



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **1001648-71.2023.5.02.0014**

Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/10/2023

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECLAMANTE: MELISSA CRYSTINE ALONSO

ADVOGADO: SILVANA SILVA DOS SANTOS

RECLAMADO: TECNODYNE TECNOLOGIA DESENVOLVIMENTO IND. E COM. EIRELI - ME

ADVOGADO: FELIPE SANNINO

ADVOGADO: CIDALIA MARIA ORZANQUI SANNINO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
14ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATOrd 1001648-71.2023.5.02.0014
RECLAMANTE: MELISSA CRYSTINE ALONSO
RECLAMADO: TECNODYNE TECNOLOGIA DESENVOLVIMENTO IND. E COM.
EIRELI - ME

Processo n.º 1001648-71.2023.5.02.0014

14ª Vara do Trabalho de São Paulo

Reclamante: Melissa Crystine Alonso

**Reclamados: Tecnodyne Tecnologia Desenvolvimento Indústria
e Comércio EIRELI – ME**

SENTENÇA

RELATÓRIO

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por **Melissa Crystine Alonso**, devidamente qualificada na petição inicial, em face de **Tecnodyne Tecnologia Desenvolvimento Indústria e Comércio EIRELI – ME**, igualmente qualificada, em que a autora postula a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Ao final, requer o pagamento de honorários de sucumbência e a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 100.000,00.

Regularmente citada, a reclamada apresentou resposta na forma de contestação, pugnando pela improcedência dos pedidos (Id. 6b4ddeb). Também juntou documentos.

Recusada a primeira proposta de conciliação.

Ouvidas as partes e suas testemunhas, encerrou-se a instrução do feito (Id. bde6055).

Última proposta obrigatória de conciliação rejeitada.

Razões finais remissivas.

É o relatório.

Decido.

FUNDAMENTAÇÃO

MÉRITO

Dispensa Discriminatória. Indenização por Danos Morais

A presente demanda tem por objeto o pagamento de indenização por danos morais, decorrente de dispensa discriminatória, ocorrida após a trabalhadora ter comunicado à empregadora que seu filho, menor de idade, foi diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista – TEA e, bem por isso, necessitava trabalhar em jornada flexível para que pudesse levá-lo à terapia ABA (*Applied Behavior Analysis*).

A dignidade da pessoa humana, núcleo axiológico da Constituição Federal, é o atributo inerente a todo ser humano, que somente é alcançado quando assegurada a plena fruição dos direitos fundamentais. Assim, o trabalhador, muito antes de vestir a roupagem de empregado, é ser humano dotado de dignidade, de modo que seu estado de subordinação jamais poderá acarretar o desrespeito a esses direitos.

Dentre os direitos fundamentais, encontra-se a proibição de práticas discriminatórias na relação de emprego, as quais são entendidas como condutas que diferenciam determinada pessoa em razão de um fato *injustamente desqualificante*. A discriminação viola não só um dos objetivos da República, que é a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação (artigo 3º, IV, CF), como também os fundamentos da ordem econômica, pautada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa,

visando a assegurar a todos uma existência digna, dentro de um contexto de justiça social (artigo 170 da CF).

Nesse contexto, a Lei 9.029/95, em seu artigo 1º, 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.*

Evidente, portanto, que a vedação legal acima transcrita ultrapassa o âmbito do próprio empregado, abarcando, também, sua família, sobretudo em razão da necessária proteção a portadores de deficiência e a crianças e adolescentes (artigos 6º, 226 e 227 da Constituição Federal, artigos 3º, 4º e 6º do Estatuto da Criança e do Adolescente e Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Quanto ao Transtorno do Espectro Autista – TEA, por se tratar de distúrbio do neurodesenvolvimento, caracterizado por desenvolvimento atípico, a Lei 12.764/2012 estabeleceu, no § 2º do artigo 1º, que *a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais, sendo a ela assegurada todas as garantias e proteções normativas acima mencionadas.*

Ademais, a Lei 13.146/15 dispõe que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação, assim considerada como toda forma de *distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.*

Não bastasse, o desenvolvimento atípico suscita estigma e preconceito no ambiente de trabalho, sobretudo em relação aos responsáveis legais da criança e do adolescente, por ter potencial de provocar a queda da produtividade e ensejar sucessivos e regulares afastamentos para tratamentos. Por conseguinte, aplica-se ao presente caso e por analogia, o entendimento consolidado na Súmula 443 do C. TST, que prevê a presunção de discriminação nos casos de dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

E, ainda que não se presumisse, restou incontroverso que a reclamada tinha pleno conhecimento do estado de saúde do filho de 10 (dez) anos da reclamante e que as provas produzidas revelaram o caráter discriminatório da rescisão do contrato de trabalho, que não decorreu do mero exercício do direito potestativo do empregador de dispensar por reestruturação, em virtude de suposta crise econômica.

Frise-se que a própria reclamada confessou, tanto na defesa, quanto em depoimento pessoal, que tinha ciência de que o filho da reclamante, aos 22/07/2023 (Id. b161a3f), foi diagnosticado com transtorno do espectro autista e que necessitava de horários flexíveis de trabalho (Id. 6b4ddeb). No mesmo sentido, a própria testemunha da reclamada declarou que trabalhou com a reclamante por aproximadamente 1 ano; que é assistente da diretoria de RH; que participou do processo de desligamento da reclamante (...); que tinha conhecimento que o filho da reclamante era portador do transtorno do espectro autista (...); que houve uma reunião entre a reclamante, a depoente e a preposta da reclamada; que nessa reunião, a autora disse que precisaria se ausentar para levar o filho em consultas (Id. bde6055).

Indiscutível, portanto, que a reclamada, tão logo teve conhecimento do transtorno que acomete o filho da autora, optou por dispensá-la, aos 22/08/2023, um mês após o diagnóstico médico da criança.

Registre-se, aqui, que as alegações da defesa, calcadas na dispensa conjunta de outros trabalhadores no mesmo período da rescisão contratual da autora, com o escopo de promover a redução do quadro de funcionários por crise econômico-financeira, não se sustentam, pois a testemunha da ré admitiu que o líder Roberto não justificou o porquê escolheu a reclamante para ser dispensada entre os 4 empregados que exerciam a mesma função (Id. bde6055).

Ora, diante das condições pelas quais a reclamante passava, a reclamada, que é responsável pela conduta de seus prepostos (artigos 186, 927, 932, II, e 933, todos do Código Civil), foi, para dizer o mínimo, omissa ao receber a indicação de desligamento da autora e não ter nem ao menos questionado seu superior hierárquico acerca das razões que o levou a tomar aquela decisão. E mais, na condição de detentora do poder diretivo, cabia a ela reverter a indicação, justamente por incumbir ao empregador a direção e a fiscalização dos que participam da organização empresarial.

Não bastasse, a testemunha da autora comprovou a conduta discriminatória ao declarar que ouviu boatos na reclamada, mas não se lembra o nome da pessoa, de que a autora foi dispensada porque saía do expediente para levar o filho ao médico (Id. bde6055).

Mas não é só. O documento de Id. fd59560, que não foi impugnado de forma específica pela defesa, comprova que, meses após a rescisão contratual da autora, a reclamada anunciou vaga na mesma função que era exercida pela empregada, qual seja, auxiliar de produção.

Nem se argumente que a flexibilização da jornada requerida pela autora acarretaria ônus desproporcional e excessivo à reclamada. Em verdade,

para que a pessoa com deficiência possa gozar de seus direitos ou exercê-los em igualdade de oportunidades e condições, devem ser garantidas a ela, e aos seus cuidadores, as adaptações e modificações necessárias para tanto.

Flagrante, portanto, o ato discriminatório da ré, que, mesmo ciente da delicada situação que a reclamante vivenciava e dos tratamentos a que seu filho deveria ser submetido, optou por rescindir o pacto laboral, em total descaso não só à situação da mãe empregada, mas, sobretudo, ao estado de saúde da criança portadora de deficiência. Em outras palavras, a reclamada, em abuso do poder diretivo, não só agiu de forma discriminatória, como também violou os princípios da proteção integral da criança (artigo 1º da Lei 8.069/90) e da adaptação razoável do cuidador (artigo 4º, § 1º, da Lei 13.146/15).

Nesse contexto, constatada a odiosa prática de discriminação, faz jus a empregada à indenização por dano moral, pois a conduta em epígrafe viola os direitos da personalidade, lesionando, em última análise, a dignidade da pessoa humana. No mesmo sentido:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. FILHO DO AUTOR COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. RETALIAÇÃO PELO USO FREQUENTE DO PLANO DE SAÚDE. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL, PRIORIDADE ABSOLUTA DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA E DIREITO DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL ESTENDIDO AO CUIDADOR. INDENIZAÇÃO MANTIDA. Nos termos do artigo 1º da Lei nº 9.029 /95, é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de manutenção da relação de emprego, notadamente por motivo de situação familiar ou deficiência. O conjunto probatório existente no feito revela que houve retaliação e dispensa discriminatória do autor em razão do uso frequente do plano de saúde Unimed em benefício de seu filho, criança com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O artigo 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/12 considerou a pessoa com transtorno do espectro autista como pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Ressalto que pela doutrina da proteção integral prevista no artigo 227 da CF/88 e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a criança é considerada sujeito de direitos e prioridade absoluta da família, da sociedade e do Estado. Tal proteção se torna mais evidente em se tratando de uma criança com deficiência, sendo um dos princípios norteadores da Convenção de Nova York o respeito pelo desenvolvimento da capacidade das crianças com deficiência, o que seria propiciado com o atendimento pelo plano de saúde fornecido pelo empregador. Nesse trilhar, a Lei nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto das Pessoas com Deficiência, juntamente com a Convenção de Nova York, integram o chamado bloco de constitucionalidade, tratando do conceito de adaptação

razoável, que consistem nas adaptações, ajustes e modificações necessários, desde que não acarretem ônus desproporcional e excessivo, requeridas em cada caso, a fim de que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas, todos os direitos e garantias fundamentais. O dever de adaptação razoável também pode ser estendido ao cuidador da pessoa com deficiência, desde que seja necessário para o exercício dos direitos fundamentais plenos, no caso o direito à saúde do filho do reclamante consubstanciado nos artigos 6º e 196 da CF/88. Patente a violação da doutrina da proteção integral, do direito à adaptação razoável do cuidador, além da prática da dispensa discriminatória caracterizando abuso do poder diretivo do empregador, nos moldes dos artigos 2º da CLT, 186 e 187 do Código Civil. Evidentes os danos morais experimentados pelo autor com violação à sua honra subjetiva em razão da dispensa discriminatória devido ao uso frequente do plano de saúde em benefício de seu filho com TEA, motivo pelo qual deve ser mantida a responsabilidade civil da ré em indenizar. (TRT-15 - RO 0010085-86.2021.5.15.0092, Relator: Orlando Amâncio Taveira, 11ª Câmara, Data de Publicação: 08/11/2023).

Cumprе lembrar, ainda, que o dano moral encontra-se inserido na própria ofensa, vale dizer, decorre da gravidade do ato ilícito em si. Trata-se, pois, de dano moral *in re ipsa*, que deriva do próprio ato ofensivo e dispensa a produção de prova das repercussões negativas na órbita subjetiva da vítima. Não se cogita, portanto, na prova da dor, do sofrimento ou da humilhação, porque os sentimentos são ínsitos na alma humana.

Quanto ao valor da indenização, cumpre lembrar que a natureza jurídica da indenização por dano moral corresponde a um caráter principal reparatório e a um caráter pedagógico ou disciplinador acessório, que visam a coibir novas condutas. O Código Civil não fixou critérios objetivos para a quantificação da indenização por dano pessoal. A opção legislativa é razoável, na medida em que a adoção de um sistema rígido para a fixação do quantum indenizatório, no que se refere ao dano pessoal, faria com que as inúmeras particularidades do caso concreto ficassem à margem da análise do julgador.

A doutrina e a jurisprudência têm estabelecido critérios norteadores para a indigitada fixação, com base nos artigos 944 e 945 do Código Civil, quais sejam, a extensão do dano; as condições socioeconômicas e culturais dos envolvidos; as condições psicológicas das partes e o grau de culpa do agente, de terceiro ou da vítima. Há de se considerar, outrossim, que, ao fixar a indenização, deve

ser observada a seguinte proporcionalidade: a reparação deve ser suficiente a desestimular o ofensor a praticar futuras lesões e, ao mesmo tempo, não ensejar o enriquecimento desproporcional do ofendido.

Registre-se, por oportuno, que o artigo 223-G da CLT, trazido pela Lei 13.467/17, é inconstitucional, pois o legislador, ao adotar como parâmetro para a fixação da indenização por danos morais o valor do salário percebido pelo trabalhador, afrontou não só o princípio da isonomia, como também a razoabilidade e a proporcionalidade, pois a indenização decorrente de um mesmo dano moral não pode ter valor diverso em razão do salário de cada ofendido.

Ademais, o Poder Judiciário não pode ser impedido de fixar, com base no caso concreto e de forma fundamentada, valor superior ao previsto no referido dispositivo com vistas a reparar o ofendido. Tanto é assim que o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade do artigo 52 da Lei 5.250/67 (Lei de Imprensa), que impunha limitação ao Poder Judiciário, por meio de tarifação, para a fixação das indenizações por dano moral em casos de ofensa à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas.

Nesse sentido, considerados os parâmetros acima, sobretudo a extrema gravidade da conduta, condeno a reclamada a pagar à autora o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a título de indenização por danos morais.

Justiça Gratuita

Tendo em vista o último salário auferido pela autora e a declaração juntada, que goza de presunção de veracidade nos termos do artigo 99, § 3º do CPC, concedo-lhe o benefício da justiça gratuita, com fulcro no artigo 790, § 3º, da CLT.

Honorários de Sucumbência

Nos termos do artigo 791-A, § 2º, da CLT, são devidos honorários de sucumbência pela ré ao patrono da autora, ora fixados em 10% do valor da liquidação.

Correção Monetária e Juros de Mora

Nos termos da Súmula 439 do C. TST e da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade 58 e 59 e nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5867 e 6021, incidirá, *in casu*, a taxa Selic, uma vez que não há condenação referente à fase pré-judicial.

Atentem-se as partes que a Selic já pressupõe em sua composição a incidência não só da correção monetária propriamente dita, como também os juros moratórios. Dessa forma, com vistas a evitar a prática do anotocismo, vedado pelo ordenamento jurídico (Súmula 121 do STF), não há incidência de juros.

Contribuições Previdenciárias e Recolhimentos Fiscais

Em atenção ao disposto no artigo 832, § 3º, da CLT, declara-se que a parcela deferida não tem natureza salarial. Não há, portanto, recolhimentos previdenciários e fiscais a serem efetuados.

Enfrentamento dos Argumentos Lançados pelas Partes

Em respeito ao artigo 489, § 1º, do CPC, declaro que todos os argumentos lançados na petição inicial e na contestação foram levados em consideração quando da prolação da sentença, restando consignado que aqueles que não constam expressamente desta decisão não foram tidos por juridicamente relevantes ou capazes de infirmar a conclusão adotada por esta Magistrada.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, julgo **PROCEDENTE** a pretensão deduzida por **MELISSA CRYSTINE ALONSO** em face de **TECNODYNE TECNOLOGIA DESENVOLVIMENTO INDÚSTRIA E COMÉRCIO EIRELI – ME**, para condenar a reclamada a pagar à autora o valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a título de indenização por danos morais.

Benefícios da justiça gratuita concedidos à demandante.

Honorários de sucumbência devidos pela ré ao patrono da autora, ora fixados em 10% do valor da liquidação (artigo 791-A, § 2º, da CLT).

Correção monetária pela taxa Selic, observada a Súmula 439 do C. TST.

Não há recolhimentos fiscais e previdenciários a serem efetuados.

Custas processuais no montante de R\$ 2.000,00, com base no valor da condenação, que fica arbitrado em R\$ 100.000,00.

Publique-se. Intimem-se as partes.

Cumpra-se.

Nada mais.

Ana Paula Pavanelli Corazza Cherbino

Juíza do Trabalho

SAO PAULO/SP, 10 de maio de 2024.

ANA PAULA PAVANELLI CORAZZA

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: ANA PAULA PAVANELLI CORAZZA - Juntado em: 10/05/2024 20:06:41 - 67b7aa4
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/24051020015782300000347703849?instancia=1>
Número do processo: 1001648-71.2023.5.02.0014
Número do documento: 24051020015782300000347703849