato ilícito volte a causar o mesmo prejuízo para outras pessoas, trata-se, portanto, de penalidade com cunho pedagógico. Por outro lado, a indenização deve ser suficiente para minimizar o sofrimento da vítima, arbitrável de acordo com a prudente estimativa do julgador[10].

No caso dos autos, a reclamada não é de grande porte, mas explora o ramo de serviços combinados de escritório e apoio administrativo, serviços combinados para apoio a edifícios, limpeza em prédios e em domicílios, atividades de monitoramento de sistemas de segurança, de forma que a indenização a ser arbitrada não pode ser reduzida a ponto de encorajar futuras atitudes semelhantes à presente, tampouco elevada a ponto de dificultar ou inviabilizar o negócio explorado pela ré.

A fixação do dano extrapatrimonial, destarte não pode se pautar em um referencial meramente econômico, como os vencimentos do trabalhador, posto que admitir-se esta forma de estipulação criaria um paradoxal sistema ressarcitório[11] , onde seria possível que os herdeiros de um diretor de uma empresa, viúvo, idoso e sem filhos, morto num mesmo acidente de um jovem motorista, casado e pai de dois filhos, recebessem uma indenização por danos morais, decorrentes deste acidente, substancialmente superior àquela dos herdeiros deste último, afrontando a diretriz do artigo 5º, V, da Constituição Federal, uma vez que não haveria proporcionalidade entre as ofensas e as compensações porventura fixadas. Este, aliás, foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 130/DF que declarou a não recepção da Lei 5.250/67, que estabelecia critérios tarifados de estipulação das indenizações por danos morais[12].

Deste modo, fixo em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a indenização por danos morais devida.

Os juros de mora e a correção monetária serão computados a partir da data da fixação dos danos (Súmula 362 do STJ).

Dos descontos indevidos

Vigora no Direito do Trabalho o princípio da intangibilidade salarial, decorrente da natureza alimentar do salário, limitando as possibilidades de descontos efetuados pelo empregador, conforme preconizado pelo artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Aduz a autora ter sofrido descontos indevidos em seu TRCT nos

importes de R\$ 208,24 (VA não utilizado) e R\$ 80,00 (VT não utilizado).

Estabelece a cláusula décima nona da convenção coletiva de 2025/2025 (fls. 125):

“As empresas fornecerão, mensalmente, o benefício do auxílio refeição no valor unitário mínimo de R\$ 24,50 (vinte e quatro reais e cinquenta centavos), por dia efetivamente trabalhado, de forma que não será devido esse benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independente de sua origem, e férias.”

Havia, pois, autorização para os descontos efetuados. A reclamante não apontou diferenças em seu favor. Também não há incorreção no desconto do vale-transporte dos dias em que não utilizado o benefício pela empregada.

Deste modo, improcede o pleito de devolução de descontos indevidos.

Demais pedidos

As verbas rescisórias foram quitadas dentro do prazo estabelecido pelo parágrafo 6o, do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme documento de fls. 113. Deste modo, improcede o pleito de pagamento da multa do artigo 477, § 8o, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Estabelece a Súmula 461, do Tribunal Superior do Trabalho, que “É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015).”

No caso dos autos, a reclamada não comprovou a regularidade dos depósitos de FGTS da conta vinculada da obreira, não se desonerando de seu encargo probatório. Prevalece, portanto, a alegação inicial de existência de diferenças não quitadas a título de depósitos de FGTS, de forma que é devido o pagamento destes valores, inclusive sobre os haveres ora deferidos, calculados na forma dos artigos 15 da Lei 8036/90; 27 do Decreto 99684/90; 12o e 13o, da Instrução Normativa SIT/MTE 25 /2001, que deverão ser realizados na conta vinculada ao FGTS da autora. Deverá a ré comprovar os recolhimentos de FGTS de todo o período laborado com o acréscimo de 40% e fornecer o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (código 01) cinco dias após o trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de execução.

As limitações previstas nos artigos 790 e 790-B da Consolidação

das Leis do Trabalho afrontam a literalidade do artigo 5º, LXXIV[13], da Constituição Federal, de forma que sua aplicação é afastada por este Juízo, bastando para o intento de concessão dos benefícios da gratuidade processual o preenchimento dos singelos requisitos do artigo 99 do Código de Processo Civil, em especial seu § 2º, que somente permite o indeferimento deste pedido na hipótese de existirem elementos de convicção nos autos a indicar a não miserabilidade da parte requerente, ou seja, presume-se a boa-fé do requerente[14]. Deste modo, defiro à reclamante os benefícios da gratuidade processual, isentando-a do pagamento de custas processuais e demais despesas do processo, como honorários de advogado e de peritos.

Fixo em 15% (quinze por cento) do valor da execução o valor dos honorários de advogado em favor dos patronos da reclamante, na forma do artigo 791A da Consolidação das Leis do Trabalho.

O processo do trabalho possui uma singularidade que é a habitual cumulação objetiva de pedidos, de forma que não é incomum que num mesmo processo sejam formulados inúmeros pedidos com base num mesmo contrato de trabalho[15]. Diferentemente ocorre no processo civil, onde não é comum a cumulação objetiva, que deve observar os requisitos do artigo 327 do Código de Processo Civil. Consequentemente, a disciplina da sucumbência no processo civil e no processo do trabalho, consideradas suas peculiaridades, deveria seguir caminhos distintos.

E parece que este foi o direcionamento adotado pelo legislador da Lei 13.467/2017, pois ao contrário do legislador do Código de Processo Civil, estabeleceu no artigo 791-A, § 3º, que os honorários de advogado somente seriam devidos pela parte vencida parcialmente na hipótese de sucumbência recíproca, enquanto que o legislador do Código de Processo Civil estabeleceu que estes seriam devidos também na hipótese de sucumbência parcial, conforme artigo 86 do Código de Processo Civil.

A segunda modalidade de sucumbência ocorre naquelas hipóteses em que autor e réu são em parte vencedores e vencidos, ou seja, na situação de um processo em que se discute o pagamento de danos morais e horas extras, e, o autor somente foi vencedor no pleito de horas extras. Aplicando-se a disciplina do Código de Processo Civil haveria condenação de honorários de advogado para as duas partes, pois ocorreria sucumbência parcial do autor e do réu. A sucumbência recíproca – esta prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – não se equipara àquela, pois nesta é necessário que cada parte seja integralmente vencedor e vencida, sendo clássico o exemplo da procedência do pedido principal e da reconvenção[16].

E este tratamento diferenciado da disciplina dos honorários advocatícios no processo do trabalho justifica-se por aquela característica acima mencionada, uma vez que a multiplicidade de pedidos, típica deste ramo processual, gera uma potencial

sucumbência da parte menos favorecida processualmente à produção de provas – muitas vezes limitada à prova testemunhal – que resultaria num injustificável obstáculo ao amplo acesso à Justiça, princípio de cariz constitucional, caso adotada a sucumbência parcial do processo civil. Sabedor destas peculiaridades, o legislador de 2017, sabiamente, limitou a condenação da parte autora em honorários de advogado às hipóteses de improcedência dos pedidos, e, na circunstância de procedência parcial – aqui a expressão é utilizada para enfatizar a hipótese – somente em caso de sucumbência recíproca das partes.

Deste modo, por não haver sucumbência recíproca no caso dos autos, não são devidos honorários de advogado à reclamada.

Para que se cogite em compensação, é necessário que as partes detenham obrigações e créditos recíprocos, ou seja, é imprescindível a existência de reciprocidade de obrigações entre as partes. No caso vertente, não se vislumbra a existência de créditos fungíveis, líquidos e presentemente exigíveis em favor da reclamada[17], donde não se pode cogitar em compensação, conforme postulado em defesa. Serão, todavia, deduzidos os títulos pagos a igual título a fim de evitar o enriquecimento sem causa da parte autora. Na hipótese de deferimento de horas extras será observada a OJ 415 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho.

Do índice de correção monetária e juros

Juros e correção monetária, na forma da Ação Direta de Constitucionalidade 58 do Supremo Tribunal Federal.

Das contribuições previdenciárias

Não haverá incidência da contribuição previdenciária nas verbas deferidas que estejam elencadas no rol constante do artigo 28, parágrafo 9o, da Lei 8212/91.

DISPOSITIVO

Pelo acima exposto, em relação aos pleitos de pagamento de salários do período de garantia de emprego (artigo 118, da Lei 8.213/91) e de realização de perícia medica, declaro o processo extinto sem resolução do mérito, nos termos dos artigos 485, I e 330, I, do Código de Processo Civil e julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por ----- contra -----, para condenar a reclamada a pagar, nos limites constantes da inicial e da fundamentação supra, à reclamante os seguintes títulos: pagamento dobrado dos salários desde a data do desligamento até a data da prolação da presente decisão, de férias acrescidas do terço constitucional relativas ao período de afastamento em dobro; de abono trezeno proporcional relativo ao período de afastamento em dobro e dos depósitos de FGTS, acrescidos da indenização de 40% incidentes sobre os salários e abono trezeno do período de afastamento em dobro; indenização por danos morais e honorários de advogado.

Deverá a ré comprovar os recolhimentos de FGTS de todo o período laborado com o acréscimo de 40% e fornecer o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (código 01) cinco dias após o trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de execução.

Os valores da condenação serão apurados em regular liquidação de sentença, acrescidos de juros de mora e correção monetária na forma da ADC 58 do STF. Em relação aos entes públicos, aplicar-se-á o disposto no artigo 3º da Emenda Constitucional 113/2021: “Nas discussões e nas condenações que envolvam a Fazenda Pública, independentemente de sua natureza e para fins de atualização monetária, de remuneração do capital e de compensação da mora, inclusive do precatório, haverá a incidência, uma única vez, até o efetivo pagamento, do índice da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), acumulado mensalmente.” Autoriza-se a dedução de parcelas pagas a igual título. Juros de mora e correção monetária incidentes sobre a indenização por danos morais, na forma da fundamentação.

Contribuições fiscais e previdenciárias, exceto aquelas devidas a terceiros, nos termos da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (artigos 74 a 92), autorizando-se a reclamada a efetuar a dedução dos valores devidos pela reclamante, observando-se para as entidades filantrópicas do quanto estipulado na Lei 12.101/2009. Os cálculos dos descontos previdenciários serão feitos mês a mês, respeitado o teto de contribuição[18]. Com relação à contribuição fiscal, haverá desconto sobre o crédito mensal apurado em liquidação de Sentença, excluindo-se os juros de mora [19], observada a tabela em vigor à época da execução e o disposto no Ato Declaratório número 01, da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, de 27 de março de 2009, publicada no Diário Oficial da União de 14 de maio de 2009, página 15 e Instrução Normativa 1500/2014 da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional. Deverá a reclamada comprovar nos autos os recolhimentos respectivos 15 dias após a efetivação do pagamento do crédito exequendo, sob as penas da lei.

A reclamada resta absolvida das demais postulações.

Custas sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais), pela reclamada.

Publique-se.

Saem as partes intimadas nos termos da Súmula 197 do TST.

MAURÍCIO MATSUSHIMA TEIXEIRA

Juiz do Trabalho Titular

[1]Vicente Greco Filho. Direito Processual Civil brasileiro. 11ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 1996. p. 107.

[2]Cfr. Teresa Arruda Alvim Wambier et al. Primeiros comentários ao novo Código de Processo Civil, Artigo por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 556.

[3]Luiz Guilherme Marinoni et al. Novo Código de Processo Civil comentado. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 351

[4]Rui Stoco. Tratado de Responsabilidade Civil. 6ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004. p. 1612.

5]Op. cit. p. 1613.

[6]Op. cit. p. 1635.

[7]Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. 9ª edição. São Paulo: Editora LTR, 2013. p. 513.

[8]Op. cit. p. 503.

[9]Op. e loc. cit.

[10]Precedente do TJSP JTJ/LEX 230/94:“INDENIZAÇÃO. Responsabilidade Civil. Dano moral. Verba devida. Arbitramento. Juízo prudencial. Adequação à situação pessoal das partes. A indenização por dano moral é arbitrável mediante estimativa prudencial que leve em conta a necessidade de, com a quantia, satisfazer a dor da vítima e dissuadir, de igual e novo atentado, o autor da ofensa. Deve, por isso, adequar-se à condição pessoal das partes, por que não sirva de fonte de enriquecimento da vítima, nem agrave, sem proveito, a obrigação do ofensor. (Ap. Cível 78.455-4/SP, Rel. Cezar Peluso, j. 21-12-99.”.

[11]Cfr. Antonio Umberto de Souza Júnior et al. Reforma trabalhista análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017. 2ª edição. São Paulo: Editora Rideel, 2018. p. 141.

[12] Destaca-se trecho do voto do Ministro Ricardo Lewandowski: “a indenização por dano moral – depois de uma certa perplexidade inicial por parte dos magistrados – vem sendo normalmente fixada pelos juízes e tribunais, sem quaisquer exageros, aliás, com muita parcimônia, tendo em vista os princípios da equidade e da razoabilidade, além de outros critérios como o da gravidade e a extensão do dano; a reincidência do ofensor; a posição profissional e social do ofendido; e a condição financeira do ofendido e do ofensor. Tais decisões, de resto, podem ser sempre submetidas ao crivo do sistema recursal. Esta Suprema Corte, no tocante à indenização por dano moral, de longa data, cristalizou jurisprudência no sentido de que os arts. 52 e 56 da Lei de Imprensa não foram recepcionados pela Constituição, com o que afastou a possibilidade do estabelecimento de qualquer tarifação”.

[13] Artigo 5º. LXXIV: “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovem insuficiência de recursos”.

[14] Conforme precedente do STF. Edcl-AgRg-Rcl 1905. DJU de 20 de setembro de 2002, em que se assentou que as pessoas físicas gozam de presunção de veracidade do estado de hipossuficiência, somente sendo possível se exigir das pessoas jurídicas a prova da declarada pobreza.

[15] Neste sentido: Antonio Umberto de Souza Júnior et al. Reforma trabalhista. Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017. 2ª edição. São Paulo: Editora Riedel, 2018. p. 459.

[16] Essa é a lição de Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero. Novo Código de Processo Civil comentado. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. p. 176.

[17] Assim se manifestava Sílvio Rodrigues. Direito Civil – Volume II. 19ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 1990. p. 249, acerca do instituto da compensação: “A compensação opera, automaticamente, sine facto hominis, pela força exclusiva da lei, desde que se apresentem os pressupostos necessários para sua configuração. São os seguintes os pressupostos e condições da compensação: a) reciprocidade das obrigações; b) liquidez das dívidas; c) exigibilidade atual das prestações; d) fungibilidade dos débitos.

Reciprocidade das obrigações - Este é o requisito fundamental da compensação, pois trata-se de um meio de extinção das obrigações pelo encontro de dois direitos opostos. (...)

Assim, para que haja compensação, mister se faz a presença de obrigações e créditos recíprocos, entre as mesmas partes.”.

[18] Cf. Lei 8212/91, regulamentada pelo Decreto 3048/99, artigo 43 e parágrafos (redações atribuídas pela Lei 8620/93 – caput - e pela Lei 11941/2009 parágrafos 1º a 6º), observando-se os termos da Súmula 368 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

[19] Cf. artigo 46, § 1º, I, da Lei 8541/1992.

SAO JOSE DOS CAMPOS/SP, 29 de junho de 2026.

MAURICIO MATSUSHIMA TEIXEIRA

Juiz do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por MAURICIO MATSUSHIMA TEIXEIRA, em 29/06/2026, às 08:51:05 - 4abf24f
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO:03773524000103
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/26062619545617400000298644750?instancia=1>
Número do processo: 0010545-24.2026.5.15.0084
Número do documento: 26062619545617400000298644750