



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
5ª VARA DO TRABALHO DE OSASCO
ATOrd 1000211-51.2020.5.02.0385
RECLAMANTE: FABIO CAVASSINI SALVADOR
RECLAMADO: BANCO BRADESCO S.A.

Processo n. 1000211-51.2020.5.02.0385

S E N T E N Ç A

I - RELATÓRIO

FABIO CAVASSINI SALVADOR, qualificado na petição inicial, ajuíza reclamatória trabalhista em 26/02/2020 em face de **BANCO BRADESCO S.A.**, igualmente identificada, requerendo, após exposição fática, a condenação da reclamada à satisfação dos pedidos contidos na petição inicial de ID 1768185. Dá à causa o valor de R\$97.119,23.

A primeira proposta conciliatória não é aceita.

A reclamada contesta a totalidade dos pedidos e requer a improcedência da ação.

São produzidas provas documental e testemunhal, colhendo-se os depoimentos pessoais das partes.

A instrução é encerrada. Razões finais oportunizadas.

A última tentativa de conciliação é rejeitada.

Retornam os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

Isso posto, DECIDO:

II – FUNDAMENTAÇÃO

EFICÁCIA DA LEI TRABALHISTA NO TEMPO. NORMAS DE

DIREITO MATERIAL.

Considerando que a Lei 13.467/2017 entrou em vigor a partir de 11/11/2017, suas normas de direito material somente se aplicam às relações jurídicas ocorridas a partir de sua vigência, à luz do princípio de que o tempo rege o ato - *tempus regit actum* - princípio jurídico que estabelece que os atos jurídicos se regem pela lei da época em que ocorreram.

No caso dos autos, verifico que referida legislação entrou em vigor no curso do contrato de trabalho, razão pela qual a aplicação das disposições de direito material será analisada caso a caso.

LIMITES DO PEDIDO

A lei determina que o reclamante indique na petição inicial o valor dos pedidos (art. 840, §1º e art. 852-B, I, ambos da CLT), mas não exige sua liquidação, de modo que a indicação poderá se dar por estimativa, a teor do que dispõe, como regra de índole administrativa complementar, o art. 12, §2º, da Instrução Normativa nº 41 do C. TST.

Assim, considerando a ressalva na petição inicial de que o valor indicado é estimado, os valores eventualmente devidos à parte autora, no caso de procedência, serão apurados na fase própria de liquidação de sentença, quando as partes terão a oportunidade de apresentar e impugnar cálculos.

INÉPCIA DA INICIAL

O art. 840 da CLT exige que a petição inicial apenas apresente um breve relato dos fatos e o pedido, sendo tais requisitos atendidos a contento pela reclamante na hipótese dos autos. Ademais, não houve prejuízo à reclamada que apresentou sua defesa sem qualquer dificuldade.

Por fim, a legislação não determina a obrigatoriedade da apresentação de planilha de cálculos, mas apenas que haja a indicação do valor dos pedidos, a teor do que dispõe o art. 840, §1º, da CLT, tendo assim o feito o autor.

Rejeito.

PRESCRIÇÃO

Ajuizada a demanda em 26/02/2020, porque regularmente invocada pela reclamada, pronuncio a prescrição quinquenal dos créditos anteriores a 26/02/2015, na forma do inciso XXIX do artigo 7º da CF. Contudo, ressalto a imprescritibilidade da anotação da CTPS (art. 11, §1º, CLT) e a regra peculiar da prescrição das férias (art. 149 da CLT).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. RESTABELECIMENTO DO PLANO E SAÚDE.

Aduz o reclamante que sofreu dispensa discriminatória, em virtude da doença grave que lhe acomete (Mal de Parkinson). Em razão de tais fatos postula sua reintegração, salários do

período correspondente e a manutenção do plano de saúde nos mesmos moldes da vigência do contrato de trabalho.

Defendendo-se, a reclamada entende indevida a pretensão, alegando que a rescisão contratual ocorreu por motivo de reestruturação interna. Alega, ainda, que não tinha conhecimento da condição de saúde do reclamante.

Analiso.

Ainda que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja exercício do poder potestativo do empregador, há proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida arbitrária (art. 7º, inciso I, da Constituição Federal).

Nesta linha, a Lei nº 9.029/95, que trata das práticas discriminatórias nas relações de trabalho, considera a dispensa operada por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, de cunho discriminatório. Este dispositivo contempla rol exemplificativo de formas de discriminação, permitindo, portanto, sua aplicação a práticas discriminatórias não relacionadas.

Ainda, nos termos da Súmula 443 do TST, "*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*". Contudo, a presunção quanto à prática discriminatória de que trata referida súmula é *juris tantum*, ou seja, que admite prova em contrário, bem como não surge apenas da doença grave, mas do potencial desta, em certos casos, de gerar estigma ou preconceito.

Especificamente em relação à doença de Parkinson, a Lei nº 8.213/91 a reconhece como doença grave ao listá-la, em seu art. 151, entre outras patologias igualmente graves:

Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.

Outrossim, o entendimento do C. TST é no sentido de que a doença de Parkinson é capaz de causar estigma ou preconceito, consoante se infere dos seguintes excertos:

A jurisprudência desta Corte entende ser presumidamente discriminatória a dispensa, sem justa causa, de trabalhador portador de doença grave ou estigmatizante, invertendo-se, assim, o ônus da prova, de forma a caber a empresa

*comprovar que a dispensa não ocorrera de forma discriminatória, conforme preconiza a Súmula nº 443 do TST: (...) Caberia, portanto, à empregadora provar, de forma robusta, que dispensou o reclamante, portador de doença grave (mal de parkinson) por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual, o que não ocorreu no caso dos autos. (...) Ademais, destaque-se que, ao contrário do que alega a reclamada, **indubitável que o mal de Parkinson se trata de doença capaz de causar estigma ou preconceito, podendo desencadear, inclusive, quadro depressivo, alijando o reclamante do convívio social.** (AIRR-1001753-63.2016.5.02.0056, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 22/11/2019)*

(...) DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA DE PARKINSON. REINTEGRAÇÃO. SÚMULA 443/TST.1. Hipótese em que o Tribunal Regional consignou que "Os documentos juntados com a inicial, em especial, o de fls. 45/47, não impugnados pela reclamada, indicam que desde a data de 20/12/07, o reclamante apresentava sintomas da doença de Parkinson. Assim, o exame demissional realizado pela reclamada perde valor em face dos documentos juntados com a inicial". Registra que "o art. 151 da Lei 8213/91, considera a doença de Parkinson como doença grave, ' até que seja elaborada a lista de doenças mencionadas no inciso II do art. 26' da mesma lei.". Conclui que "considerando que a reclamada não logrou comprovar, nos termos do disposto no art. 818, do Estatuto Consolidado, regularidade na dispensa operada, há de se manter a r. sentença que reconheceu a dispensa como discriminatória e determinou a reintegração do reclamante". 2. A jurisprudência desta Corte presume discriminatória a dispensa e empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito ("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." Súmula 443/TST) - caso dos autos. 3. 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, não há registro de que a reclamada tenha comprovado motivação lícita para a dispensa do empregado que não a sua condição de saúde. 5. Nesse contexto, estando a decisão regional em consonância com a jurisprudência desta Corte Superior, emergem os óbices do art. 896, § 4º (atual § 7º), da CLT e da Súmula 333 do TST ao conhecimento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 1221-11.2013.5.02.0445 Data de Julgamento: 23/08/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/08/2017)

Nesse sentido, vale consignar, ainda, o entendimento da 4ª Turma do E. TRT 2ª

Região, ao tratar de caso semelhante:

Ainda que não redunde em estabilidade, por falta de previsão legal neste sentido, tenho que a preservação do contrato de trabalho do empregado portador de doença grave tem por fim último a inviolabilidade do direito à vida, previsto no caput do artigo 5º da Carta Magna, dado que a manutenção da renda e do emprego é vital para a sobrevivência do empregado doente.

E, neste sentido, a intenção de preservação do contrato de trabalho do empregador portador de doença grave se assemelha à garantia de emprego da gestante, cuja finalidade é a preservação da vida do nascituro. E isto porque a empregada gestante é igualmente passível de discriminação, porque também a gravidez lhe diminui a produtividade e eficiência, acarretando afastamento de suas atividades laborais.

E, tal qual em relação à empregada gestante (Súmula 244, I, TST), a ciência do empregador, e mesmo do empregado acometido quanto à doença já presente em seu organismo, não é obstáculo para a salvaguarda do contrato de trabalho, mormente no caso, em que a ciência da ré se deu no curso do contrato de trabalho.

A reintegração, aqui, é necessária e mais atende aos princípios constitucionais de valorização social do trabalho, de dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF), bem como a introdução no sistema jurídico interno da Convenção 111 da OIT, com status de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF, e que exige o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral.

Destarte, correta a decisão de origem, que acolheu o pedido de reintegração do reclamante, ao emprego e ao convênio médico, com fundamento na Lei 9.029/95 e Súmula 443 do C. TST. (TRT 2ª Região – RO 1001753-63.2016.5.02.0056 – Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros – 4ª Turma – Publicado em 06/09/2018)

No caso dos autos, o relatório médico juntado aos autos pelo reclamante sob ID e91c8fd (fl. 33 do PDF) consigna que o diagnóstico de Parkinson ocorreu em 2017.

Assim, adota-se o entendimento do C. TST supramencionado, no sentido de ser a doença de Parkinson uma doença estigmatizante, para fins de incidência do disposto na Súmula 443, a ensejar a presunção de dispensa discriminatória, dado o estigma que inevitavelmente pesa sobre o trabalhador em tal condição, face às graves intercorrências do tratamento e consequências físicas advindas da doença.

Deste modo, considerando-se a presunção relativa, cabia à reclamada provar, de

forma robusta, que a dispensa do reclamante ocorreu por reestruturação da empresa, conforme alegado na defesa (art. 818, CLT, c/c art. 373, II, CPC). No entanto, deste ônus não se desvencilhou.

A tese defensiva é no sentido de ter a reclamada exercido seu regular poder potestativo, em razão de reestruturação da empresa. No entanto, veja-se que não há nos autos qualquer documento acerca da ocorrência de demissão de outros funcionários na mesma época que o reclamante.

Ademais, o depoimento da primeira testemunha ouvida a convite da própria reclamada desconstitui a tese defensiva ao afirmar, de forma taxativa, que *“no mês da dispensa do reclamante, pelo que se recorda, este foi o único desligamento; que na época da dispensa do reclamante não houve reestruturação do setor”*.

Outrossim, a prova testemunhal foi uníssona no sentido de que eram perceptíveis os tremores nas mãos do autor.

Nesse sentido, afirmou a primeira testemunha da ré que *“era notório que apresentava algum problema, pois tinha tremores nas mãos; que acredita que os tremores se iniciaram em 2017 e foram se intensificando; que o depoente chegou a indagar ao reclamante se passava por algum problema, e este respondeu que estava tomando medicação e tinha estresse”*.

A testemunha do Juízo, do mesmo modo, afirmou que *“era visível tremores nas mãos, mas o reclamante nunca comunicou sobre diagnóstico de eventual doença”*.

Ora, é de conhecimento geral do homem médio que a ocorrência de tremores frequentes nas mãos é forte indício de acometimento da doença de Parkinson, eis que se trata de um de seus principais sintomas.

Nesse passo, ainda que o autor não tivesse entregue à reclamada qualquer documento atestando o diagnóstico da doença de Parkinson, o principal sintoma característico de tal moléstia era evidente a todos na reclamada, como revelou a prova testemunhal, sendo certo que o caráter estigmatizante ou preconceituoso da doença em comento se dá, justamente, em razão da visibilidade de seus sintomas, embora possa também decorrer do declínio de produtividade do obreiro, em virtude do tratamento ou evolução da doença.

Não obstante, a testemunha ouvida a convite do autor afirmou que tinha ciência do diagnóstico da doença do autor, narrando, inclusive, episódio que revela o estigma e preconceito vivenciado pelo autor em decorrência dos visíveis tremores. Com efeito, declarou referida testemunha: *“que ambos respondiam ao gerente Paulo; que em 2018, aproximadamente, o reclamante disse à depoente que estava com Parkinson; que isso ocorreu em uma conversa com o reclamante; que assim que terminou a conversa, a depoente comunicou o fato à imediata, Sra. Sueli e também ao gerente, Sr. Paulo; que o problema de saúde do reclamante era visível, sendo que com qualquer estresse no trabalho apresentava tremores no braço; que após a comunicação não teve mais retorno; que o reclamante desempenhava suas atividades com presteza e não apresentou menor rendimento no último ano de contrato; que era a Sra. Sueli quem repassava as atividades ao reclamante e este prestava apoio aos advogados na área técnica; que não sabe dizer se o reclamante comunicou diretamente aos seus*

superiores acerca do problema de saúde; que a depoente se recorda que a comunicação pelo reclamante ocorreu em 2018, posto que houve um incidente com outro colega, que insinuou ao reclamante que ele estava tremendo porque bebia”.

Assim, considerando o teor da prova oral e o fato de que a reclamada não se desincumbiu de seu ônus quanto à comprovação de que a dispensa ocorreu por reestruturação do setor, forçoso concluir que a dispensa foi discriminatória, ferindo diversos preceitos constitucionais, dentre os quais à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a erradicação de qualquer tipo de preconceito e discriminação (art. 3º, IV, CF), o princípio da igualdade (art. 5º, *caput* e art. 7, CF) e o próprio direito à vida (art. 5º, *caput*, CF).

Uma vez tipificada a situação discriminatória descrita na Súmula 443 do TST, é aplicável a Lei nº 9.029/1995, que em seu art. 4º prevê o direito à reparação pelo rompimento do pacto laboral por ato discriminatório, bem como faculta ao empregado 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.

In casu, optou o reclamante pela primeira hipótese, prevista no inciso I do art. 4º da Lei nº 9.029/1995, conforme item “b” do rol petitiório.

Deste modo, declaro nula a dispensa perpetrada, para o fim de determinar à reclamada a reintegração do autor aos seus quadros funcionais **no prazo de 5 dias contados da intimação para cumprimento da decisão,** sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais), em favor do reclamante, pelo descumprimento desta obrigação de fazer, nos termos do art. 536, §1º, do NCPC. Observe-se, no entanto, que o contrato deverá permanecer suspenso em decorrência do afastamento por fruição de benefício previdenciário (ID 8126abe – fl. 603 do PDF), e enquanto perdurar a incapacidade laborativa.

Condeno a reclamada, ainda, com fulcro no art. 4º, inciso I, da Lei nº 9.029/95, no ressarcimento integral das remunerações referentes a todo o período de afastamento, com reflexos nas férias acrescidas de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS, ficando, ainda, assegurados os direitos e vantagens conferidos por lei a todos os empregados da reclamada – desde a dispensa, em 22/11/2019, até a efetiva reintegração do autor, excluindo-se apenas os períodos em que o autor permaneceu comprovadamente em gozo de benefício previdenciário.

Tendo em vista o **requerimento contido na defesa** (ID 3244214 - Pág. 23 – fl. 439 do PDF), na apuração do montante da referida indenização fica autorizada a compensação dos valores pagos pela dispensa imotivada (aviso prévio e indenização compensatória de 40% sobre os depósitos do FGTS). Indevida a compensação das demais parcelas, pois devidas independentemente da rescisão contratual.

TUTELA DE URGÊNCIA

Em sede de tutela de urgência (ID e9eb970 – fls. 210/211 do PDF) a parte

autora requereu sua reinclusão no plano de saúde da empresa. Houve manifestação da ré na petição ID 9f0fe4c (fls. 218/222 do PDF).

Pois bem, o artigo 300 do Código de Processo Civil dispõe que o juiz pode antecipar total ou parcialmente os efeitos da tutela de urgência quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

No que diz respeito a probabilidade do direito, o entendimento consignado nesta decisão, no sentido de considerar a doença de Parkinson como doença estigmatizante, nos termos da Súmula 443 do TST, encontra-se alinhado com o atual posicionamento do C.TST, conforme precedentes supratranscritos.

O perigo de dano resta evidente, diante da doença grave da qual é portador o reclamante e pelo seu atual estado de saúde. Nesse contexto, imprescindível o restabelecimento do plano de saúde, posto que a espera pelo trânsito em julgado da decisão, pode gerar prejuízos irreparáveis a saúde do autor, inclusive com risco a sua vida.

Por todo o exposto, restam configurados os elementos autorizadores para a concessão da tutela de urgência, pelo que defiro o pedido, e determino à **reclamada que proceda ao imediato restabelecimento do plano de saúde do reclamante, nas mesmas condições anteriormente oferecidas, no prazo de 5 (cinco) dias contados da intimação desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, na forma dos artigos 500 e 536, § 1º do CPC, reversíveis à parte autora.**

Fica a reclamada advertida que as condutas consistentes no não cumprimento da decisão com exatidão e na criação de embaraços para a sua efetivação serão puníveis como atos atentatórios à dignidade da justiça, sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, nos termos dos artigos 77, incisos I, IV e VI e §§ 1º e 2º e 774, incisos II e IV do CPC.

JUSTIÇA GRATUITA

O benefício da justiça gratuita está previsto no parágrafo 3º do artigo 790 da CLT, sendo que com a alteração promovida pela lei nº 13.467/2017, ficou estabelecido que a benesse será concedida, de forma presumida, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Nesse contexto, observando-se os pedidos contidos na exordial, a declaração juntada aos autos e ante a inexistência de elementos que se contraponham a sua presunção de hipossuficiência econômica, defiro o benefício da gratuidade de justiça, nos moldes do artigo 790, §3º da CLT.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A Lei 13.467/2017 inseriu o art. 791-A na CLT para o fim de garantir aos advogados os honorários da sucumbência, fixados entre 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, sendo que tais possuem natureza de despesa processual, traduzindo-se em pedido

implícito, mesmo quando a parte não traz o expresse requerimento.

Sendo assim, diante da sucumbência total do polo passivo, e porque ajuizada a ação após o início de vigência da Lei 13.467/2017, fixo os honorários em favor do advogado da parte autora, considerando o disposto nas alíneas do §2º, do artigo 791-A (grau de zelo do profissional, o local de prestação dos serviços, a natureza, importância da causa e tempo gasto pelo advogado), no importe de 5% sobre o valor da condenação, a ser apurado em regular liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários (analogia ao entendimento consagrado na OJ 348 da SDI-1), e correção na forma do art. 85, § 16º, do CPC.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS

O crédito será acrescido de correção monetária, observando-se, quanto aos salários, o índice do mês subsequente ao da prestação dos serviços e, quanto às demais parcelas, a exigibilidade (art. 459, parágrafo único, da CLT e Súmula n.º 381 do TST).

No que tange ao índice aplicável, em 18/12/2020 foi proferida sentença de mérito nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC) 58 e 59, pelo STF, cujos efeitos são *erga omnes* e vinculante.

Referidas ações constitucionais tiveram por objeto a declaração de constitucionalidade dos artigos 879, §7º e 899, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, bem como do art. 39, caput e §1º, da Lei 8.177 de 1991, sendo que o STF julgou *“parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (...)”*.

Logo, tem-se que:

a) a SELIC (índice que já têm em si embutido o juros de mora) deve ser utilizada como índice de atualização dos débitos trabalhistas contado a partir da citação da reclamada; não sendo possível identificar a data da citação, deve ser utilizado a presunção de recebimento no prazo de 48h após a expedição da notificação, nos termos da Súmula n. 16 do TST;

b) na fase anterior à citação da reclamada, denominada de fase extrajudicial, deve ser utilizado como índice de atualização o IPCA-E.

CONTRIBUIÇÕES FISCAIS E PREVIDENCIÁRIAS

Recolhimento das contribuições previdenciárias nos moldes da Súmula 368 do TST, pela reclamada, a incidir sobre as parcelas de natureza salarial deferidas, cujo cálculo será efetuado mês a mês, ficando desde já autorizada a dedução dos valores devidos pela parte autora, a teor do que

dispõe a OJ 363 da SDI-1. O pagamento deve incluir o SAT (Seguro de Acidente de Trabalho), conforme o disposto na Súmula 454 do C.TST, ficando excluída a parcela de Terceiros, por incompetência material da Justiça do Trabalho para cobrança e execução.

A parte ré ficará dispensada do recolhimento de sua cota patronal a que alude o art. 22, da Lei 8.212/91, caso esteja vinculada, nos termos do art. 13 da Lei Complementar 123/2006, ao sistema de recolhimento de tributos denominado “Simples Nacional”, ou possua certificado de filantropia, emitido pelo CNAS. Deverá, para tanto, comprovar tais situações jurídicas por ocasião da liquidação da sentença, além do recolhimento do valor devido pelo empregado, no prazo legal.

O imposto de renda deve ser recolhido pela empregadora, incidindo sobre as parcelas de natureza salarial deferidas, e deduzido no momento em que o crédito estiver disponível à parte autora, devendo ser calculado mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010, e a Instrução Normativa n. 1127/2011 da Receita Federal do Brasil. Não haverá incidência de imposto de renda sobre os juros de mora, nos termos da OJ 400 da SDI1 do TST.

Nos termos do artigo 832, parágrafo 3º, da CLT, a apuração da natureza jurídica das verbas deverá ser feita de acordo com o disposto no artigo 28, parágrafo 9º, da Lei 8.212/91, em regular liquidação de sentença.

III - DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, diante de toda a fundamentação, a qual faz parte integrante do presente dispositivo, nos autos da ação ordinária que **FABIO CAVASSINI SALVADOR** ajuizou em face de **BANCO BRADESCO S.A.**, decido:

- **PRONUNCIAR** a prescrição quinquenal das pretensões anteriores a 26/02/2015, extinguindo-as, com resolução de mérito, nos termos do art. 7º, XXIX da CF, art. 11 da CLT e art. 487, II, do NCPC;

- **CONCEDER A TUTELA DE URGÊNCIA, nos termos do art. 300 do CPC**, para determinar que a reclamada proceda ao imediato restabelecimento do plano de saúde do reclamante, nas mesmas condições anteriormente oferecidas, no prazo de 5 (cinco) dias contados da intimação desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, na forma dos artigos 500 e 536, § 1º do CPC, reversíveis à parte autora;

- **JULGAR PROCEDENTES** as parcelas remanescentes, para condenar a reclamada à reintegração do autor ao emprego, **no prazo de 5 dias contados da intimação para cumprimento da decisão**, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, em favor do reclamante, pelo descumprimento desta obrigação de fazer, nos termos do art. 536, §1º, do NCPC, e ainda ao ressarcimento integral das remunerações referentes a todo o período de afastamento, com reflexos nas férias acrescidas de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS, ficando, ainda, assegurados os direitos e vantagens conferidos

por lei a todos os empregados da reclamada – desde a dispensa, em 22/11/2019, até a efetiva reintegração do autor, excluindo-se apenas os períodos em que o autor permaneceu comprovadamente em gozo de benefício previdenciário.

Os valores serão apurados em regular liquidação, por cálculos, observadas as deduções autorizadas nos tópicos próprios.

Deferidos os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Defiro os honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte autora, no importe de 5%, o que deverá ser quitado pela reclamada. Observe-se os parâmetros de liquidação definidos na fundamentação.

Correção monetária, juros, recolhimentos previdenciários e fiscais na forma da fundamentação.

Custas pela reclamada, sobre o valor ora atribuído à condenação de R\$ 100.000,00, no importe de R\$ 2.000,00.

Cumpra-se definitivamente após o trânsito em julgado.

Destaco que uma vez expostos os fundamentos pelos quais decididos os pleitos submetidos a julgamento, restam atendidas as exigências da CLT, art. 832, *caput*, e da Constituição da República, art. 93, IX.

Nesse sentido, atentem-se as partes que não há obrigatoriedade processual de serem esmiuçados todos os pontos e fundamentos expostos pelas partes, bastando que haja a explicação dos motivos norteadores do convencimento do magistrado, bem como que o efeito translativo atribuído ao recurso devolve ao juízo *ad quem* a apreciação de toda a matéria impugnada, ainda que não apreciada por inteiro pela Vara de Origem (Súmula 393 do TST) e que eventual *error in iudicando* autoriza a reforma do julgado.

Ressalto que o Processo do Trabalho possui regramento próprio acerca dos elementos essenciais da sentença, conforme já citado art. 832 da CLT, não sendo, portanto, aplicáveis as disposições do art. 489 do novo CPC (art. 769 da CLT c/c art. 15 do novo CPC). E ainda que se entenda este aplicável, o inciso IV do § 1º não traz a expressa necessidade de infirmar todo e cada um dos argumentos defensivos, mas sim os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador, o que foi observado por essa magistrada no caso concreto.

Da mesma forma, registro que os embargos com finalidade de prequestionamento somente são cabíveis em face de decisões passíveis de interposição de Recurso de Revista ou qualquer outro recurso de instância extraordinária, visto que somente nesses casos a matéria necessariamente deve ser prequestionada, o que não alcança a presente sentença, contra a qual cabe Recurso Ordinário

Assim, a interposição de Embargos de Declaração Protelatórios ou com o

escopo de prequestionamento ensejará a cominação imediata de multa, o que faço com amparo nos artigos 80 e 1.026, parágrafo segundo, do novo CPC, aplicáveis subsidiariamente (art. 769 da CLT).

Em observação ao disposto na Portaria MF nº 582 de 11/12/2013, atendendo ao art. 879, §5º, da CLT, não haverá necessidade de manifestação da União sobre os cálculos de liquidação quando "*o valor das contribuições previdenciárias devidas no processo judicial for igual ou inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)*". Assim, após a liquidação do julgado, por ocasião da homologação dos cálculos, acaso ultrapassado o referido limite, a união deverá ser intimada, nos moldes previsto no art. 879, §3º da CLT.

Intimem-se as partes.

OSASCO/SP, 22 de julho de 2021.

ADRIANA DE CASSIA OLIVEIRA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)