

PROCESSO nº 0001071-10.2021.5.09.0007 (RORSum)

DISPENSA, SEM JUSTA CAUSA, DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ART. 93 DA LEI Nº. 8.213/91. JURISPRUDÊNCIA DO TST. COMPROVAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA COTA PREVISTA EM LEI OU DE CONTRATAÇÃO DE OUTRO EMPREGADO NAS MESMAS CONDIÇÕES. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO E PAGAMENTO DE SALÁRIOS E OUTROS BENEFÍCIOS. Nos termos do art. 93 da Lei nº. 8.213/91, a dispensa, sem justa causa, de empregado ocupante de cota para deficientes apenas pode ocorrer mediante a comprovação de a empresa atender a cota mínima prevista em lei ou efetuar a contratação de outro empregado, nas mesmas condições. No entanto, o entendimento do c. TST é no sentido de que, estando cumprida a cota, no momento da dispensa, é dispensável a contratação de outro trabalhador. No presente caso, todavia, a Ré não contratou outro empregado nas mesmas condições da Autora, tampouco comprovou cumprir a cota de empregados com deficiência prevista em lei, no momento da dispensa. Assim, escorreita a decisão de origem que condenou a Reclamada à reintegração da Reclamante, com o pagamento de salários e outros benefícios correspondentes. Recurso ordinário da Ré a que se nega provimento.

I. RELATÓRIO

De início, informa-se às partes que o critério utilizado para a referência aos documentos e demais peças integrantes deste caderno processual, no presente julgado, é a numeração constante do canto superior direito em cada uma das folhas do PDF (extraído em ordem crescente).

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, “caput”, da CLT.

II. FUNDAMENTAÇÃO**1. ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais, **ADMITEM-SE** os Recursos Ordinários interpostos pelas partes e as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

Recurso da parte Ré

Análise preferencial em razão da matéria.

A. EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA - REINTEGRAÇÃO - SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS

A Autora foi enquadrada, na Ré, na cota de trabalhadores com deficiência, e dispensada sem justa causa. Por não ter a Reclamada comprovado cumprir a cota mínima de empregados com deficiência ou ter efetuado a contratação de outro empregado nas mesmas condições da Autora, o MM. Juízo de origem condenou a Ré à reintegração da Reclamante, bem como ao pagamento das parcelas decorrentes. *In verbis*:

“3 - REINTEGRAÇÃO:

A autora foi admitida em 08/05/2014 e dispensada sem justa causa em 01/06/2021.

Alega que “é pessoa com deficiência (PCD - CID H54.2 - visão subnormal de ambos os olhos) e, a partir de fevereiro de 2019, foi enquadrada na quota de deficientes da ré, consoante Laudo para Caracterização de PCD que segue anexo”.

Pretende “a) Seja a Reclamada compelida a comprovar nos autos a quantidade de empregados com vínculo de emprego ativo a partir do mês da rescisão operada mediante apresentação da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais a fim de identificar se a Ré atende o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991; b) Seja a Reclamada compelida a comprovar nos autos que procedeu com a admissão de outro empregado nas mesmas condições (deficiência) da Reclamante, sob pena de nulidade da dispensa operada em 01.06.2021, com a consequente reintegração da autora ao emprego, no mesmo cargo e função, bem como ao pagamento dos salários correspondentes ao interregno compreendido entre a dispensa e

a reintegração, acrescidos de 13º salários; férias mais terço constitucional; vale-refeição e depósitos do FGTS, além de benefícios regulamentares e os derivados de negociação coletiva. c) Seja a Reclamada compelida a restabelecer o plano de saúde e dentário da reclamante, bem como condenada no pagamento de todas as despesas correspondentes arcadas de forma unilateral pela autora no período. Neste sentido, pugna-se prazo para apresentação dos respectivos documentos. Sucessivamente, pugna pela condenação da ré ao pagamento de indenização substitutiva, compreendendo o período desde a dispensa até a eventual contratação de empregado que venha a ocupar o posto anteriormente ocupado pela Reclamante. A indenização substitutiva deverá abranger todos os salários e vantagens do período de ilegal afastamento, como se a Reclamante na ativa estivesse, observando-se todas as parcelas que integravam a remuneração da autora, com reajustes legais e normativos, conforme vindicadas no item “b” e “c” supra”.

Cumprida a cota mínima legal de trabalhadores com deficiência, não há necessidade de que a empresa contrate um empregado para substituir aquele demitido. Nesse sentido recente ementa da 1ª Turma deste Regional, in verbis:

(...)

No caso, entretanto, a reclamada não fez prova de que cumpre a cota prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, ônus que lhe incumbia.

Vejo que a empresa alegou em defesa que “a instituição conta com 376 colaboradores, sendo sua cota para deficientes de 3%, ou seja, 11 pessoas, e tendo em seu quadro 12 pessoas deficientes, conforme documentos em anexo, fica desobrigada a substituir a autora por outro deficiente”.

Com a defesa a reclamada juntou a lista de 12 empregados à fl. 112, bem como a lista de fls. 113/116 em que constam os nomes, cargos e matrículas de 376 empregados.

Os documentos, entretanto, não comprovavam que os 12 empregados estavam contratados pelo sistema de cotas, e, além disso, a lista com 376 empregados não possui qualquer valor oficial, não constando nem mesmo o sistema da empresa do qual foi retirada.

Logo, em audiência constaram as seguintes determinações: “A

procuradora da reclamante requer que a reclamada junte a relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ou outro documento oficial que o substitua, sob pena de aplicação das penas do artigo 400 do CPC. A procuradora da reclamada esclarece que a empresa está no primeiro grupo do e-social e está desobrigada à entrega do RAIS. E, quanto ao CAGED não é enviado, pois consta do e-social. Defiro à reclamada o prazo de 10 dias para a juntada da relação do e-social. No mesmo prazo deverá juntar a documentação comprovando que os empregados mencionados na defesa, foram contratados pelo sistema de cotas”.

Os documentos juntados pela reclamada não comprovaram a tese da defesa de que a instituição conta com 376 funcionários, dos quais 12 possuem deficiência.

As RAIS juntadas às fls. 243/254 apontam apenas 9 empregados com deficiência, e não 12, como constou na lista juntada pela reclamada à fl. 112. Não constaram na RAIS os empregados Edimundo, Marcelo e Marcio, listados à fl. 112.

Ainda, noto que as RAIS de fls. 243/254 apontam na parte superior esquerda um total de 644 vínculos.

Os documentos referentes à GFIP-SEFIP juntados às fls. 193/216 não se prestam a amparar a tese da reclamada, pois trazem número de trabalhadores inferior ao apontado na defesa (na fl. 215, por exemplo, consta informação de 228 trabalhadores), e, além disso, conforme apontado pela autora, o funcionário Matheus Bandeira Maciozky, indicado pela reclamada como um dos empregados com deficiência na relação de fl. 112, e que, de fato, é empregado da empresa desde 2018, conforme RAIS de fl. 251, não consta na relação da GFIP-SEFIP.

Logo, os documentos juntados pela reclamada se mostram contraditórios e não comprovam que cumpre a cota de empregados com deficiência.

Considerando que a empresa comprovou manter apenas 9 empregados com deficiência em seus quadros, ainda que se considerasse que possui 376 funcionários, como arguiu em defesa, e não 644, como apontam os cabeçalhos das RAIS de fls. 243/254, não estaria cumprida a cota legal.

Portanto, a dispensa da reclamante ocorrida em 01/06/2021 é nula, pois caberia à empresa a prova de que, à época, cumpria a cota de

empregados com deficiência, já que admitiu não ter contratado empregado com deficiência para substituir a autora.

Nesse sentido, recente julgado proferido pela 1ª Turma deste Regional, in verbis:

(...)

Devida, portanto, a reintegração da autora, no mesmo cargo que exercia, observados os reajustes salariais ocorridos desde o seu desligamento. A reintegração deverá ser feita em 10 dias contados do trânsito em julgado, devendo a reclamada quitar os salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salários e depósitos do FGTS do período que abrange o término da projeção do aviso prévio indenizado até a efetiva reintegração da autora. Com a reintegração, deverão ser restabelecidos eventuais benefícios que a obreira gozava antes da dispensa, como plano de saúde e odontológico, por exemplo, garantidos os mesmos direitos dos funcionários que permaneceram ativos.

As verbas rescisórias quitadas à autora (exceto saldo salarial) e a indenização de 40% sobre o FGTS deverão ser abatidas do valor devido pela empresa.

Não há que se falar em condenação da reclamada ao pagamento de todas as despesas que a autora teve com saúde (incluindo tratamentos dentários), pois a autora permitiu o encerramento da instrução processual sem apresentar nenhum comprovante de despesas.

Ressalto que, comprovando a reclamada o cumprimento da cota legal de funcionários com deficiência, ou a contratação de empregado com deficiência substituto da autora, a reintegração fica convertida em indenização até a data da efetiva comprovação. Nesse sentido julgado da 6ª Turma deste Regional envolvendo a mesma matéria, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, in verbis:

(...)

Por fim, esclareço que tratando-se de ação que envolve reintegração e pagamento de salários vencidos e vincendos até a efetiva retomada do contrato, os pedidos não ficam adstritos aos valores indicados na peça de ingresso.

Acolho em parte, nos termos acima” (fls. 266/272 - grifou-se).

A decisão foi complementada em sede de embargos de declaração:

“A parte reclamante interpôs Embargos de Declaração alegando que “quanto as parcelas vencidas até a efetiva reintegração, o julgado de fundo restou omissivo quanto ao requerimento obreiro de condenação da Ré no pagamento do valerefeição e verbas derivadas de negociação coletiva (exemplo, quinquênio), nos termos do pedido “b” do item IV da inicial (fls. 14 - ID fae9d4a - pág. 13)”.

Assiste-lhe razão.

Passo a sanar as omissões.

Não há que se falar em quitação dos vales refeição do período de afastamento, já que devidos por dia trabalhado. No mesmo sentido decisão da 2ª Turma deste Regional em situação análoga, in verbis:

(...)

Defiro, por outro lado, o pagamento dos quinquênios do período de afastamento (do término da projeção do aviso prévio indenizado até a efetiva reintegração da autora), devendo tal período ser também considerado para eventual acréscimo da parcela, tudo nos termos dos instrumentos coletivos aplicáveis ao contrato da autora.

Não há que se falar em pagamento, no período de afastamento, de demais “verbas derivadas de negociação coletiva”, pois caberia à parte autora ter individualizado as verbas que pretendia receber, para que fossem analisadas por este Juízo.

Pelo exposto, os embargos da reclamada, ACOLHO sanando as omissões e atribuindo efeito modificativo ao julgado, nos termos e limites da fundamentação acima” (fls. 284/285 - grifou-se).

A Reclamada alega não haver conflitos nos documentos por ela juntados, pois “As RAIS juntadas aos autos, referem-se ao ano-base 2020. Portanto, retrata a realidade de vínculos de dezembro/2020. Na época, havia 644 vínculos, o que não representou a realidade do momento da rescisão contratual da autora, ocorrida

apenas em 06/2021" (fl. 296). Afirma que houve comprovação de que os doze funcionários mencionados pela Ré, de fato, estão enquadrados na cota destinada aos portadores de deficiência. Afirma que, conforme documento que retrata a quantidade de empregados em dezembro de 2021, havia apenas 228 vínculos ativos. *"Com um quadro de 228 empregados, a Reclamada contava com 09 empregados integrantes da cota de deficientes, comprovando o atingimento da cota legal na referida época"* (fl. 299). Menciona que, ainda que na época da rescisão contratual da Autora, houvesse três empregados não identificados, eles ainda mantinham vínculos empregatícios com a Ré. Alega que *"a instituição conta com 376 colaboradores, sendo sua cota para deficientes de 3%, ou seja, 11 pessoas, e tendo em seu quadro 12 pessoas deficientes, conforme documentos em anexo, fica desobrigada a substituir a autora por outro deficiente"* (fl. 302). Pugna, assim, pela reforma, com o reconhecimento da validade da dispensa da Autora, com a exclusão da condenação ao pagamento das verbas deferidas. Sucessivamente, *"seja determinada apenas a indenização dos salários e consectários nos meses subsequentes em que a cota legal não estiver atingida, conforme se apurar na liquidação de sentença, afastando-se a reintegração anteriormente determinada"* (fl. 303).

Analisa-se.

Incontroverso que a Autora era empregada enquadrada na cota de deficientes da empresa Ré e que foi dispensada, imotivadamente, sem que houvesse a contratação de outro empregado nas mesmas condições.

Dispõe o art. 93, caput e § 1º, da Lei nº. 8.213/91:

"Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- | | |
|-------------------------------|-----|
| I - até 200 empregados..... | 2%; |
| II - de 201 a 500..... | 3%; |
| III - de 501 a 1.000..... | 4%; |
| IV - de 1.001 em diante. | 5%. |

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 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”

Como se vê do parágrafo primeiro do referido artigo, a dispensa, sem justa causa, de empregado com deficiência apenas pode ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

O art. 93 da Lei nº. 8.213/91 é norma de caráter cogente, que visa garantir a inclusão social das pessoas com deficiência ou reabilitadas, tendo amparo no princípio constitucional da dignidade humana. Não se trata de garantia pessoal, portanto, mas de proteção de direito de uma coletividade.

É entendimento pacífico, no entanto, que a dispensa de um empregado deficiente acompanhada da admissão de outro empregado na mesma condição apenas se faz impositiva quando a empresa não cumpre a cota mínima estipulada em lei. Uma vez estando cumprida a cota, desnecessária tal contratação.

Nesse sentido, menciona-se o seguinte julgado do c. TST:

“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. LEI 13.467/2017
1 - NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL (VIOLAÇÕES NÃO CONFIGURADAS). O Tribunal Regional registrou de forma satisfatória e completa os motivos que lhe formaram o convencimento, de acordo com o princípio da persuasão racional. As razões dos embargos declaratórios demonstram o mero inconformismo com o resultado do julgamento, o que de forma alguma importa em nulidade processual. Agravo não provido . 2 - MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. Evidenciado o caráter protetório dos embargos de declaração, correta a incidência da multa preconizada no art. 1.026, § 2º, do CPC, não divisando de ofensa aos dispositivos invocados. Agravo não provido. 3 - DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. HIPÓTESE EM QUE HOUVE COMPROVAÇÃO DE CONTRATAÇÃO SUBSTITUTIVA. NECESSIDADE DE COMPROVAR O ATENDIMENTO DO PERCENTUAL

DE EMPREGADOS EM TAIS CONDIÇÕES. REQUISITOS DO ART. 93, CAPUT E § 1.º DA LEI 8.213/91. Hipótese em que, apesar de restar comprovado nos autos que houve contratação substitutiva ao empregado deficiente dispensado imotivadamente, o Tribunal Regional entendeu ser necessária ainda a comprovação de que a empresa atendeu ao percentual previsto no caput do art. 93 da Lei 8.213/91. Nesse contexto, escoreta a decisão Regional. Isso porque a norma do art. 93 da Lei 8.213/91 constitui verdadeira ação afirmativa, através da instituição de cotas para empregados com deficiência e reabilitados da Previdência Social, com intuito de assegurar a inserção e reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho. A leitura do parágrafo primeiro do mencionado artigo não pode ser feita de forma dissociada do que dispõe o seu caput, razão pela qual não basta a contratação substitutiva ali estabelecida, sendo necessária ainda a observância da cota prevista no caput (percentual mínimo de empregados deficientes e reabilitados), finalidade precípua da norma. **Tanto é verdade que é indispensável a observância da cota que, se a empresa, mesmo com a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado, mantiver o percentual mínimo previsto em lei, esta Corte tem entendido que não é necessária a contratação substitutiva, uma vez que a cota do caput do art. 93 está sendo observada. Precedentes.** Todavia, no caso dos autos, consoante consignado no acórdão recorrido, o reclamado não comprovou o atendimento à exigência legal de manter em seus quadros o percentual mínimo de empregados deficientes e reabilitados exigido pelo art. 93 da Lei 8.213/1991. Nesse contexto, devida a reintegração do autor. Precedentes. Agravo não provido” (Ag-RR-11917-61.2016.5.15.0115, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 01/07/2022 - grifou-se).

Assim, necessário examinar, primeiramente, se a empresa Ré manteve a cota destinada aos empregados com deficiência, mesmo diante da dispensa da Reclamante.

Alega a Ré, na contestação:

“A reclamada realizou uma reestruturação no setor e decidiu que o Sr. Júlio Cesar de Lara, Supervisor Obras e Manutenção, assumiria a função de encarregado dos serviços gerais, ficando, assim, responsável pela segurança, limpeza e manutenção.

Ocorre que mesmo o Sr. Júlio Cesar de Lara não sendo deficiente, a

instituição conta com 376 colaboradores, sendo sua cota para deficientes de 3%, ou seja, 11 pessoas, e tendo em seu quadro 12 pessoas deficientes, conforme documentos em anexo, fica desobrigada a substituir a autora por outro deficiente” (fl. 92 - grifou-se).

Ocorre que, após análise minuciosa de todas as provas produzidas nos autos, verifica-se não ter a Ré trazido qualquer documento nos autos hábil a comprovar a existência dos 376 vínculos de emprego alegados, número este que serviria de base para o cálculo de empregados a serem contratados pela cota para pessoas com deficiência. Conforme bem mencionado na origem, a relação de fls. 113/116 não aponta sequer de onde foi extraída, não servindo, portanto, para comprovação do número de vínculos de emprego ativos.

A Reclamada, nas fls. 243/254, traz aos autos a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). Todavia, tal documento, conforme mencionado pela própria Ré em razões recursais, refere-se ao mês de dezembro/2020, não servindo, portanto, para comprovar o total de vínculos ativos no momento da dispensa da Autora, ocorrida em junho/2021:

“As RAIS juntadas aos autos, referem-se ao ano-base 2020. Portanto, retrata a realidade de vínculos de dezembro/2020. Na época, havia 644 vínculos, **o que não representou a realidade do momento da rescisão contratual da autora, ocorrida apenas em 06/2021**” (fl. 296 - grifou-se).

Menciona a Ré que os documentos de fls. 193/216 demonstram que, em dezembro/2021, a empresa contava com 228 vínculos de empregos. “*Com um quadro de 228 empregados, a Reclamada contava com 09 empregados integrantes da cota de deficientes, comprovando o atingimento da cota legal na referida época*” (fl. 299).

Com relação à alegação da Ré quanto aos documentos de fls. 193/216 cabem duas observações:

Por primeiro, não há qualquer alegação, na contestação, de que a Ré, em dezembro/2021 contava com 228 vínculos de empregos e que, diante de tal número, cumpriu com a cota mínima exigida por lei, ao ter 9 empregados integrantes da cota para deficientes. Em sendo tais afirmações e, inclusive, o pedido sucessivo para que “*seja determinada apenas a indenização dos salários e consectários*

nos meses subsequentes em que a cota legal não estiver atingida" (fl. 303) feitos apenas em sede de recurso ordinário, configura-se inovação recursal, o que não pode ser aceito, sob pena de ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Em segundo lugar, os documentos de fls. 193/216 trazem como referência o mês de dezembro de 2021 e, nesse caso, assim como os documentos de fls. 243/254, não refletem a situação de empregado ativos da Ré no momento da dispensa da Autora, ocorrida em junho/2021.

Diante de todo o exposto, tem-se que a Ré não logrou êxito comprovar cumprir a cota de empregados com deficiência prevista no art. 93 da Lei nº. 8.216/91 com relação ao período em que ocorrida a dispensa da Autora, qual seja, junho/2021.

Assim, não merece reparos a decisão de origem.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

Recurso da parte Autora

A. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Com relação aos honorários sucumbenciais, assim decidiu o MM. Juízo de origem:

"6 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PELA RECLAMADA:

Condeno a reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da parte reclamante, no importe de 5% sobre o valor dos pedidos deferidos, ainda que parcialmente, excluídos os valores de terceiros (contribuições previdenciárias cota parte do empregador e imposto de renda).

A OJ 348 da SBDI-1/TST dispõe que os honorários advocatícios incidem sobre o valor líquido da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Todavia, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, ao interpretar o teor desta Orientação Jurisprudencial, sedimentou o

entendimento de que a cota parte do empregador, relativamente aos descontos previdenciários, não integra a base de cálculo dos honorários advocatícios, uma vez que não constitui crédito de natureza trabalhista, mas parcela destinada a terceiro. Nesse sentido, o seguinte julgado da SBDI-1:

(...)

Portanto, os honorários de sucumbência deverão ser fixados com base no valor líquido da condenação no caso de acolhimento total ou parcial do pedido, excluída a cota parte do empregador relativa à contribuição previdenciária.

Como o valor terá por base o crédito da parte reclamante, os índices do IPCA-E e a taxa SELIC já estão computados na base de cálculo.

7 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PELA PARTE AUTORA:

A sucumbência da parte autora foi mínima, conforme entendimento desse Magistrado, nos seguintes termos:

(...)

No caso, a parte reclamante teve rejeitado totalmente apenas o pedido de reembolso de despesas pelo cancelamento do plano de saúde e odontológico.

Assim, considero que sua sucumbência foi mínima e a isento do pagamento de honorários de sucumbência” (fls. 275/279 - grifou-se).

A Reclamante pugna seja majorado o percentual para 15%, pois “o percentual deferido não guarda proporção com o trabalho desenvolvido pelo procurador, restando discrepante com a complexidade, a qualidade e o tempo despendido” (fl. 290).

Ao exame.

O presente caso apresentou baixa complexidade. Ainda, foram realizadas duas audiências (fls. 56/57 e 188/189), sem a produção de prova oral. No entanto, houve, pelo procurador da parte autora, análise minuciosa dos documentos apresentados pela Ré, conforme se verifica na petição de fls. 257/264.

Assim, tem-se por razoável o percentual de **10%** para a Autora, pois condizente ao tempo de trabalho e ao zelo empregados pelos profissionais que atuaram no presente feito, bem como à natureza e à importância da causa. A complexidade da causa permite concluir, pautado em todos critérios acima elencados, que o percentual fixado observa estritos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

Diante disso, merece pequena alteração a decisão de origem para majorar o percentual fixado a título de honorários sucumbenciais em favor da Autora para 10%.

Posto isso, **reforma-se em parte** a r. sentença para majorar o percentual fixado a título de honorários sucumbenciais em favor dos patronos da Autora para 10%.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Paulo Ricardo Pozzolo, Odete Grasselli e Sergio Murilo Rodrigues Lemos; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**, nos termos da fundamentação; e **DAR PROVIMENTO EM PARTE AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA** para, nos termos da fundamentação, majorar o percentual fixado a título de honorários sucumbenciais em favor dos patronos da Autora para 10%.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de fevereiro de 2023.

PAULO RICARDO POZZOLO
Desembargador Relator