



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0000009-11.2024.5.06.0007

Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/01/2024

Valor da causa: R\$ 26.184,68

Partes:

RECLAMANTE: LUIS CARLOS DE ARAUJO

ADVOGADO: DANIELLA VALADARES DE SOUZA SANTOS

RECLAMADO: SUBCONDOMINIO RIOMAR RECIFE

ADVOGADO: ALEXANDRE JOSE DA TRINDADE MEIRA HENRIQUES

ADVOGADO: JULIANA ERBS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
7ª VARA DO TRABALHO DO RECIFE
ATSum 0000009-11.2024.5.06.0007
RECLAMANTE: LUIS CARLOS DE ARAUJO
RECLAMADO: SUBCONDOMINIO RIOMAR RECIFE

I - RELATÓRIO

Dispensado nos termos do art. 852-I da CLT.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. DAS QUESTÕES PREJUDICIAIS

1.1. Da notificação exclusiva

DEFIRO o pedido formulado pelas partes de notificação exclusiva, acompanhando o entendimento da Súmula n. 427 do C. TST. Providências da Secretaria.

1.2. Da impugnação ao valor da causa

Impugna o réu o valor atribuído à causa em sede de contestação.

Considerando que para todos os pedidos foram indicados os valores respectivos, não tendo apontado a requerente quais as incongruências nos cálculos ofertados, REJEITO a impugnação.

2. DO MÉRITO

2.1. Da indenização por dano moral

O autor requer o pagamento de indenização por danos morais, sob alegação de que foi discriminado por superior hierárquico em razão de ser um homem transgênero. Relata que:

"No seu primeiro dia já foi vítima de preconceito e discriminação pelo SR Monteiro, onde o mesmo empurrou o reclamante e disse vá dá um giro ali, menina! Na área da fazenda!

E não parou por aí! Certo dia, 18/05/2023, o Sr Monteiro o chamou de demente, e que não servia para nada, e que não sabia qual era o setor que colocava pois disse que ninguém gostava do

reclamante. O reclamante chorou por causa deste tratamento preconceituoso e que a Dona Zi, funcionária de empresa perguntou o que foi?: e o mesmo respondeu que tinha sido maltratado pelo Sr. Monteiro.

Comunicou também o destrato a sua chefe Thais, e a mesma informou que não tinha nada contra ele. E que não tinha dito ao Sr Monteiro que não gostava dele.

Outro dia também, 17/05/2023, o Sr. Monteiro tinha feito a retirada de um adesivo do capacete do reclamante com muita arrogância e agressão, empurrando ele para retirar o adesivo da lacoste, onde todos os patinadores também tinham este adesivo, e SR. Monteiro só retirou o dele. Mas informa o reclamante que sofreu constrangimentos por ser homem trans pelo chefe geral Sr MONTEIRO, que muitas vezes ficava insinuando que o reclamante era menina, e sempre tratava pelo pronome feminino. E na frente de todos para constrangimento do reclamante. Foi tão notório a discriminação feita pelo Sr Monteiro que tiveram que mudar o reclamante de setor por muitas vezes.

No início de Junho, O reclamante quando teve seu PRENOME E GENERO RETIFICADO CONFORME PROVIMENTO DO CNJ Nº 73 foi ao RH da empresa e a funcionária informou que não podia fazer a retificação do prenome e gênero do reclamante e se negou a fazer a retificação, o que fere os ditames da Lei. Ofendendo um Direito do reclamante em se identificar na forma que a Lei permite.

Pois bem, Excelência.

Logo após o mesmo foi chamado pelo chefe do RH. No dia 17/06/2023 o reclamante foi informado que seria desligado da

empresa e para espanto do reclamante que era antes do término do contrato de experiência, embora nunca tenha sofrido nenhuma advertência sobre a execução de suas tarefas, ou seja, o reclamante trabalhava exercendo suas atribuições impostas pela reclamada de forma extremamente profissional, o que lhe causou estranheza ao ser avisado que seu contrato de experiência não seria transmutado para contrato por tempo indeterminado.

Conforme acima narrado, a expectativa do reclamante era de ter seu contrato transformado em contrato por prazo indeterminado. O emprego é fonte de renda para o trabalhador e o reclamado cumpriu a contento todas as etapas do objetivo do contrato de experiência.

Frustradas as expectativas do reclamante, embora ele tenha desempenhado sua função a contento, fácil a constatação de que a reclamada utiliza o permissivo legal de forma lesiva aos direitos dos empregados, sem usar a modalidade contratual com a finalidade prevista em lei.

E Embora o contrato por tempo determinado tivesse vigência até 20/06/2023, o reclamante foi dispensado 17/06/2023, pelo líder da empresa Sr Oseas, sob a alegação de que o reclamante não tinha passado na experiência.

O empregado foi dispensado, sem justa causa, e sem comunicação prévia, ainda na vigência do contrato de trabalho por tempo determinado". (fls. 03/05)

Em defesa, o reclamado, inicialmente, aponta que "por razões de limitação e por assim dizer, vinculação ao CPF/RFB, eis que a documentação que acompanha a presente defesa toma por base os dados da Receita Federal do Brasil e o e-social. Sendo certo, ainda, que assim que a pessoa trabalhadora se dirigiu ao departamento de pessoal e se identificou com homem trans e solicitou o uso do nome social, assim foi devidamente adotado, inclusive em cadastro interno, como a plataforma de acompanhamento dos empregados, no cadastro, por exemplo, de seu nome para fins de autorização para recebimento de produtos no almoxarifado, para o trabalho, como também no crachá de identificação, como veremos da documentação anexa" (fls. 87/88). Em seguida, nega a ocorrência de discriminação por parte do superior hierárquico do ex-trabalhador.

Analisando a documentação apresentada pelo demandado, observo que documentos de utilização interna, como "avaliação do período experimental", datada de 17/06/2023, utiliza-se do nome feminino do trabalhador, Lisiane Carlos de Araújo (fl. 121), assim como "aviso de término de contrato de experiência (fl. 122), cartões de ponto (fl. 124), contracheques (fl. 131), TRCT (fl. 254) etc. Apenas o crachá de identificação (fls. 134/135), constou o nome social do reclamante, Luís.

Registre-se que a certidão de nascimento do reclamante, constando o registro de nome e sexo masculino consta da fl. 18, datada de 01/06/2023.

Ainda que a alteração do registro civil tenha ocorrido apenas no curso do contrato de trabalho, é dever do empregador assegurar a ampla possibilidade do uso do nome social às pessoas trans, travestis e transexuais, em seus registros funcionais, sistemas e documentos, para a prestação de serviços em seu favor e no ambiente de trabalho.

Existe nota técnica do Ministério Público do Trabalho (02/2020) dispondo sobre essa situação, como também o Decreto n. 8.727/2016 (aplicado no âmbito da administração pública federal) e a Resolução CNJ n. 270/2018 (para usuários dos serviços judiciários).

Registre-se que, embora não exista uma lei específica que obrigue as empresas privadas a utilizarem o nome social para seus funcionários, o direito ao uso desse nome é reconhecido desde 2016.

A efetivação do direito ao uso do nome social por pessoas transgênero encontra amparo no princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal, concretizando os direitos fundamentais à identidade de gênero e à não discriminação. Não basta à empresa usar o nome social apenas no tratamento cotidiano, ele também deve estar em toda identificação, como crachás, e-mails, comunicações e documentos internos. A única exceção, no caso do empregado que ainda não alterou seu prenome no registro de nascimento, seria no contrato de trabalho.

No caso dos autos, verifica-se que a alteração do registro civil ocorreu no curso do contrato de trabalho, não obstante o ex-trabalhador já utilizasse o nome social, como se observa do crachá emitido pelo demandado. Não obstante, diversos documentos internos, já relacionados, utilizam o prenome feminino do vindicante.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero alerta que:

“As hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual, ou seja, na fase pré-contratual, de anúncio/seleção/admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa. O ambiente de trabalho é, na verdade, um terreno fértil para discriminações, pois a

assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico.

As práticas discriminatórias quando olhadas pela perspectiva de gênero, somadas a outras interseccionalidades, como orientação sexual, raça e classe social, ganham proporções ainda maiores (...). (páginas 107/108)

Especificamente acerca do tratamento do superior hierárquico do demandante, disseram as testemunhas ouvidas em juízo:

*"Que trabalhou no reclamado de 2019 a janeiro de 2024, na loja Império; que não foi contratado pelo reclamado e sim por essa loja; que conheceu o reclamante no local de trabalho; que o reclamante era patinador; que o depoente trabalhava das 14h às 22h; que acredita que o reclamante trabalhava também nesse turno de fechamento; **que não sabe quem é o Sr. Monteiro; que ele depoente trabalhava na frente de loja e costumava ver o reclamante passando; que chegou a ver em algumas oportunidades o reclamante cabisbaixo; que o reclamante chegou a comentar com o depoente que o Sr. Monteiro não o tratava bem e o chamava pelo pronome Ela; que não se recorda se isso partia apenas do Sr. Monteiro ou de mais alguma pessoa; que o reclamante falou com o depoente sobre isso em mais de uma oportunidade; que só via o reclamante quando ele passava na frente da loja; que a loja em que ele depoente atuava fica no piso L1; que o reclamante podia atuar nos dois pisos, mas passava constantemente pela frente de sua loja; que o reclamante comentou com o depoente após ele depoente questionar porque ele estava "para baixo"; que sempre conheceu o reclamante por Luis Carlos; que não se recorda se o reclamante usava crachá"**. (testemunha convidada pelo reclamante, fl. 272)*

*"Que trabalha na reclamada desde 2013; que é supervisora de limpeza; que conheceu o reclamante; que o reclamante era patinador; que trabalhava no turno do fechamento, o mesmo do reclamante; que diariamente tinha contato com o reclamante; que sempre conheceu o reclamante por Luis Carlos; **que o Sr. Monteiro era coordenador do setor de limpeza e jardinagem; que os patinadores estão vinculados ao setor de limpeza; que o reclamante fez queixa com a depoente sobre o Sr. Monteiro; que o reclamante comentou com a depoente que achava que o Sr. Monteiro não gostava dele, sem detalhar as razões; que a depoente informou que aquilo era impressão***

do reclamante e que o que estava sendo avaliado era o comportamento dele; que o reclamante recebeu mais de uma avaliação de desempenho; que após a saída do reclamante da empresa, houve uma palestra sobre diversidade e preconceito para os funcionários do shopping; que não ficou sabendo por outras pessoas que o reclamante tinha queixas sobre o Sr. Monteiro; que o reclamante falou com ela depoente sobre isso apenas naquela oportunidade; que se algum funcionário quer fazer alguma queixa sobre comportamento de outro colega ou superior, o caminho é ir ao RH; que no setor de limpeza existem 8 líderes, 2 supervisores e 1 coordenador, que é o Sr. Monteiro; que o contato maior dos patinadores é com os líderes; que o coordenador fica no shopping ao longo de toda atividade; que se um trabalhador quiser falar com o coordenador, pode ir ter com ele; que se o coordenador estiver passando no local, pode falar diretamente com qualquer trabalhador da equipe; que os patinadores usam rádio comunicador; que pelo rádio os líderes podem passar alguma determinação para os patinadores; que o coordenador também pode se comunicar com os patinadores pelo rádio; que nunca ouviu pelo rádio nenhuma conversa dirigida ao reclamante; que na avaliação, a reclamação sobre o trabalho do reclamante era que ele parava muito em quiosques e lojas para conversar; que a depoente fez a integração do reclamante após a contratação; que na integração foram repassadas para o reclamante as atividades e conduta esperada da função; que na contratação, o reclamante informou que gostaria de utilizar o nome social, tendo sempre sido tratado por ele; que sempre viu as pessoas se referindo a ele pelo nome social; que já viu o Sr. Monteiro o tratando por Luis Carlos; que não sabe informar quando iniciou o Programa de Diversidade no reclamado, afirmando que havia um planejamento para o seu início; que esse Programa era dirigido para todos os funcionários; que o Programa aborda vários assuntos, como religião, identidade de gênero, orientação sexual etc; que a avaliação dos patinadores é feita por supervisores e líderes; que as avaliações são feitas de forma individual; que em razão do desempenho, o contrato do reclamante foi encerrado após a experiência". (testemunha convidada pelo reclamado, fls. 272/273)

Ao contrário do relatado pela testemunha convidada pelo réu, que apontou que o reclamante recebeu mais de uma avaliação de desempenho, consta dos autos apenas uma única avaliação do período experimental (fl. 121), datada de 17/06/2023, mesma data do encerramento do contrato de trabalho.

Um fato extremamente relevante trazido pela testemunha convidada pelo réu foi o de, após o encerramento do contrato de trabalho do ex-trabalhador, o réu ter promovido “*uma palestra sobre diversidade e preconceito para os funcionários do shopping*”, tornando crível o relatado pelo demandante na exordial, ratificado pela testemunha por ele convidada de que o viu triste e cabisbaixo em algumas oportunidades no curso de sua jornada de trabalho, tendo o ex-trabalhador relatado discriminação sofrida por parte do coordenador Monteiro.

Mais uma vez, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero orienta:

“Em casos que envolvem desigualdades estruturais, a audiência é um ponto nevrálgico, na medida em que, se não conduzida com perspectiva de gênero, pode se tornar um ambiente de violência institucional de gênero – exposta na Parte I, Seção 2.d. A situação de subordinação de um grupo pode gerar um sentimento de desconfiança por parte de autoridades públicas⁷⁵ que, muitas vezes, ocupam posições sociais diferentes das vítimas e, por conta disso, têm maior dificuldade de se colocar no lugar daquela pessoa que tem experiências de vida diferentes das suas. Em vista dessa situação, o(a) julgador(a) atento(a) a gênero é aquele(a) que percebe dinâmicas que são fruto e reprodutoras de desigualdades estruturais presentes na instrução do processo e que age ativamente para barrá-las”. (página 47)

A especial atenção para as provas indiretas no caso concreto foram essenciais para concluir que o reclamante sofreu discriminação em seu ambiente de trabalho em razão de sua identidade de gênero por parte do coordenador Monteiro, respondendo o réu pela violação dos direitos de personalidade (arts. 932, III e 933 do Código Civil). A prova documental demonstra, ainda, que o reclamado não assegurou a utilização do nome social do ex-trabalhador em toda a sua magnitude.

DEFIRO o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

Incumbe, por ora, fixar o montante da indenização devida pelo dano moral sofrido.

A estimativa deve significar alguma recompensa ao lesado, face à extensão do dano e à natureza do bem ofendido, não obstante seja impossível mensurar, exatamente, o valor de um direito imaterial.

Também há de representar reprimenda ao agente causador, considerando sua capacidade financeira, para desestimular a reiteração da prática, sem que isto implique em sua ruína e no enriquecimento sem causa da vítima.

In casu, considerando que a dignidade é um dos valores mais essenciais a qualquer indivíduo, que é obrigação do empregador manter ambiente de trabalho saudável para os seus empregados, o aporte da empresa, a necessidade de que a reparação tenha, também, conteúdo pedagógico-punitivo, bem assim a gravidade da conduta, ARBITRO a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Mister deixar consignado que o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento das ADIs 6050, 6069 e 6082, decidiu que o tabelamento das indenizações por dano extrapatrimonial ou danos morais trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 223-G, § 1º) deverá ser observado pelo julgador apenas como critério orientador de fundamentação da decisão judicial, não impedindo, contudo, a fixação de condenação em quantia superior, desde que devidamente motivada.

2.2. Das verbas rescisórias e das horas extras

Incontroverso que o contrato de trabalho mantido pelas partes durou de 20/03/2023 a 17/06/2023.

Postula o autor o pagamento de verbas rescisórias e multas dos arts. 467 e 477 da CLT. Diz, na inicial, que *"quando a empresa opta pela demissão sem justa causa no período de experiência, ela precisa pagar ao trabalhador: o valor do décimo terceiro proporcional ao tempo trabalhado; 40% de multa sobre o FGTS; férias proporcionais somadas a 1/3 e ainda uma indenização"*. (fl. 05)

Observa-se que o contrato de experiência não foi encerrado de forma antecipada, mas efetivamente ao final do prazo previsto, consoante se observa do contrato de fl. 133.

Aponta o documento o pagamento de saldo de salário, gratificação natalina proporcional e férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, cujo pagamento ocorreu em 26/06/2023 (fl. 128), dentro do prazo previsto no art. 477 da CLT.

Constam, ainda, os documentos de recolhimento do FGTS às fls. 136/137.

Encerrado o contrato por decurso do prazo, não há que se falar em multa rescisória de 40% do FGTS e tampouco em multa do art. 479 da CLT.

INDEFIRO, portanto, os pedidos indicados nas letras 'c', 'g', 'j' e 'k' do rol de fls. 13/14.

Aponta, ainda, o demandante que trabalhava em sobrejornada, tendo ainda se ativado em domingos e feriados, sem o pagamento de horas extras e das dobras, o que requer.

O reclamado nega a ausência de pagamento de verbas devidas, juntando aos autos os controles de jornada de fls. 124/126, bem assim de contracheques constando o pagamento de horas extras a 50% e 100%.

A prova oral produzida não contradiz a prova documental juntada, razão pela qual entendo que as horas extras trabalhadas em dias de semana e em domingos e feriados foram devidamente quitadas.

IMPROCEDEM os pedidos indicados nas letras 'e' e 'f' do rol de fls. 13/14.

2.3. Do benefício da Justiça Gratuita

De acordo com a nova redação do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, o deferimento do benefício da Justiça Gratuita, com a isenção de custas processuais, deve ser concedido ao requerente que perceba salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou que comprove insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Ocorre que a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, devendo ser interpretado sistematicamente com as demais normas constantes na própria CLT, bem assim na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Assim, à luz do que dispõe o § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal.

Nesse sentido, entendimento consagrado no C. TST:

*RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A
ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. A*

demanda oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza política e social, qual seja, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que “Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.” Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que “A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família”. Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que “O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas.” Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC/2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que “Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural”. Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No

entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Além disso, considerando que o Tribunal Regional registrou que “o autor percebia salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (último salário indicado: R\$ 3.400,00, id 5a9a516, p. 8)”, e sendo incontroverso que ele exercia a profissão de encarregado de obras e que as custas foram fixadas em R\$ 4.361,73, associados à existência de declaração de hipossuficiência, tais elementos, por si só, denotam que o reclamante não tem condições de arcar com as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Não conceder ao autor, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, XXXV da CF e contrariedade à Súmula 463, I do TST e provido. (TST. 3ª Turma. RR 1002229-50.2017.5.02.0385. Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte. DJe 07/06/2019)

A despeito de não constar nos autos declaração de hipossuficiência assinada pelo trabalhador ou procuração com poder especial para declarar a hipossuficiência, o salário percebido por ele é suficiente para o deferimento do pedido nos termos do art. 790, §§ 3º e 4º da CLT, pelo que CONCEDO o benefício, isentando a parte autora do pagamento das custas processuais.

2.4. Dos honorários advocatícios

Com fulcro no art. 791-A da CLT, CONDENO a parte reclamada ao pagamento dos honorários sucumbenciais em favor da advogada do autor, fixados em 15% sobre o valor da condenação para a ré, ex vi do art. 791-A, § 2º do mesmo dispositivo legal, considerando, sobretudo, a complexidade da demanda e duração do processo.

Apesar de recíproca a sucumbência, tendo em conta que a parte autora é beneficiária da Justiça Gratuita, no julgamento da ADI 5677/DF, o plenário do STF, por maioria, decidiu pela inconstitucionalidade do pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência e dos honorários periciais pelo beneficiário da Justiça Gratuita, conforme se observa da certidão de julgamento reproduzida abaixo:

“Decisão. O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes (...)” Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes.

Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência – Resolução 672/2020/STF).

Nesse contexto, não há condenação em honorários sucumbenciais para a parte autora.

2.5. Da correção monetária e juros

O Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ADC nº 58 em 18/12/2020, assim decidiu:

“O Tribunal, por maioria, 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 (art. 406 do Código Civil), nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Por fim, por maioria, modulou os efeitos da decisão, ao entendimento de que (i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês; (ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e (iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais), vencidos os Ministros Alexandre de Moraes e Marco Aurélio, que não modulavam os efeitos da decisão. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Presidiu o julgamento a Ministra Rosa Weber (Vice-Presidente). Plenário, 18.12.2020 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

No entanto, tal decisão foi corrigida em sede de embargos de declaração para estabelecer a incidência da taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, nos seguintes termos:

"Decisão: unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos amici curiae, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão

somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer “a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”, sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021.”

Desta feita, por disciplina judiciária, registro que deverá ser utilizado o critério acima indicado na ADC 58. Aplicação dos arts. 1.039, § 11 do NCPC c /c art. 28, parágrafo único da Lei nº 9.868/99, sendo desnecessário se aguardar o trânsito em julgado da decisão, posto que a certidão de julgamento vale como acórdão.

Esclareço, por fim, que, como a taxa SELIC é um índice de caráter híbrido, que engloba juros e correção monetária, a partir de sua incidência fica vedada a acumulação com outros índices.

Nas reclamações trabalhistas envolvendo unicamente a Fazenda Pública, não serão aplicadas as diretrizes acima, considerando que na liminar concedida pelo Ministro Gilmar Mendes, ficou clara a sua não incidência, bem como o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97 e art. 100, §2º da Carta Magna foram impugnados em ações próprias (ADI 4.357 r 4.425, bem como pelo RE 870947, com repercussão geral no Tema 810)

No caso de condenação subsidiária, eventual redirecionamento da execução em face da Fazenda Pública não tem o condão de alterar as características originais da obrigação. Assim, deverá responder pelo débito integralmente, isto é, da mesma forma que a devedora principal o faria se adimplisse a obrigação.

Em relação à indenização por danos morais, incidirá a Súmula nº 362 do STJ, segundo a qual “A correção monetária do valor da indenização do dano moral incide desde a data do arbitramento”, uma vez que a Súmula n. 439 do C. TST encontra-se superada pela decisão da ADC 58, eis que a SELIC incorpora juros e correção monetária.

Considerando que a indenização por dano moral ganha corpo e identidade a partir da decisão judicial que reconhece a violação ao patrimônio do empregado e, definitivamente, fixa-a, a atualização do valor não poderá, por tal razão, retroceder a momento pregresso. Desse modo, deve ser utilizada a SELIC para atualizar o valor da indenização do dano moral a partir da data do arbitramento.

Como a verba honorária é calculada de acordo com o valor da condenação, basta aplicá-lo sobre o *quantum* corrigido.

2.6. Do imposto de renda e da contribuição previdenciária

A questão é de ordem pública, devendo o juiz dela conhecer de ofício por imposição legal.

Tendo em vista a natureza indenizatória da parcela objeto da condenação, não há recolhimentos fiscais ou previdenciários devidos.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, e considerando tudo o que mais consta dos autos, resolve este Juízo:

1. CONCEDER ao reclamante o benefício da Justiça Gratuita, nos termos no item 2.3 da fundamentação;

2. JULGAR PROCEDENTES EM PARTE os pedidos objeto da presente reclamação trabalhista, ajuizada por LUIS CARLOS DE ARAÚJO em face do SUBCONDOMÍNIO RIOMAR RECIFE. para condenar o reclamado a pagar ao reclamante, no prazo de 48 horas, o valor correspondente aos títulos acima discriminados, observando-se as diretrizes delineadas na fundamentação do julgado.

Quantum debeatur de acordo com planilha que segue com a presente sentença.

Custas processuais a serem pagas pelo reclamado no importe de R\$ 230,00, calculadas sobre o valor de R\$ 11.500,00, nos termos do art. 789, I da CLT.

Honorários sucumbenciais pela parte reclamada nos termos da fundamentação.

Sem recolhimentos fiscais ou previdenciários.

Intimem-se as partes.

RECIFE/PE, 25 de junho de 2024.

MATHEUS RIBEIRO REZENDE

Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MATHEUS RIBEIRO REZENDE - Juntado em: 25/06/2024 14:51:02 - 7cef889
<https://pje.trt6.jus.br/pjekz/validacao/24062317015849300000078127549?instancia=1>
Número do processo: 0000009-11.2024.5.06.0007
Número do documento: 24062317015849300000078127549