



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020851-78.2023.5.04.0661

Relator: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/02/2025
Valor da causa: R\$ 386.000,00

Partes:

RECORRENTE: ATITUS EDUCACAO S.A
ADVOGADO: LUCAS CARINI
ADVOGADO: ALANE DURANTE NUNES CAVALHEIRO
RECORRENTE: SHALIMAR GALLON CANFIELD
ADVOGADO: MORGANA BORDIGNON
RECORRIDO: SHALIMAR GALLON CANFIELD
ADVOGADO: MORGANA BORDIGNON
RECORRIDO: ATITUS EDUCACAO S.A
ADVOGADO: LUCAS CARINI
ADVOGADO: ALANE DURANTE NUNES CAVALHEIRO
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE PASSO FUNDO
ATOrd 0020851-78.2023.5.04.0661
RECLAMANTE: SHALIMAR GALLON CANFIELD
RECLAMADO: ATITUS EDUCACAO S.A

SENTENÇA

PROCESSO: 0020851-78.2023.5.04.0661

RECLAMANTE: Shalimar Gallon Canfield

RECLAMADA: Atitus Educação S.A.

I – Relatório

Shalimar Gallon Canfield ajuíza, em 01/09/2023, ação trabalhista em face de **Atitus Educação S.A.**, alegando ter laborado para a reclamada de 15/02/2016 a 16/02/2022. Postula a declaração da nulidade da despedida e o pagamento das parcelas listadas a partir do ID. e7d1116 – Pág. 11 do PDF. Requer, ainda, o deferimento do benefício da justiça gratuita e o pagamento de honorários advocatícios. Atribui à causa o valor de R\$ 368.000,00.

A reclamada apresenta contestação no ID. ca63ffc. Preliminarmente, argui a inépcia da petição inicial. No mérito, pugna pela pronúncia da prescrição quinquenal e pela improcedência dos pedidos.

Juntam-se documentos.

Sem mais provas a produzir, a instrução é encerrada. Razões finais remissivas. Inexitosas as propostas conciliatórias.

É o relatório.

II – Fundamentação

Questão de ordem

Direito intertemporal. Aplicação da Lei 13.467/2017

A presente reclamatória trabalhista foi ajuizada após a vigência da Lei 13.467/2017 em 11/11/2017, logo as normas de natureza processual possuem plena eficácia, nos termos do art. 1º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST: “A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada”.

Quanto às normas de direito material, a aplicação aos pactos laborais iniciados antes de 11/11/2017 ocorre de forma imediata, já que a aderência contratual das normas jurídicas aos contratos de trabalho é meramente relativa. Ou seja, as normas jurídicas não se agregam aos contratos permanentemente, especialmente em se cuidando de avenças de trato sucessivo como ocorre com o contrato de trabalho. Para esses, as normas jurídicas produzem efeitos apenas enquanto vigentes no ordenamento jurídico. Obviamente que as situações contratuais já consolidadas permanecem reguladas pela antiga legislação, agindo a nova lei apenas sobre as novas prestações sucessivas ou, ainda, sobre os efeitos futuros de atos ou fatos passados (retroatividade mínima). Não se trata de alteração lesiva do contrato de trabalho, vedada pelo artigo 468 da CLT, mas de modificação legislativa superveniente, não havendo direito adquirido por parte dos trabalhadores em face de norma heterônoma estatal.

A respeito da matéria, cito doutrina de Maurício Godinho Delgado: “Por outro lado, ‘a aderência contratual tende a ser apenas relativa no tocante às normas jurídicas’. É que as normas não se incrustam nos contratos empregatícios de modo permanente, ao menos quando referentes a prestações de trato sucessivo. Ao contrário, tais normas produzem efeitos contratuais essencialmente apenas enquanto vigorantes na ordem jurídica. Extinta a norma, extinguem-se seus efeitos no contexto do contrato de trabalho. Tem a norma, desse modo, o poder/atributo de revogação, com efeitos imediatos — poder/atributo esse que não se estende às cláusulas contratuais” (Curso de Direito do Trabalho. Editora LTr, 18ª edição, página 283).

No mesmo sentido é a lição de Vólia Bomfim Cassar: “Para as relações trabalhistas em curso deve ser aplicado o segundo princípio de direito intertemporal: aplicação geral e imediata (art. 2.035' do CC). Com base no segundo princípio, conclui-se que a lei nova é aplicada imediatamente, dali para frente, seja para novos contratos (para os empregados admitidos depois da lei), seja para os contratos vigentes, em relação aos fatos ocorridos a partir daí. A lei pode autorizar a alteração in pejus do contrato ou criar direitos que impactam a mudança que causa prejuízo ao empregado. Ora, se a norma coletiva pode fazê-lo (art. 611 - A da CLT), quanto mais a lei. Se a convenção

coletiva ou acordo coletivo podem permitir a supressão de benesses e de direitos legais durante a vigência do contrato, com muito mais razão também poderá a lei fazê-lo" (Comentário à REFORMA TRABALHISTA. Editora Método, pág. 03/04).

Este posicionamento, inclusive, encontra amparo no art. 2.035 do Código Civil, segundo o qual "a validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução".

O Supremo Tribunal Federal manifestou o entendimento, em diversas ocasiões, de que não existe direito adquirido a regime jurídico estatutário (v.g., ADI 2.887/SP, Relator Ministro Marco Aurélio, DJ de 6/8/2004) ou previdenciário (v.g., ADI 3.105/DF, Redator do acórdão Ministro Cezar Peluso, DJ de 18/2/2005). E, nesse mesmo sentido, colaciono jurisprudência do C. TST a respeito da aplicação imediata as normas de direito material previstas na Lei 13.467/2017:

RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL. REGIME 12X36. PRORROGAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO. COMPENSAÇÃO. ART. 59-A, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. TEMPUS REGIT ACTUM. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO. APLICAÇÃO IMEDIATA DA NOVA LEI ÀS SITUAÇÕES CONSTITUÍDAS APÓS A SUA ENTRADA EM VIGOR. [...] 3. De acordo com o art. 6º, caput, da LINDB, a lei, ao entrar em vigor, tem efeito imediato e geral, devendo ser respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, que também possuem proteção constitucional (art. 5º, XXXVI). Trata-se da consagração de princípio comezinho de direito intertemporal consubstanciado no brocardo tempus regit actum. 4. No entanto, apesar de proteger o direito adquirido e o ato jurídico perfeito, o ordenamento jurídico brasileiro não confere igual estabilidade jurídica à mera expectativa de direito e aos institutos jurídicos em face de alterações legislativas supervenientes. [...] 6. Portanto, a nova disciplina do art. 59-A da CLT é aplicável aos contratos de trabalho em curso exclusivamente quanto às situações constituídas a partir de 11/11/2017, data de entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, ressalvada a existência de norma coletiva, regulamentar ou contratual em sentido diverso e preservados os direitos adquiridos e os atos jurídicos perfeitos relativos a situações consolidadas sob a égide do anterior regime legal. Recurso de revista não conhecido" (RR-11964-07.2017.5.15.0113, 1ª

Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 24/05/2024).

Portanto, concluo que, ocorrendo a admissão antes da vigência da Lei 13.467/2017 e a rescisão contratual em período posterior, as alterações legislativas que preveem direitos de natureza material possuem aplicação imediata sobre as novas prestações sucessivas a contar de 11/11/2017.

Mérito

1. Prescrição parcial

Considerando o período do contrato de trabalho havido entre as partes e o ajuizamento da presente ação em 01/09/2023, à luz do art. 7º, inciso XXIX, da CF/88 e do art. 3º da Lei 14.010/2020, que suspendeu o curso dos prazos prescricionais de 12/6/2020 a 30/10/2020 (140 dias), pronuncio a prescrição das pretensões quanto às parcelas vencidas até 14/04/2018.

A suspensão do curso dos prazos prescricionais prevista na Lei 14.010/2020 aplica-se integralmente às relações de trabalho, na medida em que o artigo 1º da própria Lei prevê que suas disposições possuem incidência nas “relações jurídicas de Direito Privado”. No mesmo sentido, firmou-se a jurisprudência do C. TST:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. SUSPENSÃO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS EM RAZÃO DA PANDEMIA DA COVID/19. LEI 14.010/2020. APLICABILIDADE NA ESFERA TRABALHISTA. [...] A decisão do Tribunal Regional não enseja o reconhecimento de transcendência política. No que tange à "prescrição quinquenal", consoante a jurisprudência desta Corte, a suspensão do prazo prescricional previsto no art. 3º, da Lei 14.010/2020 é aplicável ao Processo do Trabalho, em razão do estado de calamidade pública oriundo da pandemia de Covid-19. Não há qualquer justificativa plausível para não aplicação da Lei Federal na esfera do direito do trabalho, haja vista que a Lei 14.010/2020 dispõe acerca de relações jurídicas de Direito Privado. Precedentes. (Ag-AIRR-1000981-59.2022.5.02.0422, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 06/05/2024).

Quanto às incidências de FGTS sobre as verbas eventualmente reconhecidas nesta decisão, a prescrição segue a da parcela principal, conforme entendimento expresso na Súmula 206 do TST, que adoto.

2. Dispensa discriminatória

A reclamante alega que foi dispensada por motivo discriminatório, notadamente por ser portadora de neoplasia maligna. Em razão disso, pede o pagamento da remuneração em dobro, incluído o 13º salário, desde a data da dispensa até o trânsito em julgado da decisão.

A reclamada não nega a doença, mas alega que ela estava controlada na data da demissão conforme laudos médicos no ID e301418, não havendo incapacidade laborativa segundo o ASO de retorno ao trabalho. Sustenta que a dispensa ocorreu em face do poder diretivo do empregador, por razões de ordem administrativa e organizacional, sem qualquer vínculo com a condição de saúde da trabalhadora, sendo válida, portanto.

Analiso.

No ordenamento jurídico brasileiro, vigora o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem justa causa, sem que, a princípio, tenha o dever legal de declinar os motivos que levaram ao desligamento. Este direito, contudo, não é absoluto, existindo diversas exceções legais em que, para se dispensar o empregado, faz-se necessária a motivação, a exemplo do art. 10, II, do ADCT e arts. 165 e 543, §3º, da CLT. Referidos dispositivos têm como fundamento a vedação à dispensa discriminatória, que decorre do direito fundamental à igualdade, inclusive nas relações de trabalho, nos termos do art. 5º, caput e incisos I, VI, XIII e XLI; e art. 7º, XX, XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, da CR/88.

Desse modo, o poder diretivo do empregador, particularmente no que se refere ao direito de dispensar seus empregados, está limitado pelo princípio da não discriminação, o que significa dizer que, embora não seja necessário motivar a dispensa, a rescisão amparada em elementos discriminatórios é nula de pleno direito. É o que dispõe o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a 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 art. 7º da Constituição Federal".

E, evidenciada a dispensa com caráter discriminatório, o art. 4º da Lei 9.029/95 confere ao emprego ao direito de optar entre "a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas,

corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais” ou “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”.

Sobre a matéria e a distribuição do ônus da prova, o C. TST, através da Súmula 443, consolidou o entendimento de que “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”. Além disso, o mesmo TST possui jurisprudência pacificada no sentido de que a presunção de dispensa discriminatória estabelecida pelo verbete sumular somente tem cabimento na hipótese em que o empregador tem prévio conhecimento sobre a patologia que acomete o trabalhador (TST-Ag-AIRR-24415-66.2019.5.24.0041, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 28/9/2022).

A E. SbDI-1 do TST, por sua vez, na sessão do dia 04/04/2019, ao julgar o processo nº TST-E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, por maioria, decidiu que, uma vez constatado que o empregado está acometido por neoplasia maligna, passa a ser do empregador o ônus de comprovar que a dispensa sem justa causa não foi discriminatória, mediante prova cabal e insofismável.

No caso, é incontroverso que, no curso do contrato de trabalho, a reclamante foi diagnosticada com neoplasia maligna (câncer de mama).

Extraio dos documentos apresentados com a petição inicial no ID e301418 (atestados, relatórios e demais documentos médicos) que a reclamante foi diagnosticada com câncer de mama em novembro de 2019, submeteu-se à quimioterapia no período de novembro/19 a abril/2020, seguida de cirurgia em abril/2020 e de tratamento com imunoterapia de abril/2020 a fevereiro/2021. Obteve alta previdenciária em 31/12/2021 (ID 4c9d8d6), retornou às atividades laborais em 07/01/2022, conforme Atestado de Saúde Ocupacional no ID. a32590b e foi comunicada da dispensa sem justa causa em 16/02/2022 consoante TRCT no ID. fa0ec68. Ainda de acordo com os documentos médicos no ID. e301418, em especial o relatório emitido em 30/03/2022 (fl. 45 do PDF), a reclamante vem realizando acompanhamento médico regular devido ao risco de recidiva, “sem previsão de alta”.

É consenso no âmbito da medicina oncológica que, em caso de neoplasia maligna, o paciente deve ser acompanhado, após a realização de cirurgias e tratamentos, por pelo menos 5 anos, de modo que somente se permanecer sem recidiva após esse período é que pode ser considerado curado. Neste contexto, a reclamante não pode ser tida como curada do câncer, ainda que estivesse apta para o trabalho no período de acompanhamento da doença. Por isso, a tese de defesa de que a despedida é válida porque não havia incapacidade laborativa não se sustenta. Também nesse sentido é o entendimento da E. SbDI-2 do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA DEFERIDA. REINTEGRAÇÃO E RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. NEOPLASIA MALIGNA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SÚMULA N.º 443 DESTA CORTE. VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO CONFIGURADA. PRECEDENTES. 1. Cuida-se de mandado de segurança impetrado contra decisão que deferiu pedido de concessão de tutela provisória de urgência, em caráter antecipatório na reclamação trabalhista matriz, por meio do qual o litisconsorte passivo objetivava sua reintegração liminar aos quadros da impetrante e o restabelecimento do seu plano de saúde. 2. Trata-se, pois, de hipótese anômala de cabimento do mandado de segurança, construída pela jurisprudência e radicada no item II da Súmula n.º 414 desta Corte Superior, em que a ação mandamental adquire, em última análise, verdadeira feição recursal. O direito líquido e certo a ser defendido, portanto, está na verificação, in casu, do preenchimento dos requisitos exigidos pelo art. 300 do CPC de 2015. 3. No caso em exame, a análise dos elementos de prova apresentados, em juízo de cognição sumária, revela o atendimento das exigências contidas no art. 300 do CPC de 2015, uma vez que está evidenciado que o litisconsorte passivo é portador de neoplasia maligna (câncer de próstata), encontrando-se em acompanhamento para tratamento do câncer desde 5/10 /2019, tendo a dispensa ocorrido em 8/9/2021. 4. É consenso no âmbito da medicina oncológica que o paciente acometido por neoplasia maligna deve ser acompanhado, após cirurgia e tratamentos, pelo menos por 5 anos, de modo que somente após esse período - e se permanecer sem recidiva -, pode ser considerado curado. Portanto, o fato de o empregado estar apto para o trabalho no período de acompanhamento da doença não pode ser confundido com a cura da enfermidade. 5. A Súmula n.º 443 desta Corte presume ser discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, o que invalida o ato e dá direito à reintegração no emprego. 6. A jurisprudência pacífica desta Corte, por sua vez, orienta no sentido de que a neoplasia maligna é doença grave que causa estigma ou preconceito, nos termos da Súmula referida, gerando o direito à reintegração por dispensa discriminatória, mesmo quando a demissão se dê no curso do prazo de acompanhamento da recidiva da doença. Precedentes. 7. Tais elementos, conjugados, permitem inferir, no caso, a probabilidade

do direito alegado no processo matriz. Ademais, o risco de dano está plenamente caracterizado na espécie, visto que se discute, nestes autos, a reinstalação da fonte de subsistência do litisconsorte passivo, bem como a possibilidade de manutenção de seu tratamento médico, para o qual o plano de saúde se apresenta imprescindível. 8. Assim, atendidos os pressupostos exigidos pelo art. 300 do CPC de 2015, o deferimento da tutela provisória de urgência não viola direito líquido e certo do impetrante (OJ SBDI-2 n. os 64 e 142 desta Corte). 9. Recurso Ordinário conhecido e não provido." (ROT-1222-94.2021.5.09.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 28/04/2023).

Nesse contexto, competia à reclamada comprovar que a dispensa sem justa causa não decorreu de discriminação em face da doença, no entanto, desse ônus não se desincumbiu.

A alegação de que a reclamante foi despedida por razões de ordem administrativa e organizacional não se confirma, ante a inexistência de qualquer elemento de prova nesse sentido, presumindo-se, assim, que decorreu do fato de ser portadora de doença grave. Tal presunção é reforçada pelo fato de que a dispensa da reclamante ocorreu apenas 47 dias após a alta previdenciária e logo após o término do recesso escolar.

Portanto, reconheço que a dispensa da reclamante foi pautada em motivo discriminatório, notadamente em razão da neoplasia maligna que a acometeu. Por conseguinte, diante da opção exercida pela reclamante na petição inicial, devida a indenização prevista no art. 4º, II, da Lei nº 9.029/95.

Fixo como termo inicial da indenização a data de 03/04/2022, correspondente ao dia seguinte ao término contratual, em face da projeção do aviso prévio indenizado de 45 dias, conforme TRCT no ID fa0ec68.

Quanto ao termo final, a indenização é devida até a data da prolação desta sentença (Súmula 28 do C. TST).

Pelo exposto e nos limites do pedido, condeno a reclamada ao pagamento da indenização em dobro, correspondente aos salários e 13º salários, a partir de 03/04/2022 até a data da prolação desta sentença (Súmula 28 do C. TST). Para o cálculo, observe-se a média salarial do ano anterior ao afastamento previdenciário (rubricas 0015, 0139, 0164, 0169, 0253 e 0282).

3. Indenização por dano moral

Consoante reconhecido no item anterior, a reclamada promoveu despedida discriminatória em decorrência da neoplasia maligna que acometeu a reclamante.

Portanto, a reclamada trilhou caminho contrário à função social do contrato e da propriedade, ofendendo direitos extrapatrimoniais da parte autora, causando-lhe angústia e frustração indenizáveis (art. 421 do CC, 223-C da CLT e 5º, XXII e 173, VI da CF /88).

Sobre a necessidade de comprovação do dano moral, cabe destacar a ilustre lição de Cavalieri Filho quando afirma que o dano moral é “in re ipsa” e deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum (CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de Responsabilidade Civil. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003).

Assim, a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, a qual fixo em R\$ 5.000,00. Em atenção ao art. 223-G da CLT, registro que o valor ora arbitrado leva em consideração a quantidade de salários atrasados, bem como o viés punitivo/educativo da indenização. De qualquer forma, relevante destacar que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADIs nº 6050, 6069 e 6082, decidiu que o tabelamento das indenizações por dano extrapatrimonial ou danos morais trabalhistas previstos na CLT deverá ser observado pelo julgador como critério orientador de fundamentação da decisão judicial. Isso não impede, contudo, a fixação de condenação em quantia superior, desde que devidamente motivada.

Pelo exposto, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais de R\$ 5.000,00.

4. Justiça gratuita

A reclamante não apresentou declaração de insuficiência econômica por ela assinada.

No entanto, quanto ao item 5 da petição inicial, a validade da declaração de pobreza assinada pelo advogado exige a existência de poderes específicos em procuração para a prática desse ato, segundo o art. 105 do CPC e o item I da Súmula 463 do TST, o que existe na procuração juntada no ID. b507f24.

Logo, defiro o benefício da justiça gratuita.

5. Honorários advocatícios

Com base no §3º do artigo 791-A da CLT, defiro honorários de sucumbência ao procurador da parte autora no importe de 5% sobre o valor bruto apurado em liquidação de sentença (OJ 348 da SDI-1 do TST), considerando os critérios previstos no § 2º do mesmo dispositivo legal. As contribuições previdenciárias referidas pela OJ 348 da SDI-1 do TST e que se incluem na base de cálculo dos honorários advocatícios são aquelas referentes à cota parte do trabalhador, tão somente (Súmula 37 do E. TRT da 4ª Região).

Deixo de condenar o reclamante ao pagamento de honorários advocatícios, já que não restou integralmente sucumbente em nenhum dos pedidos.

6. Juros e correção monetária

O Supremo Tribunal Federal, nas ADC's nºs 58 e 59 e ADI's nºs 5.867 e 6.021, assim decidiu com caráter vinculante em relação à incidência de juros e à atualização monetária de débitos trabalhistas reconhecidos em decisão judicial:

"6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).

7. Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem".

Em recente decisão proferida em sede de embargos de declaração na ADC 58 (22/10/2021), o STF reconheceu a existência de erro material no acórdão originário e estabeleceu que o marco inicial da incidência da Taxa Selic, em processo trabalhista, é o ajuizamento, e não a citação.

Assim, aplicável a correção monetária consoante o índice IPCA-E, mais juros legais, conforme decidido pelo STF, nos termos do art. 39, caput, da Lei n. 8.177 (TR acumulada do período na qualidade de juros, portanto), devendo ser considerada a época própria para o adimplemento das obrigações, nos termos do art. 459, §1º da CLT, bem como o entendimento contido na Súmula 52 do E. TRT da 4ª Região. A partir do ajuizamento, os débitos devem ser atualizados conforme a SELIC, índice que abrange os juros e a correção monetária. Sublinho que tanto juros como correção monetária são pedidos implícitos (art. 322, §1º do CPC).

Quanto ao tipo de Taxa Selic, deverá ser adotada a "SELIC Receita Federal", tendo em vista que, segundo a decisão da ADC 58, deve ser aplicada a mesma taxa Selic que incide como juros moratórios dos tributos federais. Inviável a aplicação da Selic Composta/Capitalizada, o que resultaria em anatocismo, prática vedada pelo artigo 4º do Decreto nº 22.626, de 07-04-1933 e pela Súmula nº 121 do Supremo Tribunal Federal. Este entendimento encontra-se em conformidade com a decisão proferida pelo próprio STF na Reclamação nº 54.886/SP (Relator Ministro Alexandre de Moraes) e com a jurisprudência deste E. TRT da 4ª Região, conforme as seguintes decisões: Seção Especializada em Execução, 0021126-80.2019.5.04.0333 AP, em 20/11/2023, Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda; Seção Especializada em Execução, 0020301-53.2015.5.04.0018 AP, em 12/07 /2022, Desembargador Carlos Alberto May; Seção Especializada em Execução, 0000102-95.2014.5.04.0292 AP, em 28 /07/2023, Desembargador João Batista de Matos Danda.

Indevida qualquer forma de indenização suplementar decorrente de interpretação do art. 404 do Código Civil, já que eventual fixação nesse sentido importaria evidente burla ao precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal. Trata-se, aliás, de entendimento firmado pelo próprio Pretório Excelso na RCL 57.444/SP, de relatoria do Min. Luís Roberto Barroso. Por demasia, registro também que esse entendimento está em plena consonância com a jurisprudência pacífica deste E. TRT da 4ª Região (por exemplo, 0020155-89.2019.5.04.0141-AP, Rel. Desembargador João Batista de Matos Danda, SEEx).

Em relação, especificamente, à indenização por danos morais, a decisão proferida pelo STF no julgamento das ADC nºs 58 e 59 e das ADI nºs 5.867 e 6.021, em sessão plenária de 18.12.2020 (acórdãos publicados no DJE de 07.04.2021) supera o entendimento até então fixado na Súmula 439 do C. TST. Logo, em conformidade com o entendimento firmado pela Seção Especializada em Execução deste E. TRT da 4ª Região, fixo que a indenização por danos morais deverá sofrer a incidência da Taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação.

Nesse sentido, cito os seguintes julgados daquele órgão:

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. CORREÇÃO MONETÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Como consequência do quanto decidido pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58 e ADC 59, com eficácia erga omnes e efeito vinculante, resta superado o entendimento da Súmula no 439 do TST em relação ao marco inicial da incidência de correção monetária para a indenização por danos morais, em relação à qual se aplica a SELIC desde o ajuizamento da ação. Agravo de petição provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020998-42.2022.5.04.0014 AP, em 28/07/2023, Desembargador Joao Batista de Matos Danda)

AGRAVO REGIMENTAL DA EXECUTADA RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAIS. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. DECISÃO DO STF. ADC'S 58 E 59. Diante da decisão do STF não mais se aplica o entendimento da Súmula nº 439 do TST em relação ao termo inicial da correção monetária para a indenização por danos morais, que deixa de ser a data em que realizado o arbitramento ou modificado o respectivo valor e passa a retroagir para a data coincidente ao ajuizamento da ação, com exclusão dos juros de mora no percentual de 1% ao mês. Agravo improvido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020258-54.2023.5.04.0821 AP, em 27/06/2024, Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira)

7. Imposto de renda e contribuições previdenciárias

Em atenção ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, registro que as parcelas objeto da condenação têm natureza indenizatória, não havendo incidências fiscais e previdenciárias.

8. Limitação da condenação

Os valores dados aos pedidos possuem natureza meramente estimativa, não limitando a execução (art. 12, §2º, da IN 41/2018 do TST). Jurisprudência do C. TST no mesmo sentido: AIRR-0011022-48.2022.5.18.0102, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio José Godinho Delgado, DEJT 28/06/2024.

9. Embargos de declaração protelatórios e aplicação do art. 489, §1º, IV, do CPC

Foram enfrentados todos os argumentos deduzidos no processo que eram capazes de, em tese, infirmar as conclusões adotadas por este julgador (art. 489, §1º, IV, do CPC). Eventual argumento não enfrentado, portanto, não implica omissão do julgado, nos exatos termos legais. Jurisprudência do TST: Ag-AIRR-1002519-95.2017.5.02.0472, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 25/06/2024.

De outra parte, registro que os embargos de declaração constituem o meio recursal adequado para tão somente sanar contradição interna ao julgado e omissão, assim considerada a ausência de análise de um pedido formulado por quaisquer das partes (art. 897-A da CLT). Eventuais e aparentes conflitos entre o resultado do julgamento e elementos probatórios do processo, legislação ou jurisprudência não caracterizam contradição ou omissão sanáveis pela via dos embargos de declaração. A oposição de embargos declaratórios para fins inadequados por autor ou por réu sujeita-se à aplicação das sanções pertinentes, nos termos do art. 1.026, § 2º, do CPC.

III – Dispositivo

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, julgo **PROCEDENTES** os pedidos formulados por **Shalimar Gallon Canfield** em face de **Atitus Educação S.A.** para CONDENAR a reclamada a pagar à parte autora, com juros e correção monetária na forma da ADC nº 58 julgada pelo E. STF, observados os critérios expostos na fundamentação e a prescrição pronunciada em relação às pretensões vencidas até 14 /04/2018, as seguintes parcelas: **a)** indenização em dobro, correspondente aos salários e 13º salários, a partir de 03/04/2022 até a data da prolação desta sentença; **b)** indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00.

Em atenção ao disposto no art. 832, § 3º, da CLT, registro que as parcelas objeto da condenação têm natureza indenizatória, não havendo incidências fiscais e previdenciárias.

Defiro à parte autora o benefício da justiça gratuita.

Condeno, ainda, a reclamada ao pagamento de custas fixadas em R\$ 7.000,00, sobre o valor de R\$ 350.000,00 provisoriamente arbitrado à condenação, bem como honorários advocatícios de 5% sobre o valor bruto apurado em liquidação de sentença.

Intimem-se as partes. Desnecessária a intimação da União (Portaria Normativa PGF /AGU nº 47/2023).

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Nada mais.

PASSO FUNDO/RS, 29 de novembro de 2024.

RAFAEL BALDINO ITAQUY
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por RAFAEL BALDINO ITAQUY, em 29/11/2024, às 21:08:55 - 6c09877
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24112921083576700000158215444?instancia=1>
Número do processo: 0020851-78.2023.5.04.0661
Número do documento: 24112921083576700000158215444