



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE JABOATÃO
ATOrd 0000933-68.2025.5.06.0142
RECLAMANTE: FRANCISCO DE ASSIS PEIXOTO DE OLIVEIRA
RECLAMADO: ATACADO DOS PRESENTES LTDA

cada vez
a gente espera
do
espera de nós:
pouco mais de paciência..."

"O mundo vai girando
mais veloz,
mundo e o mundo
um

enine

L

I - RELATÓRIO:

FRANCISCO DE ASSIS PEIXOTO DE OLIVEIRA ajuizou reclamação trabalhista em face de **ATACADO DOS PRESENTES LTDA**, com os pedidos constantes da exordial.

Regularmente notificada, a reclamada apresentou defesa escrita.

Designada audiência de instrução, as partes compareceram, sendo ouvida uma testemunha a convite do autor e uma a rogo da parte ré.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Infrutíferas as propostas de conciliação oportunamente formuladas.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO:

1. QUESTÕES DE ORDEM - ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA E DOS PEDIDOS. LIMITAÇÃO DO VALOR ATRIBUÍDO AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. DA ALEGAÇÃO DE CERCEAMENTO DE DEFESA. NOTIFICAÇÃO EXCLUSIVA:

Registro que o STF já enfrentou as questões atinentes à (in) constitucionalidade dos pontos alterados pela Lei nº 13.467/2017, no que pertine às disposições dos artigos 790-B, caput e §4º; 791-A, §4º; e 844, §2º da CLT.

Ademais, em recente julgamento do STF na ADI 6050, que discutia a constitucionalidade do 223-A e 223-G da CLT, foi dada interpretação conforme à Constituição, de modo a estabelecer que as redações conferidas aos respectivos artigos não excluem a reparação por dano em ricochete. Foi estabelecido também que os critérios de quantificação previstos nestes artigos deverão ser observados como critérios orientativos, mas, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e da igualdade, poderá haver arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos do art. 223-G. Razão pela qual perde o objeto a manifestação do Juízo acerca dos temas quando eventualmente alegados pela parte.

No que tange à eventual impugnação ao valor da causa ou dos pedidos, destaque-se que a exigência legal é a de que o conteúdo pecuniário da pretensão seja indicado por estimativa, não havendo a exigência de apresentação de planilha de cálculos, tampouco a previsão de que os valores indicados na inicial limitam a futura liquidação do julgado, conforme disposto no art. 840, §1º da CLT e art. 12, § 2º, da IN nº 41/2018 do TST. Saliente-se, ainda, que o valor atribuído à causa deve ser compatível com a expressão monetária dos pedidos, o que foi observado na hipótese dos autos.

Em relação à eventual alegação de cerceamento de defesa, pela dispensa do depoimento pessoal das partes, esclareço que o art. 848 da CLT, estabelece que o interrogatório dos litigantes é uma faculdade do juiz. Dessa forma, a dispensa dos depoimentos pessoais, não implica em violação ao princípio da ampla

defesa, uma vez que cabe ao magistrado, nos termos do art. 765 da CLT, a direção do processo, devendo velar pela célere tramitação das causas e determinar a produção das provas necessárias à instrução do feito, cumprindo-lhes indeferir as diligências que forem consideradas inúteis ou meramente protelatórias. Afasta-se, portanto, eventual arguição de nulidade do processo por tal fundamento.

Registro, de logo, que os atos processuais e documentos serão identificados nesta sentença pela ordem crescente das páginas do PDF completo dos autos, podendo, ainda, haver referência ao Id constante do PJe.

Por fim, eventuais pedidos de notificação exclusiva, formulados pelas partes, devem ser observados pela secretaria.

2. DA INÉPCIA:

A reclamada afirma ser a exordial inepta no que se refere ao pedido de reintegração ou indenização substitutiva, argumentando que não há fundamentação de estabilidade que justifique tais pleitos, o que inviabiliza a formulação de defesa adequada.

Sem razão, contudo.

A inépcia caracteriza-se por um vício na petição inicial, que a torne de difícil compreensão ou acolhimento. No caso em tela, verifica-se que a exordial narra fatos e, a partir destes, deduz pedidos coerentes, certos e determinados, inclusive em relação ao pedido de nulidade da dispensa que entende discriminatória, não apresentando qualquer prejuízo à defesa.

A discussão sobre a configuração ou não da dispensa discriminatória e, conseqüentemente, o direito à reintegração ou indenização, é matéria de mérito e será analisada oportunamente.

Assim, considerando que o processo do trabalho é norteado pelo princípio da simplicidade e que se encontram presentes os requisitos do artigo 840 da CLT, **rejeito** a preliminar suscitada pela ré.

3. DOS PEDIDOS EMBASADOS NA JORNADA DE TRABALHO:

O autor afirma ter iniciado sua prestação de serviços para a ré em 04/06/2018, na função de repositor, tendo sido desligado sem justa causa em 05/05/2025.

O obreiro alega que, apesar da previsão contratual de duas horas de intervalo intrajornada, na prática usufruía apenas uma hora, argumentando que essa supressão parcial gera direito ao pagamento de uma hora extra. Além da hora relativa ao intervalo intrajornada suprimido, defende que a incorporação dessa hora à jornada contratual diária totalizou nove horas de trabalho diário, configurando direito ao recebimento de horas extraordinárias.

Ainda, relata que laborava em domingos alternados, sem folga compensatória, e que o pagamento correspondente era feito "por fora" do contracheque, sem registro formal ou quitação das verbas reflexas legais.

Assim, requer o pagamento dos valores relativos às horas extras, intervalo intrajornada e dobras dos domingos trabalhados, com as respectivas repercussões.

Em sua defesa, a reclamada nega a jornada descrita na inicial, afirmando que o reclamante sempre dispôs de, no mínimo, uma hora de intervalo para descanso e alimentação. Afirma que os horários de labor eram registrados por biometria e que qualquer hora extra laborada foi paga em contracheque, não havendo pagamento de domingos laborados "por fora".

Posta a questão passo à análise.

Em regra, a prova da existência ou não do labor extraordinário é ônus do empregado, pois se trata de fato constitutivo do seu direito (art. 818, I, da CLT). Em contrapartida, as empresas com mais de 20 empregados têm a obrigação de anotação do horário de entrada e de saída, os quais, caso não apresentados, fazem prevalecer a jornada descrita pelo obreiro, elidível por prova em sentido contrário, ao teor do que preconiza a súmula nº 338 do C. TST.

Por outro lado, não basta a simples apresentação de controles de ponto para afastar a presunção favorável ao obreiro, é necessário que tais documentos se revistam de verossimilhança e razoabilidade, notadamente quando apresentem horários variáveis e compatíveis com as intercorrências da realidade.

Pois bem.

Inicialmente, observo que a reclamada juntou aos autos os cartões de ponto do trabalhador (Id 453c937 e seguintes), nos quais as marcações dos

horários de entrada e saída são absolutamente variáveis, bem como trazem a informação de que o obreiro usufruía de duas horas de intervalo, havendo a indicação, ainda, das horas extras trabalhadas. Para além disso, o registro de frequência está devidamente firmado pelo reclamante.

Consequentemente, competia ao autor o ônus de desconstituir a validade dos cartões de ponto acima relatados, nos termos do artigo 818, I, da CLT.

No entanto, o autor não se desincumbiu de seu encargo probatório, uma vez que a testemunha ouvida em audiência de instrução, Sr. JOSEDSON, por ele arrolada, declinou que os cartões de ponto correspondiam à realidade da jornada de trabalho praticada, relatando *“que depoente e reclamante batiam ponto de maneira digital; que os cartões de ponto correspondem com a realidade praticada e usufruíam de 2 horas de intervalo intrajornada”*. Não houve qualquer menção ao labor em feriados sem registro e com pagamento extrafolha.

Pelo exposto, não há qualquer prova, seja na modalidade documental, seja na modalidade oral, com o intento de ancorar a tese verberada na reclamatória, a respeito da ocorrência de jornada não assinalada nos cartões de ponto, não havendo nem sequer mero indício da existência da não marcação da hora efetivamente trabalhada pela parte reclamante, ônus notadamente que lhe cabia, por força do quanto entabulado no artigo 818 da CLT. Por tal razão, reputo que os cartões de ponto condizem com a realidade praticada.

Nesse contexto, a reclamada juntou ao caderno processual os recibos de pagamento mensal do trabalhador, nos quais consta a rubrica de horas extras a 65% e 70%, conforme documentos de Id decc12f e seguintes, o que reforça a tese da defesa de que o labor extraordinário foi devidamente quitado.

Quanto aos repousos semanais, pelos registros dos cartões de ponto validados, havia a concessão de repouso em outro dia da semana, quando o trabalho ocorria nos domingos.

Assim, entendo que cabia ao autor demonstrar que o labor extraordinário não foi devidamente compensado ou quitado, encargo do qual não se desincumbiu, pois, embora tenha refutado os espelhos de ponto coligidos, não indicou em sua peça de impugnação à defesa (Id 64f0adc), sequer por amostragem, a existência de diferenças de horas extras não quitadas pela demandada ou não compensadas.

Portanto, **julgo improcedente** o pedido de horas extras, incluindo a dobra de feriados, além de todos os pleitos decorrentes, por compreender que houve compensação ou pagamento das parcelas, nos termos da defesa e da fundamentação supra.

Quanto ao pedido de intervalo intrajornada, verifico que este era devidamente assinalado nos cartões de ponto, não tendo o reclamante se desincumbido do ônus de comprovar a supressão da hora intervalar, uma vez que sua testemunha comprovou que este era integralmente usufruído. Desta feita, **julgo improcedente** o pedido de intervalo intrajornada e reflexos.

4. DO ASSÉDIO MORAL. DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA:

Narra o autor que, por ser pessoa com deficiência auditiva, foi submetido a ambiente de trabalho sem acessibilidade e sem intérprete de Libras, o que o colocou em situação de isolamento e vulnerabilidade. Sustenta que o gerente Edmilson o hostilizava, criava obstáculos, ameaçava reduzir seu salário e exigia tarefas humilhantes. Afirma que essa conduta, somada à omissão empresarial, configura assédio moral, requerendo indenização por danos morais sob tal fundamento.

Alega também que a dispensa foi discriminatória, decorrente da negligência da reclamada em garantir acessibilidade e inclusão, tornando insustentável sua permanência. Sustenta que a ausência de substituição por outro PCD agrava a conduta, configurando violação ao artigo 93, §1º da Lei 8.213/91. Requer, assim, o reconhecimento da nulidade da dispensa discriminatória, com o pagamento de indenização por danos morais, e a reintegração imediata, ou, subsidiariamente, indenização substitutiva e remessa de ofício ao Ministério Público do Trabalho.

Por sua vez, a ré nega veementemente as alegações de assédio moral e de ambiente desprovido de acessibilidade, bem como a dispensa discriminatória. Argumenta que a empresa preza pelo bem-estar de seus funcionários e que o autor, com quase sete anos de empresa, não teria permanecido se o ambiente fosse hostil.

Alega que a demissão ocorreu por poder diretivo do empregador, somado ao fato de o reclamante ter se envolvido em uma briga com um terceiro dentro do ambiente de trabalho. Afirma que, apesar do grave fato, a demissão foi sem justa causa. Reforça que a empresa cumpre a cota de PCDs e que a contratação de outra PCD após a saída do autor demonstra o cumprimento da cota.

Posta a questão, passo à análise.

A Constituição Federal eleva ao patamar de direito social fundamental a higidez do meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII c.c. art. 200, VIII), no qual se incluem não somente os agentes físico-químicos ofensivos à saúde do obreiro, a exemplo da insalubridade e periculosidade, mas também as condições psicológicas para o desenvolvimento regular das atividades.

Assédio é todo acontecimento repetitivo de longa duração, e no caso do assédio moral, com o objetivo de destruir psicologicamente a autoestima da vítima, levando-a a um estado de depressão.

No campo trabalhista, o assédio moral tem geralmente o objetivo de excluir a vítima do grupo, do ambiente de trabalho.

Assim, as principais características do assédio moral são: repetição sistemática da conduta, a intencionalidade, a direcionalidade (o ataque a uma pessoa específica), a temporalidade (o ataque ocorre durante a jornada de trabalho e por longo período) e a degradação das condições de trabalho da vítima.

Diante dessas balizas, deve-se averiguar as provas produzidas nos autos, sem olvidar que a prova do fato constitutivo do seu direito é da parte reclamante, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Nesse sentir, a testemunha ouvida em Juízo, a convite do reclamante, sobre a questão, afirmou:

“que trabalha na ré há 9 anos; que trabalhavam em setores diferentes; que tinham gerentes diferentes; que conhece o Sr. Edilson, que era gerente do reclamante; que via que o reclamante sofria bullying através de Edilson; que o depoente ficava assustado ao ver esse bullying; que via que Edilson mandava o reclamante fazer coisas que o deixava constrangido, a exemplo, de trabalhar até de noite; que o reclamante, ficava diversas vezes, fazendo a mesma tarefa a manhã inteira; que percebia que a cobrança de Edilson em relação ao autor era diferente dos demais; que a cobrança era maior com o reclamante; que o depoente ficava assustado com a forma que Edilson tratava o autor, sempre com aspecto e intenção de diminuí-lo (...) que não tinha interprete de libras na reclamada; que a comunicação era feita através do celular, de forma digitada; que não lê muito bem o português e a comunicação era prejudicada e que sofreu muito com isso; (...) que o tratamento dispensado a Francisco, foi presenciado; que os setores do depoente e reclamante eram próximos, com pleno contato visual”.

Por sua vez, a testemunha conduzida pela parte ré, Sr. JOSE THIAGO, declarou “(...) que trabalhou no mesmo setor que o autor por 3 anos; que na ré não existia intérprete de libras; que apesar disso, não havia dificuldades, pois o depoente sabe um pouco linguagens de sinais; que Edilson era o gerente geral; que

quem lidava diariamente com ao reclamante era o depoente e não Edilson; que quem passava as informações diárias era o depoente; que nunca presenciou qualquer impaciência de Edilson ou de colegas, para com o autor; que, inclusive nunca percebeu ou presenciou qualquer discriminação velada em relação ao autor; que ao mês seguintes a dispensa do autor, a empresa contratou outra pessoa PCD, a Sr.. Carolaine; (...) que no Curado, tem 5 a 6 funcionários PCD's, a maioria deficiente auditivo; que além de libras, existe a comunicação escrita, pois os PCD's são alfabetizados; que o nome do gerente era "EDMILSON", e não Edilson; que quando fez menção a Edilson, quis dizer Edmilson; que não havia distinção entre empregados PCD's e os demais; (...) que existem reuniões no início das jornadas; que os PCD's não participavam das reuniões e no outro dia, o depoente passava o que aconteceu na reunião; que eles não participavam das reuniões pois não tinham intérpretes".

Da análise da prova oral produzida, entendo que os depoimentos acima apresentam elementos que, em conjunto, demonstram a ocorrência de assédio moral. A testemunha do autor relata de forma clara e detalhada o tratamento diferenciado e constrangedor dispensado pelo gerente Edmilson ao reclamante, descrevendo atos de "bullying", cobranças excessivas com a intenção de diminuí-lo e exigência de tarefas humilhantes. Ademais, a testemunha corrobora a dificuldade de comunicação pela ausência de intérprete de Libras, o que gerava um ambiente de vulnerabilidade para o empregado com deficiência auditiva, considerando que o próprio depoente ressaltou que possui dificuldade de leitura.

A testemunha da reclamada, embora negue ter presenciado impaciência ou discriminação direta, confirma a ausência de intérprete de Libras e que o autor não participava das reuniões por essa razão, dependendo do repasse de informações no dia seguinte, o que, por si só, evidencia de forma patente que o obreiro era excluído das atividades da equipe.

Ora, a testemunha da parte ré diz que a empresa não faz distinção entre quaisquer empregados, inclusive aqueles PCD. Todavia, com a naturalidade de quem diz "bom dia", afirma que tais empregados não participam das reuniões, denotando a exclusão deliberada desses colaboradores do referido ato. E sabemos que exclusão naturalizada tem nome: preconceito.

E o preconceito, quando demonstrado e comprovado, como no presente caso, deve ser coibido e indenizado.

Salta aos olhos, ademais, como uma empresa do calibre da ré e da importância que possui no comércio pernambucano não possuir um empregado apto em libras, justamente com o fito de tornar a comunicação entre todos mais

efetiva, deixando indícios, assim, de que a contratação de PCD é uma ficção, desconectada da finalidade do instituto, que é a de integrar, desenvolver e dar oportunidade efetiva às pessoas.

A arte capta a realidade com mais perspicácia. É a sensibilidade do artista em movimento. A música diz que “paz sem voz não é paz, é medo”. Nessa esteira, pode-se dizer também que “inclusão sem vontade genuína é faz de conta”.

É faz de conta porque o mundo, regra geral, não tolera o diferente. Não acolhe aquele que está em descompasso com o que a régua diz que é “normal”.

E é nesse contexto que o Estado Constitucional de Direito - que preconiza a igualdade e a dignidade humana como direitos fundamentais do cidadão (CF/88, artigo 5º) - deve agir, a fim de evitar situações de assédio.

Registro que o depoimento da testemunha ouvida a rogo do autor deixou assentado, outrossim, que havia alguma espécie de perseguição do superior hierárquico para com o reclamante. E isso, ao que parece, derivava da dificuldade de comunicação.

Mas como a comunicação será efetiva sem algum outro empregado que saiba libras? E nem se alegue custo, pois o que isto representa para a ré é ínfimo, se comparado ao seu tamanho, número de lojas, valores comercializados e vultoso quadro de funcionários.

Não por acaso a Carta Magna de 1988, em seu artigo 170, fala que a empresa, ao lado do lucro, também tem uma função social perante a sua comunidade, sendo, ademais, essa função elemento integrante do próprio conceito de propriedade. É o sempre equilíbrio que se busca entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, fundamentos da República brasileira, consoante artigo 1º, IV, da CF/88.

E esse equilíbrio requer um olhar atento de todos os atores sociais, desnudando preconceitos para coibi-los, sob pena de vivermos a eterna síndrome da Gabriela - “eu nasci assim, eu cresci assim, eu sou mesmo assim, vou ser sempre assim...”. A matéria vida, porque humana, rejeita a lógica do imutável. Escreveu Fernando Pessoa que “Tudo quanto vive perpetuamente — se torna outra coisa, constantemente se nega, se furta à vida.”

Em resumo: há que se mudar o olhar para que se consiga, efetivamente, em todas as esferas da existência, materializar a dignidade da pessoa humana de forma verdadeira, densa e com propósito, especialmente no mercado de trabalho.

Dessa forma, a conduta do gerente, ao tratar o reclamante de forma distinta e constrangedora, somada à omissão da empresa em prover acessibilidade comunicacional adequada, criou um ambiente de trabalho hostil e humilhante para o empregado, violando sua dignidade.

Diante do exposto, considerando a prova testemunhal robusta quanto à ocorrência de tratamento vexatório e constrangedor por parte do superior hierárquico, bem como a falha na acessibilidade comunicacional por parte da empresa, fica configurado o assédio moral.

Observe-se que o dano moral é verificado *in re ipsa*, ou seja, pelo próprio fato, se dele decorre violação à dignidade humana, dispensando-se, dessa forma, a demonstração do sofrimento psíquico.

Dessa forma, deve o ex-empregado ser indenizado, pelo que **julgo procedente** o pedido de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral, para condenar a reclamada ao pagamento do importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), montante que considero proporcional à gravidade da conduta, ao abalo sofrido pelo reclamante e ao caráter punitivo-pedagógico da medida, também considerando a remuneração da parte autora e o tempo do contrato de trabalho.

No que se refere à dispensa discriminatória, o art. 1º da Lei nº 9.029/1995 estabelece que "*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.*"

Já a Súmula 443 do C. TST prevê que se presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. No entanto, no caso dos autos, embora confirmado que o autor é pessoa com deficiência auditiva, tal fato, por si só, não induz à presunção de que a dispensa foi discriminatória, já que não se trata de doença grave e estigmatizante. Nesse sentido (grifos nossos):

"DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DESCONTOS INDEVIDOS. HONORÁRIOS PERICIAIS E ADVOCATÍCIOS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA. RECURSOS IMPROVIDOS. I. CASO EM EXAME Recursos ordinários interpostos por ambas as partes contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista ajuizada por trabalhador com deficiência (PCD) em face da empresa MATEUS

SUPERMERCADOS S.A. O reclamado insurge-se contra a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, devolução de descontos salariais indevidos, fixação de honorários periciais e advocatícios. O reclamante, por sua vez, interpõe recurso adesivo visando o reconhecimento da nulidade da dispensa por discriminação, com pleito de indenização substitutiva e danos morais. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO Há cinco questões em discussão: (i) definir se o reclamante faz jus ao adicional de insalubridade por exposição ao agente frio; (ii) estabelecer se são devidos os valores descontados a título de plano de saúde; (iii) determinar a validade dos honorários periciais fixados; (iv) verificar a legalidade dos honorários advocatícios sucumbenciais; (v) apurar se houve dispensa discriminatória do trabalhador PCD a ensejar nulidade do ato e indenizações. III. RAZÕES DE DECIDIR A exposição habitual e sem proteção eficaz ao agente frio restou comprovada por prova pericial idônea e coerente, corroborada por testemunha presencial, autorizando a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20%). Os descontos salariais efetuados a título de plano de saúde não foram acompanhados de autorização expressa do reclamante, tampouco explicação da divergência documental entre contracheques apresentados por ambas as partes, o que justifica a restituição simples dos valores, nos termos do art. 462 da CLT. O valor de R\$ 2.000,00 fixado a título de honorários periciais mostra-se proporcional à complexidade da perícia realizada, não havendo aplicabilidade do Ato GP/CR nº 02/2021 de outro tribunal regional. A fixação dos honorários advocatícios em 10% para ambas as partes observa os parâmetros legais previstos no art. 791-A da CLT e reflete adequadamente a sucumbência parcial recíproca verificada nos autos. **A alegada dispensa discriminatória não se sustenta, pois o reclamante não comprovou a existência de doença incapacitante, nem apresentou provas mínimas da motivação discriminatória. Além disso, a tese de descumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) não foi articulada na petição inicial, configurando inovação processual vedada. A indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95 exige a efetiva comprovação de prática discriminatória, o que não ocorreu no caso concreto, inviabilizando o deferimento dos pedidos de nulidade da dispensa e indenizações correlatas.** IV. DISPOSITIVO E TESE Recursos improvidos. Tese de julgamento: A exposição habitual e não neutralizada ao agente frio caracteriza insalubridade em grau médio, sendo devido o

respectivo adicional, conforme laudo pericial não infirmado por prova robusta. É indevida a realização de descontos salariais para custeio de plano de saúde sem autorização expressa do trabalhador, ainda que parcialmente custeado pela empresa. A fixação dos honorários periciais deve considerar a complexidade do trabalho e não se vincula a atos administrativos de outros tribunais. Na hipótese de procedência parcial, é legítima a fixação de honorários advocatícios para ambas as partes, dentro da margem legal de 5% a 15%, segundo o art. 791-A, §3º, da CLT. **A dispensa de trabalhador com deficiência não é presumidamente discriminatória, exigindo prova concreta da motivação ilícita para que se reconheça sua nulidade ou o dever de indenizar.** Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Primeira Turma). Acórdão: 0000223-71.2025.5.06.0102. Relator(a): NISE PEDROSO LINS DE SOUSA. Data de julgamento: 11/02/2026. Juntado aos autos em 12/02/2026. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/tQBx2CYf>>

“DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ODRINÁRIOS OBREIRO E PATRONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REDUÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. RECURSO PATRONAL PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recursos interpostos em face de sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. O reclamante requereu a majoração da indenização, com base em alegação de assédio moral, enquanto a reclamada contestou a condenação referente à dispensa discriminatória. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve assédio moral, justificando o aumento da indenização; (ii) estabelecer se a dispensa foi discriminatória, devendo ser mantido o importe da condenação por danos morais. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Não se configura assédio moral, por ausência de prova de conduta reiterada, deliberada e com intuito de minar a autoestima do trabalhador, havendo apenas um episódio isolado de escárnio. A conduta, embora reprovável, não preenche os requisitos do assédio moral. 4. A dispensa imotivada, por si só, não configura ato ilícito ou discriminatório. Não há prova de nexo causal entre a dispensa e a condição de pessoa com deficiência do reclamante, nem de que ele padecia de enfermidade estigmatizante, tornando incabível a aplicação da Súmula 443 do TST. O ônus da prova dos fatos constitutivos do direito não foi cumprido pelo reclamante. 5. Embora não configurados o assédio moral e a dispensa discriminatória, a indenização deferida embasou-se também no

episódio de comentário pejorativo à condição física do reclamante, tendo o juízo de origem entendido pela configuração da ofensa moral neste particular, sobre o que não houve insurgência específica. Assim, justifica-se a manutenção da indenização, apenas quanto a tal ponto. IV. DISPOSITIVO E TESE 6. Recurso obreiro improvido, no particular; e provimento parcial do apelo empresarial, para reduzir o valor da indenização por danos morais. Tese de julgamento: 1. Para configuração de assédio moral, exige-se conduta reiterada, deliberada e com intuito de minar a autoestima do trabalhador, não se confundindo com mera desavença pontual. 2. **A dispensa imotivada não configura, por si só, ato ilícito ou discriminatório, sendo necessário comprovar o nexos causal entre a dispensa e a condição de pessoa com deficiência do empregado.** 3. A indenização por danos morais permanece devida diante de ofensa moral comprovada, que não foi objeto de insurgência, considerando a gravidade do ato e os parâmetros legais." Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Terceira Turma). Acórdão: 0000777-17.2024.5.06.0142. Relator (a): MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO. Data de julgamento: 15/07/2025. Juntado aos autos em 15/07/2025. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/7ZxflfQ9>>

Portanto, a demonstração de que a dispensa do trabalhador ocorreu por motivos discriminatórios constitui ônus do reclamante, por se traduzir em fato constitutivo de sua pretensão (art. 818 da CLT c/c art. 373 do CPC).

Contudo, a alegação de dispensa discriminatória não restou cabalmente comprovada nos autos.

Embora demonstrado o assédio moral sofrido pelo reclamante, bem como não comprovado que a despedida do obreiro se deu em razão de uma briga com um colega de trabalho, não há prova concreta de que a causa determinante da dispensa tenha sido o fato de que o autor é pessoa com deficiência, já que nenhuma das testemunhas fez qualquer declaração nesse sentido.

Além disso, a testemunha da ré confirmou que, após a saída do autor, a empresa contratou outra PCD, Sra. KAROLLINE (Id a9da64f), comprovando o cumprimento do art. 93, §1º, da Lei 8.213/91. Ainda, o depoente destacou que existem outros funcionários PCDs na loja, sendo que a própria testemunha obreira também é pessoa com deficiência auditiva, assim como o autor, e continua trabalhando na empresa, o que evidencia que a dispensa não ocorreu em razão de discriminação.

Ressalto, de logo, que a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho não significa, por si só, que a demissão foi discriminatória,

configurando situações distintas. A demissão por discriminação exige comprovação de que o motivo da dispensa foi baseado em preconceito ou estigma social, e não apenas em comportamentos abusivos durante o contrato de trabalho. Cito, inclusive, a seguinte ementa deste E. Regional nessa mesma linha:

"DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO, CONTRADIÇÃO E OBSCURIDADE. PERÍCIA MÉDICA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ACOLHIMENTO PARCIAL APENAS PARA ESCLARECIMENTOS. I. CASO EM EXAME 1. Embargos de declaração opostos pela reclamante em face de acórdão que, embora tenha reconhecido a ocorrência de assédio moral, afastou o nexo causal entre as doenças psíquicas e o trabalho, bem como a presunção de dispensa discriminatória. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há cinco questões em discussão: (i) verificar suposta omissão quanto à exigência de perito psiquiatra; (ii) analisar omissão sobre a aplicação da NR-1; (iii) aferir contradição entre o reconhecimento de assédio moral e a negativa de dispensa discriminatória; (iv) esclarecer os critérios de notoriedade e gravidade da doença para fins da Súmula 443 do TST; (v) validar a metodologia do laudo pericial baseada em anamnese. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. O médico do trabalho detém competência legal e técnica para avaliar o nexo de causalidade em patologias mentais, não havendo nulidade por ausência de especialização em psiquiatria, conforme o princípio do livre convencimento motivado. 4. O assédio moral e a dispensa discriminatória constituem institutos autônomos; a conduta abusiva durante o contrato não implica automaticamente que o motivo da dispensa foi discriminatório, se a patologia não apresentar estigma ou preconceito social inerente. 5. Acolhem-se os embargos para esclarecer que a gravidade e notoriedade exigidas pela Súmula 443 do TST referem-se à incapacidade evidente e à repulsa social no ambiente de trabalho, o que não restou comprovado. 6. O relato do paciente em anamnese sobre seu histórico de vida constitui prova clínica válida para a aferição de concausalidade, não configurando vício de metodologia pericial. IV. DISPOSITIVO E TESE 7. Embargos de declaração acolhidos parcialmente. Tese de julgamento: "1. A contradição que autoriza os embargos de declaração é a interna, verificada entre as proposições do próprio julgado. 2. O reconhecimento de assédio moral não atrai automaticamente a presunção de dispensa discriminatória da Súmula 443 do TST, exigindo-se prova de que a doença suscita estigma ou preconceito. 3. A anamnese médica é meio de prova válido para

fundamentar a conclusão pericial sobre o nexo causal." Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Quarta Turma). Acórdão: 0000689-56.2024.5.06.0181. Relator(a): ROBERTA CORREA DE ARAUJO. Data de julgamento: 29/01/2026. Juntado aos autos em 30/01/2026. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/2MUvGFAL>>

Desta feita, uma vez que o conjunto probatório não convence acerca da existência de qualquer ilegalidade da empresa, ao exercer o seu direito potestativo de dispensa imotivada de seus empregados, pelo que **julgo improcedentes** os pedidos de reconhecimento de nulidade da dispensa, reintegração ao trabalho, pagamento de salários do período de afastamento, expedição de ofício ao MPT, bem como de indenização por danos morais sob o fundamento de dispensa discriminatória.

5. DA JUSTIÇA GRATUITA:

Concedo os benefícios da justiça gratuita à parte autora, observado o disposto no art. 790, § 3º, da CLT, vez que inexistem elementos nos autos indicando a percepção atual de remuneração acima do limite da presunção legal.

6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS:

A presente ação foi ajuizada na vigência da Lei nº 13467/2017, que incluiu na CLT o art. 791-A, sendo, portanto, cabível a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais.

No caso dos autos, houve sucumbência recíproca.

Destarte, e diante também da necessidade de deixar margem para majoração dos honorários em caso de eventual recurso, tendo os casuísticos patronos realizado labor com zelo, a prestação de serviços nesta região, com causa de natureza simples, que, tudo considerado, demandou uma quantidade moderada de tempo dos advogados em relação a cada pedido, e considerando que:

a) houve sucumbência da parte reclamada, **defiro honorários advocatícios ao(s) advogado(s)/advogada(s) da parte autora, no importe de 6% (seis por cento) do valor que resultar da liquidação de sentença, pagos pela parte reclamada;**

b) houve sucumbência da parte autora, **defiro igualmente honorários advocatícios ao(s) advogado(s)/advogada(s) da parte reclamada, no importe de 6% (seis por cento) do valor que resultar da liquidação dos pedidos julgados improcedentes pela sentença, pagos pela parte autora.**

Em se tratando de parte beneficiária da justiça gratuita, aplique-se o art. 791, §4º, da CLT.

Acerca do dispositivo supra, registre-se o julgamento dos pedidos formulados na ADI 5766, em que o STF, em 20/10/2021, decidiu pela inconstitucionalidade da regra que obriga a parte autora beneficiária da gratuidade da justiça ao pagamento imediato de honorários advocatícios sucumbenciais. Desta forma, os créditos alusivos aos honorários devidos aos procuradores da parte ré ficam sob condição de exigibilidade suspensa até que haja a alteração da condição econômica da parte autora, pelo prazo legal.

Não haverá compensação de honorários advocatícios sucumbenciais, conforme art. 791-A, §3º, da CLT.

7. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA:

Tendo em vista que houve condenação apenas de indenização por dano moral, observar o teor da decisão do STF no julgamento conjunto das ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021, e as alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905 /2024 no Código Civil, conforme julgamento do EDCiv-E-ED-RR - 713-03.2010.5.04.0029 pelo TST, publicado em 25/10/2024: no cálculo da atualização monetária, devida a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, será aplicada tão-somente a taxa SELIC, que já engloba juros e correção monetária, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF; a partir de 30/08 /2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil) e os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

8. DOS DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS:

Ante a natureza da parcela objeto da condenação, não incidem descontos previdenciários e fiscais.

III - CONCLUSÃO:

ISTO POSTO E MAIS QUE DOS AUTOS CONSTA, REJEITO A PRELIMINAR DE INÉPCIA, E, NO MÉRITO, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** OS PEDIDOS FORMULADOS PELA PARTE AUTORA, FRANCISCO DE ASSIS PEIXOTO DE OLIVEIRA, EM FACE DA RECLAMADA, **ATACADO DOS PRESENTES LTDA**, PARA **CONDENÁ-LA AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL. DEMAIS PEDIDOS IMPROCEDENTES.** CONCEDO À PARTE RECLAMANTE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS POR AMBAS AS PARTES, SUSPENSOS OS DEVIDOS PELA PARTE AUTORA. CUSTAS PROCESSUAIS NO IMPORTE DE R\$ 200,00, A CARGO DA RÉ, CONSOANTE TÍTULOS APRECIADOS E CONCEDIDOS NA FUNDAMENTAÇÃO SUPRA, A QUAL INTEGRA A PRESENTE DECISÃO, ISENTAS AS DEVIDAS PELA PARTE AUTORA. LIQUIDAÇÃO POR SIMPLES CÁLCULOS. JUROS, CORREÇÃO MONETÁRIA, DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS NA FORMA DA LEI. TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO, COMO SE AQUI ESCRITA. INTIMAR AS PARTES. NADA MAIS.

JABOATAO DOS GUARARAPES/PE, 04 de março de 2026.

PEDRO HENRIQUE BARRETO MENEZES

Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por PEDRO HENRIQUE BARRETO MENEZES, em 04/03/2026, às 17:32:55 - 4b91a86
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6A REGIAO:02566224000190
<https://pje.trt6.jus.br/pjekz/validacao/26030413545113100000097009680?instancia=1>
Número do processo: 0000933-68.2025.5.06.0142
Número do documento: 26030413545113100000097009680