



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
ATOrd 0010815-27.2023.5.18.0001
AUTOR: RHONNYS REINALDO SOTILLO MEDINA
RÉU: COSTA MULTICANAL S/A

SENTENÇA

I - Relatório

RHONNYS REINALDO SOTILLO MEDINA ajuizou reclamação trabalhista em face de **COSTA MULTICANAL S/A**, informando que foi contratado pela reclamada no dia 17/11/2022, na função de repositor, sendo o contrato de trabalho extinto em 06/6/2023, quando assinou pedido de demissão acreditando que se tratava de promoção salarial. Narrou fatos ocorridos durante o contrato de trabalho, conforme exposto na fundamentação, abaixo, sobre cada pretensão. Formulou os pedidos de declaração de reintegração ao emprego ou reversão do pedido de demissão em dispensa imotivada, pagamento de verbas rescisórias, horas extras e reflexos, intervalo intrajornada. Disse que sofreu danos morais, pleiteando indenização. Atribuiu à causa o valor de R\$ 80.060,38. Juntou procuração, declaração de hipossuficiência e documentos.

Regularmente notificada, a reclamada compareceu à audiência inicial e apresentou defesa escrita, contestando especificadamente os pedidos do autor e requerendo a improcedência dos pedidos do autor. Juntou documentos e procuração.

O reclamante se manifestou sobre a defesa e documentos.

Foi produzida prova oral, consistente na declaração das partes e de uma testemunha indicada pela reclamada.

Sem outras provas a produzir, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais orais por memoriais, apresentada apenas pela reclamada.

Rejeitadas as tentativas de conciliação.

É o relatório.

II - Fundamentos

01) Extinção do contrato de trabalho. Verbas rescisórias.

O reclamante informa que é portador de deficiência auditiva bilateral severa e que “não sabe ler e escrever a língua portuguesa por ser Venezuelano”.

O reclamante encontra-se na camada social de grande vulnerabilidade: surdo, mudo, estrangeiro, o que será observado pelo Juízo na interpretação de sua manifestação de vontade e na interpretação do conteúdo probatório.

Afirma no dia 6/6/2023 “assinou pedido de demissão acreditando que se tratava de promoção salarial” e “após assinatura o termo de pedido de demissão foi orientado pelo supervisor de que deveria ir embora para casa e esperar o contato para o retorno de suas atividades”.

Aduz “que ao ser convocado, foi informado que estaria sendo demitido e que em breve sua rescisão seria depositado em sua conta bancária”.

Sustenta que “dialogava com seu supervisor através de um aplicativo em seu aparelho de celular, porém este aplicativo não fazia leituras de qualquer documento que o seu supervisor pedisse para o mesmo assinar, o que acontecia na verdade, era de acreditar em tudo que o seu supervisor falava, fazendo com que o reclamante assinasse qualquer tipo de documentação sem os devidos esclarecimentos e explicações”.

Alega que “desde o início do seu contrato de trabalho foi tratada com desrespeito pelo seu empregador por ser pessoa com deficiência, portadora de surdez e mudez profunda”, sendo que “o chefe imediato Sr. Kleber como os colegas de departamento não explicavam direito a ele o que fazer e como”.

Assevera que “sofreu um processo grave de exclusão social por parte da empresa. A reclamada nunca viabilizou as condições de trabalho para se adequar a realidade e necessidade da reclamante, que é pessoa com deficiência, e precisa de condições mínimas para desenvolver um bom trabalho, uma interprete, ou no mínimo um sistema legendado para que o reclamante pudesse entender as funções e tarefas que deveriam ser realizadas por ele. Fora totalmente excluído no ambiente de trabalho, sua comunicação era apenas pelo aplicativo e por poucos gestos. E o mais difícil para o reclamante é que não entendia o que a reclamada queria e nem era compreendido a necessidade dele dentro da empresa”.

Com base nesses e em outros fatos arguidos na inicial, requer a reintegração do reclamante, sucessivamente a reversão do pedido de demissão para

imotivada nos termos do art.9 da clt, retificando a data de demissão para dia 6/7/2023, já com a projeção do aviso previo, com o pagamento das verbas rescisórias.

A reclamada contesta afirmando que “embora seja o Reclamante PCD surdo-mudo e venezuelano, conseguia ler e escreve em português, sendo que sua comunicação era acessível com os demais funcionários por meio de sinais, gestos ou por WhatsApp”.

Sustenta que “O Reclamante ao contrário do que alega, formalizou seu pedido de demissão por carta escrita de próprio punho. Desta maneira não se pode anular o pedido de demissão, no caso, pois não há prova de eventual vício de vontade na sua formulação. Assim, o ato é plenamente válido e eficaz, o que impõe a manutenção da modalidade de rescisão contratual”.

Argumenta que “Em que pese o Reclamante ser PCD, a Reclamada não pode se negar a aceitar seu pedido de demissão, visto que ele pede por livre e espontânea vontade, sem vício de consentimento”.

Aduz que “Caso o reclamante não estivesse insatisfeito com as condições de trabalho oferecidas pela reclamada, poderia ter se valido de ação para pedido de rescisão indireta, e após, desligar-se da empresa reclamada. No entanto, este não foi o rito, vez que primeiramente o autor desligou-se da empresa, e somente após o seu pedido de demissão resolveu intentar com o pedido de conversão para rescisão indireta”.

Acrescenta que “não há que se falar em nulidade do pedido de demissão e reintegração, eis que a sua dispensa não foi eivada de ilicitude ou nulidade. Sendo necessário observar que não há estabilidade ao labor decorrente do empregado ser Portador de Deficiência, visto que o objetivo do §1º, do art. 93, da Lei nº 8.213/91 não é conferir estabilidade, mas, sim, garantir que empregados portadores de deficiência possam concorrer a cargos no mercado de trabalho”.

O princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, ficando com o empregador o encargo de produzir prova robusta e convincente da iniciativa do obreiro para o término da relação de emprego. Inteligência da Súmula 212, do C. TST.

No caso dos autos, o reclamante informou em depoimento “*que pretendia voltar pra a Venezuela, tendo assinado a carta de demissão sem nenhuma orientação a respeito dos efeitos jurídicos; que pediu tradutor para que compreendesse o que estava ocorrendo, solicitando que alguém conversasse na linguagem que pudesse entender, mas a reclamada não providenciou*”.

O preposto da reclamada, por sua vez, disse ***“que o reclamante comunicou que pretendia sair com aproximadamente com cinco dias de antecedência ao final do mês; que foi pedido a ele que formalizasse o pedido no dia primeiro do dia seguinte, pois a folha de pagamento já estava fechada; que no dia primeiro chamaram o reclamante e ele fez a carta de demissão”***.

A testemunha Aldemir Alves Ribeiro informou *“que assim que o reclamante comunicou ao depoente, ele foi levado ao RH onde recebeu as explicações e a orientação para retornar no dia primeiro ou dois; que no dia primeiro ou dois, quando foi feito a carta de demissão, estavam presentes o depoente e o gerente geral Alex; que o modelo da carta apresentada para o reclamante copiar estava em uma folha escrita, tendo sido encaminhado pelo o RH para a sala da gerência, onde a cópia foi feita”*; que *“quando foi no RH o reclamante informou que pretendia pedir demissão somente no início do mês seguinte, tendo sido a ela que podia fazer de imediato; que não havia nenhuma restrição para que o pedido de demissão fosse feito imediatamente diante do fechamento da folha”*.

Extraio dos depoimentos que o reclamante, apesar de ter externado à reclamada os seus planos de retornar à Venezuela, o que obviamente acarretaria o encerramento do contrato de trabalho, não chegou a efetuar o pedido de demissão por vontade livre e espontânea e nem mesmo o fez sem antecedência que autorizasse o desconto do aviso prévio no seu TRCT.

Vê se do depoimento pessoal do reclamado, em confissão real, que o reclamante apenas avisou de que pretendia voltar ao País de origem. Não pediu demissão. O aviso ocorreu com antecedência e foi por vontade da empregadora que o contrato continuou, indeterminadamente, até que a empresa o chamou para que pedisse demissão em ocasião que não teve a devida assistência de tradutor em libras.

Na verdade, a reclamada adiantou-se a um possível pedido de demissão que o autor poderia vir a fazer, indicou uma data que melhor lhe agradava e fez com que o reclamante pedisse demissão naquela data, anotando que o reclamante não cumpriria o aviso prévio.

Se era para considerar que o reclamante teria pedido de demissão, a reclamada deveria tê-lo feito na data em que houve a manifestação de vontade do trabalhador em voltar ao seu País de origem (e não de romper o emprego), com prazo suficiente para que o trabalhador viesse a cumprir o aviso prévio. A reclamada optou por manter o vínculo de emprego e, posteriormente, dizer que o trabalhador pediu demissão e não quis cumprir o aviso prévio, o que não é verdade.

Foi a Reclamada que elegeu a data da rescisão por critérios de conveniência e fazendo com o reclamante “copiasse” uma carta de demissão, apesar dele não compreender adequadamente seus termos e efeitos.

O pedido de demissão deve ser claro e incontestado, não sendo válida, para este fim, a simples afirmação do trabalhador de que tem o desejo de pedir demissão.

Vale dizer, o trabalhador deve efetivamente “pedir demissão”, declarando que, por vontade própria, que a partir de “tal data” não irá continuar trabalhando na empresa, e não apenas dizer que tem “vontade” de fazê-lo.

O pedido de demissão, para que tenha validade, deve corresponder à data em que o empregado pretendia de fato encerrar o contrato de trabalho, não podendo sofrer ingerências do empregador e tampouco ser determinada por este.

O reclamante é pessoa portadora de deficiência auditiva, com perda auditiva neurosensorial profunda bilateral (Id. 3d0340e). Além disso, se trata de pessoa estrangeira, proveniente de país cuja língua oficial não é o português.

A comunicação em LIBRAS não é universal, tratando-se da linguagem brasileira de sinais. Na Venezuela a comunicação por sinais é outra, o que dificulta a intercomunicação e compreensão dos trabalhadores que, hipossuficientes, se tornam ainda mais vulneráveis.

Em audiência, para que o autor pudesse entender o que estava ocorrendo e para que pudesse se fazer compreender pelo Juízo e demais presentes, houve necessidade que um intérprete em libras procedesse a tradução.

Nas conversas por aplicativo de celular, reproduzidas pela defesa, é possível observar que o reclamante compreendia apenas minimamente o que lhe era dito e se expressava de maneira que não podia ser completamente entendida.

Nessas circunstâncias, o autor não tinha pleno conhecimento do teor e das consequências do documento estava “copiando”. O próprio preposto da reclamada disse em depoimento que *“o reclamante teve dificuldade em fazer a cópia, tendo algumas rasuras, tendo sido necessário refazer o documento”*.

Inclusive, apresentada a carta de demissão ao autor em audiência, ele informou que não conseguia ler o seu teor e repassar o que está escrito, não conseguindo ler em português e repassar em libras.

Não há, na “carta de demissão” ou em qualquer outro documento relacionado à rescisão do ajuste, a indicação de que o autor, surdo e estrangeiro, tenha sido auxiliado por um tradutor.

Assim, não se pode dizer que o reclamante sabia que estava encerrando o contrato naquele momento.

Em consequência da adoção do princípio protetivo, é ônus da empregadora demonstrar a validade da forma de extinção do contrato de trabalho. O pedido de demissão jamais será presumido.

Não há, no caso, prova efetiva do ato voluntário de desligamento pelo reclamante, na data em que a rescisão contratual ocorreu, o que significa que a dispensa ocorreu de forma arbitrária, em data escolhida pela reclamada.

Ante o exposto, concluo pela inexistência de vontade livre e consciente do reclamante no ato da extinção do seu contrato de trabalho. De consequência, **reconheço que a extinção do ajuste se deu por iniciativa da empregadora no dia 06/06/2023.**

A despedida imotivada de pessoa com deficiência é dependente da contratação de outro trabalhador na mesma condição. Nesse sentido, o Artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91:

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A contratação de outro trabalhador na mesma condição do autor não foi comprovada pela reclamada, conquanto fosse dela o ônus da prova. A despedida nessa situação, foi imotivada e ilegal.

A rescisão ocorreu por vontade da empregadora, sem observar a garantia de trabalho da empregada até a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, sendo devido, nos limites do pedido, o pagamento das parcelas rescisórias em razão da despedida imotivada.

Conquanto tenha havido pedido de reintegração do trabalhador, entendo desaconselhável no presente caso, haja vista que o autor, de acordo com a tese da inicial, sentiu-se no mínimo desconfortável em seu ambiente de trabalho.

Assim, deixo de determinar a reintegração do autor, mas mantenho o seu direito ao emprego até a data desta sentença, somente considerando rescindido o contrato com a publicação da presente decisão. Determino, outrossim, o pagamento das verbas rescisórias, observados os limites da lide.

Corolário lógico da extinção do contrato por dispensa sem justa causa, **condeno a** reclamada a pagar ao reclamante: salários desde o afastamento até a presente data, aviso prévio indenizado (30 dias) que integra o contrato de trabalho para todos os efeitos, férias proporcionais, acrescidas de 1/3), 13º salário proporcional ; recolhimento do FGTS até a presente data e indenização de 40% do FGTS.

Não há dedução de R\$ 130,65 que constou no TRCT acostado ao Id. f740b88, visto que é inferior ao próprio saldo salarial. Na verdade, quando a reclamada forçou o pedido de demissão na data de sua melhor preferência, fazendo com que o reclamante não tivesse ciência dos efeitos do ato ali praticado naquele momento, fazendo constar que não houve prévio aviso quando no mínimo houve um aviso dias antes de vontade de voltar ao País de origem, houve uma devolução à reclamada de todas as parcelas rescisórias. O Reclamante acabou por receber valor menor que o saldo salarial.

Da forma em que a rescisão foi feita, um trabalhador em estado máximo de vulnerabilidade, sequer recebeu os 06 dias de trabalho de junho de 2023, o que realmente se tornou um ato aviltante da dignidade humana.

A reclamada **deverá** recolher o FGTS em conta vinculada até o final do contrato de trabalho, o que inclui o período do aviso prévio e a incidência sobre gratificação de natal; acrescido da multa de 40%, entregando ao reclamante o TRCT, a chave de conectividade social e a CD/SD para requerimento do seguro-desemprego, sob pena de pagamento de indenização, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, no valor equivalente ao do benefício que seria percebido pelo trabalhador, a fim de que não se configure seu enriquecimento sem causa, observando-se todos os parâmetros para o cálculo das parcelas previstos na legislação vigente.

Condeno ainda a reclamada na obrigação de fazer consistente em retificar na CTPS do autor a data de cessação do pacto laboral para passe a coincidir com o término do aviso prévio indenizado - OJ 82, da SDI-I e art. 487, § 1º, da CLT (06/07/2023).

Sobre o valor do aviso prévio e da indenização de 40% sobre o FGTS **há incidência da multa** estabelecida pelo art. 467, da CLT, pois tratam de verbas incontroversas que não foram pagas na data do primeiro comparecimento à Justiça.

02) Horas extras e Reflexos. Intervalo Intraornada.

O reclamante indicou os horários de trabalho, requerendo o pagamento de horas extras, com reflexos, e intervalo intraornada.

A reclamada se defendeu afirmando que as horas extras laboradas foram pagas ou compensadas, com a regular concessão do intervalo intraornada.

Em depoimento pessoal o reclamante reconheceu que os horários de trabalho eram corretamente anotados nos cartões de ponto, tendo usufruído da pausa intervalar de no mínimo uma hora.

Por ocasião da manifestação sobre a defesa e documentos, em vista dos cartões de ponto e contracheques apresentados, a parte autora não indicou, mesmo por amostragem, a existência de horas extras laboradas e que não tenham sido pagas ou compensadas. Ônus que lhe incumbia e do qual não se desvencilhou.

Nessas circunstâncias, é **improcedente** o pedido de pagamento de horas extras e intervalo intraornada.

03) Indenização por danos morais.

O reclamante pretende ser moralmente indenizado em razão dos danos sofridos ante o tratamento ocorrido no curso da relação de emprego.

O dano moral é entendido como a violação ao patrimônio imaterial do ser humano, a qual gera lesão aos direitos da personalidade (honra, imagem, intimidade, integridade física e psicológica, afronta a dignidade), os quais merecem reparação constitucionalmente assegurada, nos termos do art. 5º, X, da CF /88.

Nos termos dos arts. 7º, XXVIII da CF/88, 186 e 927 do CC, para configurar a responsabilidade civil aquiliana, fundada na culpa subjetiva do empregador, devem ser provados os seguintes requisitos: dano, nexó de causalidade e culpa do empregador.

No caso dos autos, diante do que restou constatado nesta ação, tenho que os danos efetivamente ocorreram. O reclamante, portador de deficiência física, sem conhecimento efetivo da língua portuguesa, não restou tratado com respeito no curso da relação de emprego, permanecendo excluído no ambiente de trabalho, pela ausência de adequado meio de comunicação com o empregador, de modo que pudesse compreender e ser compreendido pelos demais.

Tais trabalhadores têm necessidades diversas dos demais, e esta diversidade deve ser respeitada.

A Lei de Cotas foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho). Daí advém a conclusão de que não poderão ser colocados tais trabalhadores para executar todas as atividades em igualdade de condições com os demais trabalhadores que não têm nenhuma restrição física.

A este respeito dispõe a Recomendação 168 da OIT:

"Sempre que possível e apropriado, as organizações de empregadores deveriam tomar medidas para:

assessorar seus membros a respeito dos serviços de reabilitação profissional que poderiam ser postos à disposição dos trabalhadores portadores de deficiência;

cooperar com organismos e instituições que promovam a reintegração de pessoas portadoras de deficiência na vida de trabalho ativa, facilitando, por exemplo, informação sobre as condições de trabalho os requisitos que devem satisfazer as pessoas portadoras de deficiência;

assessorar seus membros sobre os ajustes que poderiam ser efetuados para os trabalhadores portadores de deficiência nas tarefas essenciais ou nas exigências dos empregos apropriados;

aconselhar seus membros a considerarem as possíveis repercussões das modificações dos métodos de produção, de forma que os trabalhadores portadores de deficiência não sejam deslocados por inadvertência."

Ademais, a Política Nacional para a integração das pessoas portadoras de deficiência tem, entre suas diretrizes, a de incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades.

A este respeito dispõe o Art. 6º, III, do Decreto 3.298/1999 e, ainda, o Art. 35, § 2º, do mesmo diploma legal, abaixo transcrito:

§2oConsideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

A angústia sofrida pelo trabalhador portador de deficiência, estrangeiro, que não tem condições de se comunicar apropriadamente no ambiente de trabalho, compreendendo apenas minimamente o "universo laboral" no qual estava inserido, em razão de não ter a reclamada proporcionado ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, com a adoção de meios efetivos de comunicação, é evidente.

Por conseguinte, **defiro** o pedido e condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00, considerando a natureza do bem jurídico tutelado, o caráter punitivo e pedagógico da prestação jurisdicional, a capacidade econômica do ofensor, com observância, ainda, do art. 223-G, §1º da CLT.

04) Justiça Gratuita.

A declaração apresentada na inicial faz presumir que o autor não pode arcar com as despesas do processo.

Não há provas capazes de afastar a presunção de veracidade que emerge de tal declaração.

Defiro os benefícios da justiça gratuita pleiteados pela parte autora.

05) Honorários de sucumbência.

Em face da sucumbência da reclamada, **condeno-a** ao pagamento de honorários advocatícios em 10% do valor bruto das parcelas que forem apuradas em regular liquidação de sentença.

06) Restrição aos Valores da Inicial. Pedidos certos e determinados.

Fica determinada a restrição dos valores mensais da condenação, das bases de cálculos, adicionais e divisores, aos que constaram do rol de pedidos na exordial, com exceção dos juros e correção monetária, na forma dos arts. 141 e 492 do CPC.

07) Juros e correção monetária.

A correção monetária e juros de mora deverão observar o julgamento da ADC 58/STF, referindo-se aos juros de TRD desde o vencimento da obrigação até o pagamento para a fase extrajudicial, juntamente com correção pelo IPCA até a data do ajuizamento da ação; e para a fase judicial deve ser observada a SELIC até que sobrevenha legislação com definição de outros índices de juros e correção monetária, respeitando-se a alteração legislação temporária definida na MP 905/2019 (IPCAe e juros de poupança, de abril a novembro de 2019).

12) Dedução.

Fica autorizada a dedução das parcelas pagas a idêntico título das que foram deferidas nesta sentença, desde que os recibos válidos constem nos autos.

III - Dispositivo

ANTE O EXPOSTO, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos iniciais para condenar a reclamada **COSTA MULTICANAL S/A**, a pagar ao reclamante **RHONNYS REINALDO SOTILLO MEDINA**, no prazo legal, com acréscimo de juros e atualização monetária, as parcelas constantes da fundamentação e que passam a integrar esse dispositivo, em valores que serão apurados em liquidação de sentença por cálculos.

Serão deduzidos os valores nominais das parcelas previdenciárias devidas pelo segurado, mês a mês, dos créditos deferidos com natureza tributável, bem como o valor a ser recolhido, também de forma mensal, a título de IRRPF.

A reclamada deverá comprovar que efetivou os recolhimentos fiscais e previdenciários, estes últimos incluindo as parcelas da empregadora e de SAT, sendo a única responsável pelo pagamento de juros de mora e atualização monetária, bem como das multas incidentes, observando os índices próprios de créditos previdenciários a partir do mês subsequente ao de prestação de trabalho.

A reclamada deverá apresentar a GPS e respectiva GFIP, nos termos do artigo 177 do PGC/TRT, sendo que neste último documento deverá constar o salário-de-contribuição mensal que originou os recolhimentos previdenciários e os respectivos meses de competência, de forma a atender o disposto no artigo 22 da Lei 8.212/91 e 23-A da Lei 8.213/91.

Os depósitos de FGTS deverão ser feitos em conta vinculada do trabalhador, com GFIP mensal, de forma a retificar o salário-de-contribuição do segurado junto ao INSS.

A reclamada deve proceder a anotação do contrato de trabalho na CTPS, da RAIS e do CNIS, nos termos da fundamentação.

Custas, pela Reclamada, no valor de R\$800,00, apuradas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação de R\$ 40.000,00.

Publique-se. Registre-se. Intimem-se as partes.

GOIANIA/GO, 18 de dezembro de 2023.

ALCIANE MARGARIDA DE CARVALHO

Juíza Titular de Vara do Trabalho