

Processo nº: 0001021-55.2015.5.10.0010

Reclamante: CARINA MÁRCIA PARENTE SALVIANO

Advogado: Rafael Calvet Cortês OAB/DF 16567

Reclamada: ALLCARE ADMINISTRADORA DE BENEFÍCIOS EM SAÚDE LTDA.

Advogada: Juliana Maria de Andrade Bhering Cabral Palhares OAB/RJ 120077

SENTENÇA

RELATÓRIO

CARINA MÁRCIA PARENTE SALVIANO ajuíza reclamação trabalhista em desfavor de FAPES ADMINISTRADORA DE BENEFÍCIOS LTDA., alegando, em síntese: 1) foi admitida em 20/4/2011 como telefonista de cobrança e desligada em 1º/6/2015, após o retorno ao trabalho depois de tratamento cirúrgico para câncer, em nítido ato discriminatório; 2) a dispensa ocorreu dentro do período de estabilidade previsto na cláusula 28ª da CCT da categoria e em contrariedade à Súmula 443/TST e Convenção 111 da OIT; 3) mesmo após a extração cirúrgica do tumor, necessita dar continuidade ao tratamento da doença, devendo para tanto ser reintegrada ao emprego, para poder usufruir o plano de saúde; 4) trabalhava em condições de insalubridade devido ao uso constante de aparelho telefônico junto ao ouvido, sem receber o adicional legal; 5) cumpria duas horas extras diárias sem o devido pagamento; 6) sofria constante assédio moral por parte da chefia, coação psicológica e ameaças de demissão, fazendo jus a indenização; 7) a falta do emprego e plano de saúde implica em prejuízo moral e material à autora, que deve ser indenizada. Postula em liminar a imediata reintegração ao emprego com reativação do plano de saúde e o pagamento de estabilidade provisória da CCT, adicional de insalubridade, horas extras, indenização por danos morais, indenização por danos materiais, continuidade do plano de saúde. Atribui à causa o valor de R\$136.739,58, juntando documentos.

O feito tramitou segundo o rito ordinário.

Defendendo-se, a reclamada alega, em síntese: 1) a dispensa não teve qualquer caráter discriminatório e a autora não é portadora de estabilidade provisória; 2) a reclamante realizou exame demissional em 9/6/2015, sendo considerada apta e a rescisão foi homologada sem qualquer ressalva; 3) a autora não entregou à reclamada os atestados médicos juntados com a inicial, sendo que vários desses documentos são posteriores ao desligamento; 4) a doença da autora não é capaz de suscitar estigma ou preconceito; 5) a cláusula convencional somente garante estabilidade ao empregado afastado por mais de 45 dias, que não é o caso da autora; 6) não praticou qualquer ofensa moral ou assédio em relação à reclamante; 7) a autora não realizava horas extras, sendo seu contrato de 44 horas semanais; 8) a atividade desempenhada não era exclusivamente ao telefone, não fazendo jus a jornada especial; 9) o trabalho não era insalubre. Pede a retificação de sua denominação, a improcedência dos pedidos e junta documentos.

Manifestação sobre defesa e documentos às fls. 230/233.

Na audiência em prosseguimento, foram tomados os depoimentos das partes e de duas testemunhas.

Sobre a reconvenção ofertada, a autora ofertou defesa junto com a réplica (fl. 235).

A reclamada/reconvinte manifestou-se na ata de fls. 234/235.

Sem outros elementos, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais.

Conciliação rejeitada.

Determinada a reabertura da instrução processual, para manifestação da reclamante quanto à ratificação do pedido de adicional de insalubridade.

A reclamada ofertou quesitos à fl. 238.

Manifestação do perito Marcus Rios Dias às fls. 242/244.

A autora não se manifestou sobre a ratificação do pedido de insalubridade, considerando-se haver renúncia ao pedido (ata, fl. 245 e publicação de fl. 246).

Sem novos elementos, foi novamente encerrada a instrução processual, vindo os autos conclusos para sentença.

É o que de essencial contém a lide.

FUNDAMENTAÇÃO

RENÚNCIA - INSALUBRIDADE

Instada a se manifestar sobre o pedido de realização de prova pericial para apuração de insalubridade, a autora não se manifestou no prazo legal.

A reclamada, por cautela, ofertou quesitos e o perito chegou a ser intimado, manifestando-se contrariamente ao enquadramento da atividade exercida pela autora como insalubre (fls. 242/244).

O juízo reconheceu a renúncia ao pedido na ata de fl. 245, deliberação que foi publicada para ciência da autora (fl. 246), novamente sem manifestação.

Homologo, pois, a renúncia ao pedido de insalubridade, julgando extinto o feito com resolução de mérito (art. 487, III, "c" do CPC) relativamente a tal pedido.

MÉRITO

JORNADA DE TRABALHO

Postula a autora o pagamento de duas horas extras diárias, alegando que laborava como telefonista, extrapolando a jornada especial de seis horas contínuas.

A reclamada alega que a autora não se enquadrava no direito à jornada especial da telefonista, já que o atendimento telefônico era apenas uma das tarefas que realizava. Sustenta, ainda, que o labor era das 8h às 17h30, com 1h30 de intervalo, não havendo expediente aos sábados, domingos e feriados.

Note-se que nos limites da inicial o pedido é de pagamento das duas horas excedentes à jornada de seis horas diárias, que a reclamante acredita fazer jus, por exercer função equiparada à de telefonista.

Todavia, no depoimento pessoal, a autora declarou realizar outras funções além de atendimento telefônico, tais como receber e realizar comunicações por e-mail, além de atendimento presencial a clientes.

Assim, resta descaracterizado o exercício do cargo de telefonista ou equiparado, para fins de direito a jornada especial.

A autora, portanto, deveria cumprir jornada máxima diária de oito horas e semanal de 44 horas. Reitero que o pedido é de duas horas extras diárias pelo labor além da sexta diária e não de horas extras acima da oitava.

De qualquer maneira, a prova oral colhida não revela extrapolação da jornada de oito horas diárias e 44 semanais.

Assim, julgo improcedente o pedido de horas extraordinárias.

ASSÉDIO MORAL

Sustenta a autora que sofria, no ambiente de trabalho, constante assédio moral por parte da chefia, coação psicológica e ameaças de demissão, fazendo jus a indenização por assédio moral.

O assédio moral pode ser conceituado como a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e/ou prolongada, no ambiente de trabalho e durante o exercício das funções. Com o passar do tempo, verifica-se a degradação das condições de trabalho, prevalecendo atitudes e condutas negativas, acarretando prejuízos de natureza emocional à vítima, sua auto estima e dignidade.

No caso, não foi produzido prova do alegado assédio praticado pelos superiores hierárquicos Priscila e Farânio. Não há qualquer prova de que o empregador, por ato ou omissão, tenha praticado assédio moral no ambiente de trabalho, prova que incumbia à reclamante.

Indefiro a indenização postulada.

REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO - CÂNCER - REAÇÃO DO EMPREGADOR AO DIAGNÓSTICO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - DANOS MORAIS E MATERIAIS

Alega a autora que foi desligada em 1º/6/2015, após o retorno ao trabalho depois de tratamento cirúrgico para câncer, revelando-se nitidamente a natureza discriminatória da dispensa. Afirma que o desligamento ocorreu dentro do período de estabilidade previsto na cláusula 28ª da CCT da categoria e em contrariedade à Súmula 443/TST e Convenção 111 da OIT. Esclarece que mesmo após a extração cirúrgica do tumor, necessita dar continuidade ao tratamento da doença, devendo para tanto ser reintegrada ao emprego, para poder prover seu sustento e usufruir o plano de saúde. Postula em liminar a imediata reintegração ao emprego com reativação do plano de saúde e o pagamento pelo período de estabilidade provisória previsto em CCT.

A reclamada, na contestação, afirma que a dispensa não teve caráter discriminatório; a autora não é portadora de estabilidade provisória; a reclamante realizou exame demissional em 9/6/2015, sendo considerada apta e a rescisão foi homologada sem qualquer ressalva; a autora não entregou à reclamada os atestados médicos juntados com a inicial, sendo que vários desses documentos são posteriores ao desligamento, inclusive o diagnóstico de câncer; a doença da autora não é capaz de suscitar estigma ou preconceito; a cláusula convencional somente garante estabilidade ao empregado afastado por mais de 45 dias, que não é o caso.

Vejamos a prova documental produzida.

A autora foi pré-avisada em 1º/6/2015 (fl. 45), sendo o aviso indenizado.

Na mesma data o médico que lhe acompanhava (cirurgião plástico) emitiu relatório informando a realização de cirurgia em 12/5/2015 para retirada de carcinoma basocelular e necessidade de tratamentos complementares (fl. 46).

O mesmo profissional emitiu atestado médico de dez dias, a partir de 29/5/2015 (fl. 47). A autora já era beneficiária de um atestado médico de 20 dias, a contar de 12/5/2015 (vide menção à fl. 93). Não há comprovação de que o atestado de fl. 47 tenha sido entregue à reclamada.

O laudo médico de fl. 48 faz referência ao histórico da reclamante, referindo-se a evento posterior à rescisão contratual e não contém data. Não há menção a qualquer restrição decorrente da doença ou incapacidade laborativa (ainda que momentânea).

Os relatórios médicos de fls. 49/50 tampouco contêm data.

O laudo médico de fl. 51, com data de 16/6/2015, faz referência a procedimentos realizados na reclamante após a rescisão contratual, revelando-se a necessidade de acompanhamento médico, contudo, sem referência a capacidade laborativa.

Os documentos de fls. 52/55 são resultados de exames que confirmam o diagnóstico de carcinoma basocelular, um deles ainda na vigência do contrato.

O relatório médico de fl. 57 foi redigido após a extinção contratual, relatando o histórico da reclamante.

Os documentos de fls. 58/63 são receitas e condutas a seguir.

A cláusula 28ª da CCT 2014/2015 dispõe sobre garantia de emprego ao doente, nos seguintes termos:

“Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, é garantido o emprego pelo prazo de 45 (...) dias contados a partir da alta médica, quando o afastamento ocorrer por período igual ou superior a 45 (...) dias ininterruptos.”

A cláusula em questão não se aplica à autora, pois não há nenhuma prova nos autos de que tenha sido afastada por pelo menos 45 dias ininterruptos.

Extrai-se de tais documentos que a doença que acometeu a autora teve tratamento imediato e eficaz para o momento, não gerando necessidade de afastamento prolongado, tratamentos penosos, redução da capacidade de trabalhar ou realizar os atos da vida cotidiana, que em geral afetam os pacientes de câncer, com tumores de maior gravidade.

Assim dispõe a Súmula 443 do c. TST:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - 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.

O empregador pode rescindir o contrato de trabalho de seus empregados quando entender necessário. Porém, a dispensa com caráter discriminatório é considerada arbitrária, dando ao empregado o direito à reintegração. Isso porque o empregador não pode utilizar-se desse mecanismo para

se "desvencilhar de um empregado que vem apresentando histórico de doença incapacitante".

Na leitura que se faz da Súmula 443, a jurisprudência vem se inclinando em considerar o câncer como doença grave que suscita estigma ou preconceito. Embora o conceito de câncer abarque, na realidade, uma gama de doenças que abrange desde tumores mais simples e de tratamento mais rápido até aqueles de imensa gravidade, o estigma e o preconceito que o doente de câncer sofre é generalizado. Em geral, há necessidade de afastamentos sucessivos, prolongados ou não, há debilidade física e psicológica do adoentado, situações que, a toda evidência, suscitam estigma ou preconceito, sem necessidade de produção de prova. Em casos que tais, há que se proteger o trabalhador doente, alvo de preconceito, para que possa ser submetido aos tratamentos necessários com o amparo de um emprego que possa proporcionar sua subsistência.

Cito, para ilustrar, as seguintes ementas de julgados no C. TST:

"RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE CÂNCER. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. 1. O Colegiado Regional reformou a sentença a fim de declarar a nulidade da dispensa da empregada, por discriminatória, e condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva. Consignou que "restou demonstrado nos autos que a Reclamante foi acometida por doença grave (câncer de mama), diagnosticada em 08.06.2009, (...) submeteu-se a cirurgia conservadora de mama e a tratamentos de quimioterapia e radioterapia ao menos até 23.02.2010, (...) e ficou afastada de suas atividades laborais recebendo auxílio-doença por cerca de um ano (conforme fls. 119/129), sendo certo que a Reclamada tinha conhecimento do longo período de afastamento da empregada para tratamento de saúde". Registrou que "apesar de não haver prova nos autos de que a Reclamante estivesse doente quando de sua dispensa, tal fato não impede a aplicação da súmula 443, do c. TST, por analogia, eis que a Autora encontrava-se em situação que, a toda evidência, suscitava estigma ou preconceito (foi acometida por doença que acarretou a necessidade de longo afastamento das atividades laborais, notoriamente grave e que proporciona debilidade física do adoentado)" e própria reclamada, quando inquirida, ressaltou "a ausência de motivo para proceder à rescisão contratual, o que corrobora a tese quanto à dispensa discriminatória". Quanto ao ônus da prova, em casos como o analisado, asseverou o e. TRT que "a jurisprudência majoritária vem se inclinando pela inversão do ônus da prova em casos como o da Reclamante, tendo em vista, dentre outros, os princípios protetivo e da aptidão para a

prova, eis que o empregado dificilmente consegue comprovar que a dispensa foi discriminatória". Ponderou que, na espécie, "a prova oral produzida reforça a conclusão de que a dispensa ocorreu de forma discriminatória" . E, desse modo, concluiu - considerando que "a Reclamada não comprovou que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória, ao contrário, já que os elementos dos autos indicam que houve discriminação decorrente da debilidade ocasionada pela doença" - que "a rescisão contratual foi discriminatória" e condenou a reclamada a pagar "indenização correspondente ao dobro da remuneração à que a Reclamante faria jus durante todo o período de afastamento".

2. Acerca da dispensa de empregado portador de doença grave, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de ser discriminatória tal conduta do empregador ("Súmula 443 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego").

3. Cumpre ressaltar, no entanto, que a presunção de despedida discriminatória pode ser afastada por prova em contrário, recaindo sobre o empregador o ônus de demonstrar que o ato de dispensa se deu em desconhecimento do estado do empregado ou que decorreu de outra motivação lícita que não a sua condição de saúde. **Cabe à empresa, portanto, provar que a dispensa do empregado portador de doença grave se deu por motivo plausível, razoável e socialmente justificável capaz de afastar o caráter discriminatório do término contratual.**

4. Na hipótese, no entanto, consoante registrado pelo Tribunal Regional, a reclamada não se desincumbiu do ônus que lhe cabia de comprovar motivação lícita para a dispensa da empregada que não a sua condição de saúde, a demonstrar, assim, a arbitrariedade da dispensa e, como consequência, a procedência da condenação ao pagamento de indenização compensatória ante a inviabilidade de reintegração da reclamante no emprego. Precedentes.

5. Violação aos artigos 818 da CLT, 333 do CPC e 4º da Lei 9.029/95 não caracterizada. Arestos inespecíficos (Súmula 296, I, do TST). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. QUANTUM. 1. Na espécie, o Colegiado de origem assentou que "restou reconhecido que a dispensa da Reclamante ocorreu de forma discriminatória em face da doença grave que a acometeu" . Registrou, com base nos depoimentos das testemunhas, que a reclamante, ao retornar ao trabalho, "ficou debilitada em razão da doença,

condição que perdurou mesmo após cessado o benefício auxílio-doença" e entendeu que a dispensa, "por certo, causou à empregada abalo moral, especialmente considerando que vivenciava momento de fragilidade em face da doença de notória gravidade que a acometeu e dos efeitos dela decorrentes". Dessa forma, concluiu "caracterizado o dano moral decorrente da forma como realizada a dispensa da empregada, sendo devido o pagamento de indenização, pela Reclamada, com fundamento nos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, e 186 e 927, ambos do Código Civil" e condenou a empresa ao pagamento de "indenização por danos morais em R\$30.000,00". 2. De acordo com a doutrina e a jurisprudência, o dano moral é um dano in re ipsa, que prescinde de comprovação, bastando a demonstração do ato ilícito e do nexu causal. Logo, considerando que para a caracterização do dano é suficiente a prova de conduta apta a violar direito da personalidade, entende-se que, no caso, a dispensa imotivada da empregada portadora de doença grave, por si só, é capaz de caracterizar o ato ilícito ensejador do dano moral passível de indenização. Precedentes. 3. Doutro giro, no que se refere ao quantum indenizatório - no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) -, observa-se que Colegiado de origem, ao fixá-lo, levou em consideração fatores como a conduta da empresa de ter dispensado a reclamante de forma discriminatória, a extensão do dano suportado pela empregada e a capacidade econômica da ofensora, resultando, observados, portanto, os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Precedente. 4. Incólumes os artigos 5º, V e X, da CF e 884 e 944, do CC. Aresto inespecífico (Súmula 296, I, do TST). Recurso de revista integralmente não conhecido." (TST - RECURSO DE REVISTA RR 6173320125090011 (TST), Data de publicação: 18/09/2015) (grifei)

"RECURSO DE REVISTA 1 - EMPREGADO PORTADOR DE CÂNCER. PRESUNÇÃO APENAS RELATIVA DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento de que na hipótese de empregado acometido por câncer incide o entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. A Corte de origem assinalou que a reclamada não se desvencilhou do ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória. Recurso de revista não conhecido. 2 - RESPONSABILIDADE CIVIL. REQUISITOS PRESENTES. CULPA, NEXO DE CAUSALIDADE E DANO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Para se acolher a tese recursal, no sentido de que não demonstrada a existência dos requisitos configuradores da responsabilidade civil, necessário o reexame do contexto fático-probatório em que se pautou a decisão recorrida, procedimento defeso, nesta instância recursal, ante o óbice da Súmula 126 do TST. Depreende-se dos

parâmetros nos quais se baseou o acórdão regional, bem como das circunstâncias do caso, que o valor da indenização foi arbitrado de forma razoável e proporcional à extensão do dano suportado pela reclamante. Nesse contexto, incólumes os dispositivos apontados. Recurso de revista não conhecido. 3 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. No caso em tela, conforme já analisado em outro tópico deste recurso, restou caracterizada a dispensa discriminatória do reclamante, o que possibilita a aplicabilidade das disposições previstas na Lei 9.029 /95. Recurso de revista não conhecido.” (TST - RECURSO DE REVISTA RR 8485020125120052 (TST) Data de publicação: 18/12/2015)

“RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISPENSA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. CÂNCER. DISCRIMINAÇÃO. Embora a dispensa sem justa causa seja direito potestativo do empregador, em algumas circunstâncias pode-se configurar o abuso desse direito, principalmente quando o empregado é acometido de doença grave. No caso dos autos, o Regional registrou que houve dispensa abusiva, uma vez que se deu por discriminação (tanto assim, que foi mantida a reintegração ao emprego). Também consignou que o motivo foi desqualificante para a empregada, já que a doença a incapacitaria de colaborar com o desenvolvimento da empresa, o que acarretou profunda angústia na trabalhadora. A situação fática descrita autoriza a conclusão de que os requisitos para concessão da indenização foram preenchidos (dor moral, nexos de causalidade entre a ação e o dano, e culpa da empregadora). Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST - RECURSO DE REVISTA RR 2354008420095020070 235400-84.2009.5.02.0070 (TST) Data de publicação: 10/05/2013)

O carcinoma basocelular, segundo o sítio na internet da Sociedade Brasileira de Dermatologia, “é o mais prevalente dentre todos os tipos de câncer. O CBC surge nas células basais, que se encontram na camada mais profunda da epiderme (a camada superior da pele). Tem baixa letalidade, e pode ser curado em caso de detecção precoce.” (<http://www.sbd.org.br/dermatologia/doencas-da-pele/sobre-o-cancer-da-pele/tipos-de-cancer-da-pele/>)

O único afastamento em decorrência da doença, no curso do contrato, foi pós-cirúrgico e perdurou por 20 dias. No mesmo dia de retorno ao trabalho, a autora foi pré-avisada.

Ao contrário do afirmado na contestação, à época do desligamento a empregadora já tinha plena ciência de que a autora estava acometida por carcinoma basocelular, como

comprova a documentação médica, inclusive o afastamento pós-cirúrgico acatado pela reclamada.

Quando ao argumento da defesa de que não há amparo legal para a reintegração, o fato de o ordenamento jurídico não contemplar a estabilidade provisória para empregado portador de doença grave não impede o julgador, como autoriza o art. 8º da CLT, de aplicar à espécie os princípios gerais do Direito, notadamente os princípios constitucionais do direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana - artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, 170 e 193 da CF/88, além da proibição de dispensa arbitrária a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal. Assim vem decidindo, reiteradamente, o c. TST.

Também segundo a notória jurisprudência do C. TST, no caso de dispensa discriminatória inverte-se o ônus probatório, devendo o empregador demonstrar que o desligamento nenhuma relação teve com a doença do empregado.

Incumbia, assim, à reclamada o ônus probatório, do qual não cuidou.

Reconheço, pois, a ilegalidade da dispensa perpetrada em 1º/6/2015, por considerá-la discriminatória.

Declaro a nulidade da dispensa e determino a readmissão da obreira no emprego, mantidas todas as condições contratuais anteriores, inclusive restabelecimento do plano de saúde.

Os efeitos financeiros repercutirão a partir da data de retorno ao trabalho, que deverá ser providenciado pela reclamada em até 30 dias contados do trânsito em julgado da presente ação, após intimada para tanto, sob pena de multa a ser fixada posteriormente.

Registro que não há pedido de pagamento de parcelas vencidas (salários e outros créditos trabalhistas) até a efetiva readmissão.

Fica mantido o direito à garantia de emprego enquanto perdurar a necessidade de submissão da autora a tratamento da doença, mediante comprovação por meio de documentos médicos hábeis, a serem apresentados ao longo da relação contratual.

Quanto aos danos morais, a situação fática constatada não necessita de demonstração dos danos, porque estes decorrem simplesmente do ato da despedida arbitrária. "Não depende de comprovação o abalo psicológico sofrido pela

empregada, derivado do ato do empregador que afetou a sua integridade psíquica, o que enseja a reparação por danos morais”.

Fixo a indenização por danos morais devida à autora em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Indefiro o pagamento de indenização por danos materiais, eis que a reclamante não comprovou ter tido qualquer gasto com tratamentos e medicamentos a ensejar a condenação por danos emergentes ou lucros cessantes.

JUSTIÇA GRATUITA

Preenchidos os requisitos do art. 1º da Lei nº 7.115/83 c/c §§ 1º e 2º do art. 4º da Lei nº 1.060/50 (declaração de situação econômica nos autos), defiro à autora a gratuidade de justiça.

RECONVENÇÃO

Acolho, parcialmente, os termos da reconvenção ofertada pela reclamada, apenas para reconhecer a quitação de todas as parcelas contratuais referentes ao contrato de trabalho que vigorou de 20/4/2011 a 13/7/2015 (já computado o aviso prévio), inclusive FGTS e 40%. Como em tópico anterior foi assegurado o direito à reintegração sem pagamento de parcelas anteriores ao retorno ao trabalho, não há que se falar em compensação de verbas rescisórias com os créditos futuros que serão arcados pelo empregador.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, na reclamação trabalhista que CARINA MÁRCIA PARENTE SALVIANO move em desfavor de ALLCARE ADMINISTRADORA DE BENEFÍCIOS EM SAÚDE LTDA., julgo EXTINTO O FEITO COM RESOLUÇÃO DE MÉRITO (art. 487, III, “c” do CPC) relativamente ao pedido de adicional de insalubridade e PROCEDENTES EM PARTE os demais pedidos deduzidos, para *declarar a nulidade da dispensa promovida em 1º/6/2015, determinar a readmissão da obreira no emprego, mantidas todas as condições contratuais anteriores, inclusive restabelecimento do plano de saúde, com efeitos financeiros a*

contar do retorno ao emprego e condenar a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais fixada em R\$ 10.000,00.

Julgo PROCEDENTE EM PARTE a reconvenção ofertada, para reconhecer a quitação dos créditos trabalhistas devidos no período de 20/4/2011 a 13/7/2015.

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo.

Incidirão juros e correção monetária, inclusive sobre indenização por danos morais, na forma da Lei nº 8.177/91 e Súmulas 200 e 381/TST.

No tocante aos recolhimentos fiscais, deverá a Reclamada efetuar os descontos pertinentes, na forma do Provimento CGJT nº 03/05, autorizada a dedução relativa ao autor, pena de remessa de ofícios aos órgãos competentes.

Sobre a única parcela de natureza condenatória deferida, de natureza indenizatória, não incidirão contribuições previdenciárias (arts. 114, §3º da CF/88 e 876, parágrafo único da CLT).

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor arbitrado à condenação e para este fim fixado.

Com o trânsito em julgado, expeça-se mandado de cumprimento de decisão, para determinar à reclamada a readmissão da reclamante em até 30 dias contados do trânsito em julgado da presente ação, sob pena de multa.

Intimem-se as partes via DJTE.

Brasília, 23 de janeiro de 2017, às 8h35.

ASSINADO DIGITALMENTE

MÔNICA RAMOS EMERY

Juíza do Trabalho Substituta