



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0020322-61.2021.5.04.0101

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/10/2022

Valor da causa: R\$ 73.580,00

Partes:

RECORRENTE: BRUNA DA CUNHA ARAUJO

ADVOGADO: FABIO DA SILVA PRIETSCH

RECORRENTE: CLARO S.A.

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE CABANELLOS SCHUH

RECORRIDO: BRUNA DA CUNHA ARAUJO

ADVOGADO: FABIO DA SILVA PRIETSCH

RECORRIDO: PROSOUTH CONSULTORIA EM GESTAO EMPRESARIAL EIRELI

ADVOGADO: LUCAS DOS SANTOS HAMMES

RECORRIDO: CLARO S.A.

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE CABANELLOS SCHUH



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020322-61.2021.5.04.0101 (ROT)

RECORRENTE: BRUNA DA CUNHA ARAUJO, CLARO S.A.

RECORRIDO: BRUNA DA CUNHA ARAUJO, PROSOUTH CONSULTORIA EM GESTAO EMPRESARIAL EIRELI, CLARO S.A.

RELATOR: ANA LUIZA HEINECK KRUSE

EMENTA

RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O empregador não tem a obrigação de dar continuidade a um contrato de experiência após esgotado o seu prazo. Entretanto, comprovado que a reclamada não convolou o contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado sob a alegação de que a reclamante teria sido acusada de participar da morte do próprio filho, deve ser condenada ao pagamento de indenização por dano moral. Situação ocorrida mesmo após decisão que despronuncia a reclamante, uma vez que a denúncia apresentada se amparava em depoimentos embasados em perspectivas moralistas e preconceituosas acerca do modelo ideal de maternidade, atribuindo à mãe responsabilidades que sequer ela pode ter controle. Discriminação de gênero, que responsabiliza a mulher por não se adequar ao estereótipo social a ela atribuído, notadamente em relação à maternidade, que se transfere às relações de trabalho. Condenação mantida.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE**, BRUNA DA CUNHA ARAUJO, em relação aos honorários sucumbenciais, por ausência de objeto. No mérito, por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA**, CLARO S.A. Por maioria, vencida a Relatora, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE**, BRUNA DA CUNHA ARAUJO.

Intime-se.

Porto Alegre, 17 de maio de 2023 (quarta-feira).



Assinado eletronicamente por: ANA LUIZA HEINECK KRUSE - 18/05/2023 14:03:49 - 28e6e04

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22113012080493600000070429745>

Número do processo: 0020322-61.2021.5.04.0101

ID. 28e6e04 - Pág. 1

Número do documento: 22113012080493600000070429745

RELATÓRIO

Contra a sentença do Id 3328b47, complementada pela decisão do Id ef78076, a segunda reclamada interpõe o recurso ordinário do Id 26fc6a8, ratificado no Id 4798608, e a reclamante interpõe o recurso ordinário do Id 7637849.

O recurso da segunda reclamada versa sobre sua responsabilidade subsidiária, dispensa discriminatória e danos morais e honorários sucumbenciais.

O recurso da reclamante versa sobre indenização pela dispensa discriminatória e honorários de sucumbência.

A reclamante apresenta as contrarrazões do Id dbbe28b e a segunda reclamada as do Id fccd282.

Processo não submetido a parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE

NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DA RECLAMANTE

Honorários de sucumbência.

A reclamante pretende que sejam as recorridas condenadas ao pagamento de honorários de sucumbência em favor do seu advogado, observando-se o disposto no art. 791-A, no percentual de 15% (quinze por cento); tendo em conta que foi necessário diligente trabalho de seu patrono em sede recursal.

Ocorre que o Juízo condenou a primeira reclamada, e subsidiariamente a segunda reclamada, ao pagamento de honorários de sucumbência, fixados em 15% sobre o valor da condenação. Acaso se majore a condenação, em eventual procedência do recurso ordinário, automaticamente haverá a majoração dos honorários.

Não conheço, pois, do recurso da reclamante, em relação aos honorários sucumbenciais, por ausência de objeto.



MÉRITO

I - RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA. MATÉRIA PREJUDICIAL.

Responsabilidade subsidiária

Relata a recorrente que foi condenada de forma subsidiária a responder por todas as verbas decorrentes da condenação imposta à primeira reclamada, entendendo que a natureza do contrato firmado entre as demandas seria típico de prestação de serviços, ignorando a natureza comercial do referido instrumento. Ressalta que o contrato comercial formalizado entre as reclamadas e os comprovantes de aceite encontram-se nos ids 2ec8bef e seguintes, os quais se constituem como atos jurídicos perfeitos e acabados, estando equivocado o entendimento do juízo de ser incontroverso que se trata de típica relação contratual no regime de prestação de serviços. Afirma ter existido entre as reclamadas um contrato de natureza comercial, mediante o qual a primeira reclamada atuava na condição de parceiro comercial para a demonstração e a comercialização dos seus produtos e/ou serviços. Sustenta que tendo negado ter sido tomadora da mão de obra da recorrida e existindo apenas um contrato de natureza civil entre as reclamadas, não há como ela ser considerada responsável, mesmo que de forma subsidiária pelos créditos deferidos à reclamante. Menciona que em decisão proferida pela 5ª Turma do TST, nos autos da Ação Trabalhista de no 0000099-76.2018.5.12.0002, em caso análogo ao presente, foi afastada a condenação subsidiária da CLARO S.A., tendo em vista a natureza do contrato comercial, estando em perfeita consonância com a tese por ela defendida. Transcreve decisões que entende favoráveis à sua tese, que confirmam o afastamento da responsabilidade subsidiária nos casos envolvendo contratos de natureza comercial, devendo ser afastada a responsabilidade subsidiária atribuída à ela. Insiste que o contrato formalizado entre as partes não é de terceirização de serviços, mas um contrato eletrônico de parceria comercial. Argumenta que o parceiro comercial (primeira reclamada) exerce atividade comercial própria, sendo exclusivamente responsável pelos riscos do negócio arcando com os prejuízos e responsabilidades da atividade econômica que desempenha, administrando livremente seu negócio, contratando empregados por sua conta e risco e responsabilizando-se isoladamente por todos os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas decorrentes da atividade. Acresce que a primeira ré demonstrava /comercializava produtos e serviços seus, utilizando estrutura e pessoal próprios, não tendo a segunda reclamada, ora recorrente, qualquer ingerência sobre os empregados da primeira ré. Pede que seja dado provimento ao recurso para afastar sua responsabilidade subsidiária.

O Juízo reconheceu a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, na forma do item IV da Súmula 331 do TST, considerando incontroversa a relação mantida entre as reclamadas, conforme



demonstra o contrato eletrônico de parceria comercial, apontando que a reclamante trabalhou como empregada da primeira reclamada, prestando serviços em benefício da segunda reclamada, tomadora de serviços da primeira.

Analiso.

A reclamante foi contratada pela primeira reclamada, Prosouth Consultoria em Gestão Empresarial EIRELI, por experiência, em 02.01.2020, tendo o contrato encerrado em 01.02.2020 (CTPS do Id 7341e56 - Pág. 3), para realizar a venda dos produtos e serviços da segunda reclamada, S.A.

A segunda reclamada firmou com a primeira reclamada o "Contrato Eletrônico de Parceria Comercial" (Id 2ec8bef). A extensa cláusula relativa ao objeto do contrato estabelece condições para a "parceria comercial" entre as reclamadas, consubstanciadas em "a) atuação coordenada na comercialização dos Produtos; b) prestação dos serviços pelo parceiro comercial no atendimento aos clientes da Claro; e, c) compra de equipamentos para revenda aos clientes da Claro."

A ora recorrente foi tomadora dos serviços da primeira reclamada, admitindo em defesa que "*A relação existente entre a reclamada **PROSOUTH CONSULTORIA EM GESTAO EMPRESARIAL EIRELI** e a contestante, decorre de um contrato de natureza comercial (contrato anexo), firmado em 15/01/2020, no qual o 'PARCEIRO COMERCIAL' comercializava produtos e/ou serviços da segunda reclamada [...]*".

Efetivamente, o que se verifica é que a ora recorrente é beneficiária dos serviços prestados pela reclamante, justificando-se sua responsabilização subsidiária, até porque o "parceiro comercial" presta serviços no atendimento aos clientes da recorrente.

Ainda que o contrato tenha sido assinado em 15.01.2020, a reclamante laborou até 1o.02.2020, ou seja, metade do contrato da reclamante desenvolveu-se no âmbito da prestação de serviços à recorrente. Assim, mantenho a condenação subsidiária reconhecida, ainda mais que a condenação resume-se ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de dispensa discriminatória, o que ocorreu quando já vigente o contrato entre as reclamadas.

Em situação análoga, com as mesmas reclamadas, assim decidiu o TST:

RECURSO DE REVISTA. LEIS NoS 13.015/2014 E 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESA PRIVADA. SÚMULA 331, IV, DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

1. Por se tratar de empresa privada tomadora de serviços, a exigência que se faz para a sua responsabilização subsidiária é a sua condição de tomadora de serviços, bem como a sua participação na relação processual. 2. As premissas fáticas registradas no acórdão do Tribunal Regional, insuscetíveis de revisão nesta instância recursal a teor do que



*dispõe a Súmula 126 desta Corte, revelam que a responsabilidade subsidiária imputada à segunda reclamada decorreu da comprovada prestação de serviço pelo reclamante, circunstância que atrai a responsabilidade subsidiária pelo adimplemento das parcelas trabalhistas não quitadas. 3. Nestes termos, a decisão proferida pelo Tribunal Regional está em harmonia com o entendimento expresso na Súmula 331, IV, do TST. Incidência da Súmula 333 do TST. **Recurso de revista de que não se conhece.***

[Processo no TST-RR-20134-59.2021.5.04.0104. 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em 31.08.2022]

Nego provimento ao recurso.

II - RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. MATÉRIA COMUM.

Dispensa discriminatória e danos morais. Indenização em pela dispensa discriminatória.

Alega a **segunda reclamada** que jamais foi empregadora da reclamante ou manteve qualquer relação contratual diretamente com a obreira, não podendo responder pelo suposto dano moral sofrido, pois tal condenação tem natureza personalíssima, não podendo ultrapassar a pessoa do suposto ofensor, que não foi ela. Argumenta que cabia à reclamante, ainda que minimamente, comprovar que efetivamente sofreu danos decorrentes dos alegados inadimplementos, sendo necessário, para a caracterização do dano indenizável, a prova dos requisitos da responsabilidade civil subjetiva, quais sejam: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano; c) nexos causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). Diz que autora em momento algum informa ou comprova fatos por ela narrados, sendo que o dever de indenizar somente se justificaria, caso tivessem sido provadas, e, portanto, presentes, a culpa da empresa, o dano suportado, o nexos causal entre o evento danoso e o ato culposo e a extensão dos supostos danos experimentados. Assevera que mesmo com a confissão da primeira reclamada, a parte autora não logrou êxito em comprovar o hipotético dano extrapatrimonial sofrido, e muito menos comprovar qualquer culpa por parte da ora recorrente, que não participou de nenhum modo na relação contratual da reclamante e seu empregador, devendo ser reformada a sentença. Pede a reforma da sentença para excluir da condenação a indenização em decorrência dos alegados danos morais sofridos ou, sucessivamente, por cautela, que seja reduzido o seu montante; que seja levado em consideração o disposto no art. 223-G da CLT, bem assim que seja adotada a Súmula 439 do TST à espécie, a fim de evitar o locupletamento ilícito da recorrida, eis que totalmente exagerado o montante de R\$ 10.000,00 arbitrado. Requer a reforma da sentença ou, ainda, sucessivamente, a diminuição do montante arbitrado.

Já a **reclamante** pretende a indenização na forma do inciso II do art. 4º da Lei no 9.029/95. Alega que houve uma dispensa discriminatória, inclusive reconhecida pela sentença, quando condena as reclamadas a pagarem a ela indenização pelo dano moral suportado. Diz que foi comprovado que foi contratada outra pessoa para ocupar o cargo antes ocupado por ela; e que a intenção e a decisão pela sua dispensa surgiu



do proprietário da empresa, Sr. Leandro. Argumenta que a dispensa e não admissão se dá por motivo discriminatório, pois a dispensa discriminatória se configura quando há o rompimento da relação de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade *ou qualquer outro motivo que fere o tratamento isonômico entre os empregados*. Afirma que a dispensa discriminatória é proibida no ordenamento jurídico brasileiro por violar o princípio da igualdade, do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana, bem como violar um objetivo da Constituição da República, qual seja, o de promover o bem a todos sem preconceito, além de existir a Lei no 9.029/95 que veda práticas discriminatórias na admissão, permanência ou dispensa da relação de trabalho. Acrescenta que conforme comprovado e reconhecido na sentença, foi dispensada e não admitida por motivos discriminatórios, infundados e inverídicos. Afirma que quando a recorrida passou a ordenar e informar aos supervisores que ela não mais integraria o quadro de funcionários da empresa por que havia respondido um processo criminal de homicídio praticado contra o próprio filho, cometeu assim a reclamada o ato discriminatório e ilícito enquadrado no art. 1o da Lei no 9.029/95. Assim, além do direito à reparação e indenização pelo dano moral sofrido - o que já foi reconhecido na sentença e não se está apelando desta parte da decisão - tem o direito facultativo, conforme o art. 4o da Lei no 9.029/95. Sustenta que conforme descrito no inciso II do art. 4o da Lei no 9.029/95, tem o direito de optar pelo recebimento em dobro da remuneração que perceberia durante o período de afastamento do emprego. Aduz que qualquer ato discriminatório evidenciado e comprovado gera ao trabalhador o direito à percepção dos valores referidos no inciso II do art. 4o da Lei no 9.029/95, mencionando que os atos discriminatórios foram comprovados não somente por mensagens dos prepostos das recorridas, mas pela prova oral produzida em audiência, considerando também a confissão dos fatos pela primeira recorrida. Requer a reforma da sentença para ser indenizada em conformidade com o inciso II do art. 4o da Lei no 9.029/95, pela percepção da remuneração do período de fevereiro de 2020 até 31 de maio de 2021. Aponta que no período deixou de perceber 16 (dezesesseis) meses de remuneração, razão pela qual requer a condenação das reclamadas ao pagamento dos 16 (dezesesseis) meses da sua remuneração em dobro, considerando o salário de R\$1.415,00 (um mil, quatrocentos e quinze reais), totalizando esse pedido o valor estimado de R\$ 45.280,00 (quarenta e cinco mil, duzentos e oitenta reais).

O Juízo condenou a primeira reclamada, e subsidiariamente a segunda reclamada, ora recorrente, ao pagamento de indenização por dano moral:

Portanto, pode o empregador, sem justificar quaisquer motivos, dar por rescindido o contrato de trabalho por experiência ao final do prazo determinado. E tal atitude, por si só, não é apta a gerar o direito à indenização por danos morais, tendo em vista que há previsão legal para a contratação por prazo de experiência.

Todavia, a situação vertida nos autos é peculiar, considerando a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial, em face da confissão ficta da primeira reclamada.



O procedimento adotado pela reclamada é absolutamente reprovável, extrapolando os limites do poder diretivo confiado ao empregador. Além disso, a propagação de fato inverídico acerca da participação da reclamante em crime de homicídio cometido contra seu próprio filho configura ofensa grave à dignidade da pessoa.

A cópia do acórdão do processo no 0206912-58.2019.8.21.7000, referente à ação penal na qual a reclamante figurou na condição de ré, comprova que antes mesmo da sua contratação pela primeira reclamada, foi despronunciada das imputações contidas na denúncia, com fundamento no artigo 414 do Código de Processo Penal (ID. a4751ca).

Logo, não há como desconhecer o dano moral sofrido pela reclamante.

[...]

Em função disso, considerando, em especial, a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento e o grau de culpa da reclamada, condeno-a ao pagamento de indenização por danos morais, fixada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser atualizada (juros e correção monetária) pela taxa Selic a partir da publicação da presente decisão.

[...]

Por outro lado, indefiro o pedido formulado no item 9 do rol de pedidos da petição inicial, uma vez que a situação vertida nos autos não se insere no rol de hipóteses previstas no artigo 1o da Lei no 9.029/1995 e tampouco na disposição contida no inciso II do artigo 4o da mesma lei.

Analiso.

É incontroverso que a reclamante foi contratada pela primeira reclamada, por experiência, pelo prazo de 30 dias, para realizar o trabalho de vendas de produtos e serviços da segunda reclamada.

A questão controvertida nos autos refere-se à terminação do contrato em razão de suposta conduta discriminatória da primeira reclamada, que não teria contratado a reclamante ao final do contrato de experiência em razão de que ela teria sido acusada de participar da morte do próprio filho.

Observo, inicialmente, que a primeira reclamada é revel e confessa quanto à matéria de fato.

A testemunha ouvida a convite da reclamante, que começou a trabalhar no mês de janeiro de 2020, tendo laborado com a reclamante, manifesta expressamente:

[...] Que no início a depoente trabalhou na mesma equipe que a reclamante; Que confirma as declarações prestados no documento constante no ID. dac5d92; Que o supervisor Luciano comentou com Daiane que a reclamante não seria efetivada por estar envolvida em um crime praticado contra o próprio filho; que a depoente não viu pessoalmente esse comentário mas esse comentário se espalhou não só na equipe mas também em outras equipes; Que Daiane era da mesma equipe da depoente e da reclamante; que os produtos que comercializavam eram da empresa Claro; que a reclamante trabalhou por cerca de trinta dias; que o desligamento da reclamante foi por causa da questão ligada à morte do filho da reclamante; que Luciano saiu da empresa e quem assumiu a equipe que era de Luciano foi Vagner; que Vagner também comentou que o motivo do desligamento da reclamada [rectius: reclamante] seria ligado às



circunstâncias da morte de seu filho; Que No dia em que a reclamante foi desligada passaram a trabalhar para mesma equipe Karolaine e Gabriel sendo que uma dessas pessoas ficou no lugar da reclamada [rectius: reclamante]; [...]

A declaração constante do documento do Id dac5d92 foi juntada com a petição inicial e tem o seguinte teor, depois da identificação pessoal da testemunha:

[...] declaro para fins judiciais que Bruna não foi admitida para continuar com o contrato de trabalho na empresa Prosouth (claro), devido a empresa e seus dirigentes acreditarem que ela havia participado da prática do crime de homicídio contra seu próprio filho. Os dirigentes da empresa comentavam que devido a este motivo, que a funcionária Bruna seria desligada do quadro de funcionário da Prosouth. Tais afirmações são verdadeiras e inclusive eram comentadas e de conhecimento de praticamente todos os funcionários da empresa.

Pelotas, 01 de junho de 2021

Assinatura

Observo inicialmente que consta dos autos acórdão da Terceira Câmara Criminal do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, de relatoria do Eminentíssimo Desembargador Sérgio Miguel Achutti Blattes, proferido em 20.11.2019, portanto antes, ainda, da contratação da reclamante, que deu provimento ao recurso desta para despronunciá-la das imputações contidas na denúncia.

A denúncia do Ministério Público indica que a reclamante teria sido omissa, porquanto saiu de casa deixando seu filho de um ano e dois meses sozinho com o companheiro. Já daí se observa que sequer se trataria de uma conduta ativa da reclamante para com o próprio filho.

O bem fundamentado acórdão detecta que a denúncia do Ministério Público, no que se refere aos supostos indícios de autoria, está amparada em depoimentos embasados em perspectivas moralistas e preconceituosas acerca do modelo ideal de maternidade, atribuindo à mãe responsabilidades que sequer ela pode ter controle. O acórdão que despronuncia a reclamante do suposto crime omissivo a ela atribuído identifica a discriminação de gênero ainda presente no país, que responsabiliza a mulher por não se adequar ao estereótipo social a ela atribuído, notadamente em relação à maternidade. Assim observou o relator: "*[...] a pretensão acusatória efetivamente se limita em depoimentos prestados por pessoas que condenavam a ré por não se portar de acordo com suas ilações sobre o modelo ideal de mãe; concebendo comentários preconceituosos acerca de seu comportamento para com seus filhos.*".

A digressão é necessária porque o mesmo olhar é trazido à relação de emprego da qual fazia parte a reclamante. Ainda que não tenha havido uma dispensa, porque se tratava de um contrato de experiência, ficou comprovado que a não renovação do contrato se deu por conta de os dirigentes da empresa



acreditarem que a reclamante participou da morte do filho, em que pese a reclamante tenha sido despronunciada em 20.11.2019 e o fim do contrato de experiência se dar em 01.02.2020, ou seja, acreditou-se nos estereótipos e não nas decisões do Poder Judiciário.

Sob esta perspectiva, se a reclamante fosse homem, por certo não se atribuiria a ele a omissão que causou a morte do filho, uma vez que o estereótipo aponta para a mãe a responsabilidade exclusiva pelos cuidados com o filho.

Em que pese nenhum empregador seja obrigado a converter um contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado, certo é que no contrato de experiência há uma expectativa de continuidade, um potencial de transformar-se em prazo indeterminado, conforme se vê do último precedente do item III da Súmula 244 do TST (RR 62700-90.2009.5.02.0074, julgado em 09.05.2012 pela 6ªT, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho), justamente o que trata da garantia de emprego à gestante mesmo em contratos por prazo determinado.

E, no caso dos autos, está comprovado que a reclamante não foi efetivada em razão de suposto crime contra o filho praticado por ela. A comprovação, ademais da prova oral, também se esteia na revelia e confissão da primeira reclamada.

Nesse passo, correta a sentença que considerou reprovável a conduta da primeira reclamada e a condenou ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Nesse ponto, cabe referir que a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, ora recorrente, abrange todas as verbas objeto da condenação, na forma do item VI da Súmula 331 do TST. De outro lado, o valor é condizente com o dano sofrido, o tempo de contrato e as circunstâncias do caso concreto, não se aplicando o § 1º do art. 223-G da CLT, que foi declarado inconstitucional por decisão unânime do Pleno deste Tribunal Regional (TRT da 4ª Região, Tribunal Pleno, 0021089-94.2016.5.04.0030 ROT, em 01/07/2020, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti).

Por fim, registro que deixo de aplicar a Súmula 439 do TST conforme pleiteado pela segunda reclamada, pois o pedido tem potencial de prejudicar a própria recorrente. Isso porque a sentença determinou a atualização do valor (juros e correção monetária) pela taxa Selic a partir da sua publicação; enquanto a Súmula 439 entende devida a atualização monetária a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor e a incidência de juros desde o ajuizamento da ação.

De outro lado, entendo que cabe o acolhimento da pretensão recursal da reclamante. A não convocação do contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado caracterizou-se como atitude discriminatória, atraindo a aplicação dos efeitos da Lei no 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.



Segundo o art. 4º da Lei no 9.029/95:

O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Neste caso, conforme expressamente mencionado na petição, a reclamante optou pela indenização, nos termos do inciso II do dispositivo legal acima transcrito.

Assim, considerando o afastamento em 1.02.2020 e o ajuizamento da presente ação em 02.06.2021, é devida à reclamante o pagamento em dobro da remuneração de 16 meses de trabalho.

Dessa forma, nego provimento ao recurso ordinário da segunda reclamada, mantendo a indenização por dano moral; e dou provimento ao recurso ordinário da reclamante para acrescer à condenação o pagamento da remuneração de 16 (dezesesseis) meses em dobro, corrigida monetariamente e acrescidas de juros.

Contudo, a Turma, por maioria, nega provimento ao recurso da autora.

III - RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA. MATÉRIA REMANESCENTE.

Honorários sucumbenciais

Não se conforma a recorrente com a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, arbitrados em 15% sobre o valor da condenação. Refere que uma vez admitido o princípio da sucumbência, no pertinente à responsabilidade do vencido quanto à verba honorária, há de sê-lo integralmente, ante o princípio constitucional da igualdade das partes e o direito de receberem tratamento isonômico, com observância inclusive do disposto no art. 86, *caput* e parágrafo único, do CPC, e no art. 791-A da Lei no 13.467/2017. Requer a reforma da sentença que arbitrou o percentual de 15%, sendo afastada tal condenação, haja vista que não deu causa à demanda, uma vez que a recorrida jamais foi sua funcionária ou prestou serviço em seu benefício. Sucessivamente, em caso de condenação, requer seja fixado no percentual de 5%, diante da inexistência de complexidade do caso em comento, com fundamento nos termos do § 2º do art. 791-A da CLT.

O Juízo condenou a primeira reclamada, e subsidiariamente a segunda reclamada, ao pagamento de honorários de sucumbência, fixados em 15% sobre o valor da condenação. Além disso, em razão da



sucumbência da reclamante, esta foi condenada ao pagamento de honorários de sucumbência, fixados em 5% sobre o valor atualizado dos pedidos integralmente indeferidos. Acrescentou o Juízo que, embora declarada a responsabilidade da reclamante, os honorários de sucumbência devidos pela parte beneficiária da justiça gratuita são inexigíveis enquanto perdurar essa condição, na forma do art. 98, § 1o, VI, do CPC, pois o STF, no julgamento da ADI 5766 em 20.10.2021, declarou a inconstitucionalidade do § 4o do art. 791-A da CLT.

Analiso.

Entende-se que os honorários advocatícios devem ser fixados no percentual de 15%, em consonância com os parâmetros usualmente adotados por esta Justiça Especializada.

Destaco que o percentual de 15% para os honorários advocatícios está em consonância com o art. 85, § 2o, do CPC, respaldado, igualmente, pela previsão do § 3o do mesmo dispositivo. Situa-se, ainda, dentro dos parâmetros estabelecidos pelo art. 791-A da CLT.

No mesmo sentido vem decidindo reiteradamente esta Turma:

Por força dos debates internos deste Colegiado, e considerando o grau de zelo do procurador constituído pelo autor, bem como o tempo exigido para o serviço (art. 791-A, § 2o, da CLT), entendo mais adequado ao caso o percentual de honorários de 15%. Reitero que o dispositivo legal que fundamenta a sentença é expresso ao admitir a fixação dos honorários "entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento)", por avaliação dos fatores indicados no seu § 2o, sendo este percentual o usualmente adotado por esta Turma julgadora, o que passo a adotar por política judiciária.

Portanto, dou provimento ao recurso do reclamante para majorar ao percentual de 15% do valor da condenação os honorários advocatícios atribuídos à reclamada. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020377-85.2019.5.04.0261 RORSum, em 06/11/2019, Desembargador George Achutti - Relator)

No que diz respeito ao valor dos honorários de sucumbência, esses são devidos no percentual de até 15% sobre o valor bruto da condenação, nos termos do parágrafo primeiro do art. 791-A da CLT. Não há elementos nos autos que justifiquem sua fixação em percentual menor. Cabe observar que, tratando-se de demanda menos complexa, de menor monta, o total dos honorários, também será menor, porquanto é calculado de forma percentual.

Pelo exposto, dá-se provimento ao recurso ordinário da reclamante, para a majorar o percentual de honorários de sucumbência para 15% sobre o valor bruto da condenação. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020354-60.2019.5.04.0352 RORSum, em 29/10/2019, Desembargador André Reverbel Fernandes)

No que tange ao percentual, consoante estabelecido no § 2o do art. 85 do CPC/2015, aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho, "Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do



serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.", e tendo em vista, ainda, o percentual adotado usualmente nesta Justiça do Trabalho, de 15%, este é o percentual a ser fixado. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021272-85.2017.5.04.0303 ROT, em 11/12/2019, Desembargador João Paulo Lucena)

Nego provimento ao recurso.

ANA LUIZA HEINECK KRUSE

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR GEORGE ACHUTTI:

II - RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. MATÉRIA COMUM.

Dispensa discriminatória e danos morais. Indenização em pela dispensa discriminatória.

Dirijo do voto condutor no que acresce "*à condenação o pagamento da remuneração de 16 (dezesesseis) meses em dobro, corrigida monetariamente e acrescidas de juros.*"

Referida lei dispõe:

"Art. 1o É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal.

Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais."

Compartilho neste aspecto do fundamento da sentença de que "*a situação vertida nos autos não se insere no rol de hipóteses previstas no artigo 1o da Lei no 9.029/1995 e tampouco na disposição contida no inciso II do artigo 4o da mesma lei*", que trata de prática discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, dados



objetivos que não se alinham com a situação vivenciada pela reclamante, dispensada em razão de notícias de que teria sido processada pela morte do próprio filho.

Discriminação, no sentido de segregação (Dicionário Aurélio), não se ajusta ao caso em que, segundo entendo, houve mesmo a retaliação à reclamante, por ter supostamente praticado homicídio contra seu filho.

De outra parte, é fato que as partes mantiveram contrato de experiência, rescindido ao final do prazo ajustado. Sendo assim, não sendo o caso de reintegração (sequer postulada pela reclamante), não verifico a hipótese de incidência da reparação substitutiva prevista no inciso II do art. 4º acima transcrito.

Por fim, registro que a condenação proposta excede o pedido formulado na petição inicial: "9) A condenação da Reclamada ao pagamento da indenização à Reclamante dos 14 meses e 15 dias da remuneração da Reclamante em dobro, considerando o salário da Autora de R\$1.415,00 (mil e quatrocentos e quinze reais) - de acordo com o piso sindical - totalizando esse pedido o valor estimado de R\$45.280,00 (quarenta e cinco mil e duzentos e oitenta reais); ...".

Nego provimento ao recurso da reclamante.

JUÍZA CONVOCADA ANITA JOB LÜBBE:

II - RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA RECLAMADA E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. MATÉRIA COMUM.

Dispensa discriminatória e danos morais. Indenização em pela dispensa discriminatória.

Com a vênua da Relatora, acompanho o voto divergente.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADORA ANA LUIZA HEINECK KRUSE (RELATORA)

DESEMBARGADOR GEORGE ACHUTTI

JUÍZA CONVOCADA ANITA JOB LÜBBE

