



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

1000072-96.2025.5.02.0491

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/01/2025

Valor da causa: R\$ 20.000,00

Partes:

RECLAMANTE: RENATO DOS SANTOS DA COSTA

ADVOGADO: JESSICA LEICE SANTOS DE SOUZA

RECLAMADO: PRINER SERVICOS INDUSTRIAIS S.A

ADVOGADO: LUCAS SIMOES PACHECO DE MIRANDA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE SUZANO
1000072-96.2025.5.02.0491
: RENATO DOS SANTOS DA COSTA
: PRINER SERVICOS INDUSTRIAIS S.A

I – RELATÓRIO :

Relatório dispensado na forma do art. 852-I da CLT.

II – FUNDAMENTAÇÃO :

DA IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS DO RECLAMANTE

A valoração dos documentos que acompanharam a inicial, se forem utilizados como elemento de convicção, será feita em conjunto com o bojo probatório, na análise dos pedidos formulados na inicial.

DA IMPUGNAÇÃO AOS VALORES DEDUZIDOS NA INICIAL

Anoto que os valores declinados na inicial constituem mera estimativa do conteúdo econômico das parcelas pleiteadas, não estando o valor da condenação atrelado aos valores apresentados em exordial.

Eventuais verbas deferidas na presente sentença serão regularmente apuradas na fase de liquidação, com a aplicação de juros e correção monetária, na forma da lei.

DA INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE E DOS DANOS MORAIS PELA CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

O autor relata que foi contatado pela reclamada acerca de uma vaga de emprego na função de pintor hidrojetista, para a filial da ré em Barueri /SP, mediante salário inicial de R\$ 2.529,40. Foi informado das atividades concernentes ao cargo e lhe foi solicitando que, em caso de interesse, o autor enviasse as informações e dados pessoais para agendamento de entrevista.

Relata o trabalhador que após entrevista de emprego no dia 01.10.2024, na modalidade online, com prepostos da reclamada (Srs. Rafael, Ailton e Gustavo), lhe foi comunicado acerca de sua aprovação no processo seletivo e do agendamento de exame médico admissional. Ao saber de sua aprovação e diante da informação da reclamada de que o início do trabalho seria imediato, o autor formalizou pedido de demissão da sua então empregadora, no dia 07.10.2024.

Aduz que, após passar pelo exame médico admissional, a reclamada o questionou acerca do uso de óculos e de se possuía laudo médico oftalmológico, e, após resposta negativa do trabalhador, a reclamada simplesmente deixou de responder suas mensagens.

Atribui a frustração de sua contratação pela reclamada à descoberta pela empresa de que o reclamante é pessoa com deficiência visual (perda da visão do olho esquerdo).

Requer indenização pela perda de uma chance, diante da quebra da legítima expectativa gerada no reclamante de ser contratado, além de indenização por danos morais pela conduta discriminatória da reclamada.

A reclamada, por sua vez, confessa que o reclamante participou de um processo seletivo na ré para vaga de pintor hidrojatista. Confirma que o autor foi aprovado na etapa da entrevista, mas que, após realização de exame médico admissional, realizado em 05.11.2024, o autor foi considerado inapto no exame médico admissional, o que impossibilitou a sua contratação.

Alega que, em momento algum, o reclamante, ao longo do processo seletivo, informou acerca de perda de visão do olho esquerdo ou de qualquer outra deficiência, informação determinante à execução das atividades inerentes à função para a qual estava se candidatando.

Por fim, contesta a pretensão autoral, sustentando que a reclamada não cometeu qualquer irregularidade ou ato ilícito.

Pois bem.

Em relação a Teoria da Perda de uma chance as suas primeiras manifestações ocorreram na França (“perte d’une chance”) e se desenvolveram de forma incipiente tanto nesse país quanto na Itália.

Tal teoria, de forma simples, trata da reparação de um indivíduo tolhido pela conduta ou omissão de outro, por meio de violação de um direito, de ter uma oportunidade real de ser ou estar em melhores condições pessoais.

A perda de uma chance ocorre quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futuro para a vítima como, por exemplo, arrumar um melhor emprego, sendo que sua reparação exige que se trate de uma chance séria e real, bastando a certeza da probabilidade (in Cavalieri Filho, Sérgio, Programa de Responsabilidade Civil).

No caso dos autos, a prova digital colacionada aos autos pelas partes comprova que o autor foi aprovado em entrevista de emprego, sendo informado pela funcionária do RH da empresa de que receberia um link para enviar os documentos necessários para admissão e de que seria informado da data de agendamento do exame médico ocupacional. Na ocasião foi, inclusive, instruído a abrir conta bancária no Banco Itaú (fls. 33 dos autos).

Ainda mais grave, no presente caso, o contorno de que após a comunicação da admissão do autor a nova função ele pediu demissão do seu trabalho atual para assumir o novo encargo.

Após o autor realizar seu exame médico admissional, a funcionária do RH passou a questioná-lo sobre se ele usava óculos e se possuía algum exame oftalmológico, sendo informada pelo reclamante de que ele não precisava mais fazer uso de óculos e que fazia acompanhamento, a cada dois anos, com profissional da área de oftalmologia.

A partir de então, a reclamada deixou de responder aos questionamentos do autor sobre sua contratação, ignorando-o do dia 16.10.2024 ao dia 05.11.2024 (fls. 141/142), quando finalmente foi notificado acerca da sua inaptidão no exame ocupacional.

Em sede de instrução oral, a testemunha DAIANA, ouvida a cargo da reclamada, analista de gestão da empresa, relata que “o reclamante fez o exame admissional em 08/10/2024; que o prazo máximo de retorno do exame admissional são 5 dias úteis; que a empresa comunicou o reclamante que ele não passou no exame no final de outubro/início de novembro; que recebem o ASO, mas sem os exames que foram feitos; que o reclamante não foi contratado porque recebeu a informação que ele não passou em alguns exames; (...)”.

Veja-se que a testemunha ouvida a cargo da reclamada sequer sabe declinar em quais exames médicos o autor não teria sido aprovado. Ainda, afirma que a empresa recebe o ASO da clínica médica, porém sem os exames que foram feitos.

Assim, resta configurada a perda da chance do autor por ato ilegal da reclamada, senão vejamos.

Importante salientar que não há nos autos nenhuma prova documental de que de fato o autor foi considerado inapto no exame médico admissional, pois a ré não colaciona nos autos tal documentação.

Também se extrai da prova testemunhal coligida que a reclamada deixou o autor sem respostas, na expectativa de contratação, por prazo bastante superior ao devido, já que a testemunha informa que o prazo máximo de retorno do exame admissional é de 05 dias úteis, sendo certo que, no caso, o autor permaneceu 20 dias sem qualquer retorno da reclamada, como exsurge da prova digital.

Como visto, ao contrário da tese defensiva, restou comprovado nos autos que o autor foi comunicado acerca de sua aprovação no processo seletivo, sendo instado a apresentar documentos e abrir conta bancária em instituição definida pela reclamada.

Resta evidente que todo esse procedimento gerou no autor a expectativa legítima de contratação pela ré, que se portou de forma contraditória, deixando de observar o princípio da boa-fé objetiva, que deve reger não apenas a execução do contrato, mas também a fase pré-contratual.

Acerca desse tema, observa Judith Martins-Costa que "a doutrina da culpa in contrahendo foi formulada pioneiramente por Ihering, entendendo-se contemporaneamente, mediante tal noção, que incorre em responsabilidade pré-negocial a parte que, tendo criado na outra a convicção, razoável, de que o contrato seria formado, rompe intempestivamente as negociações, ferindo os legítimos interesses da contraparte".

Assim, a boa-fé objetiva e a lealdade contratual (art. 422, CCB, c/c art. 8º, CLT), que devem ser observadas em toda e qualquer modalidade de contratação e também nas fase pré e pós-contratual, visa, dentre outras finalidades, impedir que as partes adotem comportamentos contraditórios ("venire contra factum proprium"), preservando-se, assim, a confiança e segurança das relações jurídicas.

O princípio geral do direito da proibição do comportamento contraditório parte da premissa de que, se uma das partes agiu de determinada forma durante qualquer das fases do contrato, não é admissível que, em momento posterior, aja em total contradição com a sua própria conduta anterior.

Decerto, resta comprovado nos autos que, após ser comunicado acerca de sua aprovação em processo seletivo, em 02.10.2024, o

reclamante chegou a se desligar de emprego na empresa COMERCIO DE PRODUTOS VETERINÁRIOS SANTANA LTDA, no dia 07.10.2024 – conforme comprovam as anotações em CTPS digital (fls. 21/22).

No caso, a reclamada atribui a não contratação do autor à sua inaptidão no exame médico ocupacional, que, conforme termos da contestação, teria decorrido da deficiência visual do obreiro.

Ocorre que a reclamada **sequer colaciona** aos autos cópia do ASO ou de **exame médico que ateste a inaptidão** do reclamante para o cargo. **Tampouco logra comprovar que a deficiência visual do autor era fator impeditivo ao exercício do cargo de pintor hidrojetista**, ônus que lhe incumbia.

Faz-se importante pontuar que a deficiência, por si só, não gera uma incapacidade para todo e qualquer tipo de trabalho, sendo certo que para obstaculizar eventuais funções há que se existir um nexos entre a deficiência e as tarefas a serem despendidas durante a realização do labor. Tanto assim o que que o autor comprova que sua deficiência não o impediu de trabalhar como jatista auxiliar e, posteriormente, a jatista junior, em favor da empresa PREMIUM AMBIENTAL, sem nenhuma limitação, pelo período de 18.03.2020 a 27.01.2023 (fls. 23/24).

Assim, essa magistrada entende que o que ocorreu de fato com o autor foi ser vítima de conduta discriminatória da empresa.

A cerca da discriminação contra pessoas com deficiência a Constituição Federal de 1988 elenca, dentre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), além de assegurar a **igualdade de todos** perante a lei e a punição de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, caput e inciso XLI). Ainda, ao passo em que elenca o trabalho como um direito social (art. 6º), veda qualquer discriminação ao trabalhador com deficiência, no tocante a salários e critérios de admissão (art. 7º, XXXI).

No plano internacional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Convenção de Nova York) e seu Protocolo Facultativo, internalizados no ordenamento pátrio com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, CF/88), e, portanto, de aplicabilidade imediata e com status constitucional, trazem, dentre outros, os princípios de respeito pela **dignidade inerente**, autonomia individual e independência das pessoas; a **plena e efetiva participação e inclusão na sociedade** e o **respeito pela diferença** e pela **aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana** e da humanidade (art. 3º da CDPD).

A Convenção de Nova York reconhece, ainda, o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em ambiente aberto, inclusivo e acessível (art. 27).

Ainda no plano internacional, destacam-se a Convenção nº 159 da OIT (promulgada pelo Brasil – Decreto 129/1991), que trata da reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência; e o Protocolo de San Salvador (incorporado ao ordenamento brasileiro por meio do Decreto 3.321/1999), que traz a obrigação de não discriminação (artigo 3º) e, em seu art. 6º, item 2, delinea o compromisso dos Estados de “adotar medidas que garantam **plena efetividade do direito ao trabalho**, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, **particularmente os destinados aos deficientes**”.

Ressalto que tais obrigações antidiscriminatórias assumidas pelo Estado brasileiro no âmbito internacional obrigam não apenas os entes internacionais de direito público mas também as relações jurídico-privadas, pois os direitos humanos fundamentais tem eficácia horizontal e são oponíveis aos particulares, como no caso das relações jurídico trabalhistas.

Cabe ao magistrado brasileiro aplicar não somente o ordenamento jurídico nacional, como também as regras internacionais ratificadas pelo Estado, tanto aquelas de status constitucional (ratificação conforme previsto no art. art. 5º, § 3º, CF/88 como por exemplo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) como aquelas de caráter supra legal.

Assim, o magistrado trabalhista brasileiro tem o dever de conhecer e aplicar a legislação internacional nos casos concretos levados a sua análise, garantindo e concretizando a eficácia horizontal dos direitos humanos em solo nacional.

Diante das obrigações internacionalmente assumidas pelo Estado Brasileiro na concretização dos direitos das pessoas com deficiência, e com supedâneo nos princípios e direitos reconhecidos pela Convenção de Nova York, o Brasil editou a Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que reconhece o **dever concorrente** de Estado, sociedade e família na efetivação do direito da PCD à profissionalização e ao trabalho (art. 8º).

E, de sorte a propiciar a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei 13.146/2015 prevê que **cabe a todas as**

peças jurídicas, de direito público, privado, ou de qualquer natureza, **a garantia de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos** (art. 34, §1º), elencando, dentre os modos de inclusão a serem adotados, o dever de **“adaptação razoável”**.

Neste espeque, tanto a Convenção de Nova York, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, definem adaptações razoáveis como **“adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados** que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, **a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer**, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, **todos os direitos e liberdades fundamentais;** (...”).

De todo o arcabouço normativo supramencionado, revela-se incontestemente que o atual conceito de pessoa com deficiência é relacional, não se podendo presumir que qualquer tipo de limitação física, mental, intelectual ou sensorial impeça, aprioristicamente, que a pessoa com deficiência exerça determinada atividade profissional.

Com efeito, o conceito de pessoa com deficiência trazido pela CDPD (art. 1º) traduz a evolução da compreensão da deficiência, antes tida como algo intrínseco ao indivíduo, e agora entendido como uma questão eminentemente social, resultado da interação entre limitações impostas pelo corpo e as condições da sociedade em que vive: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

É dizer, a deficiência não está na pessoa, e sim na sociedade, que deve, à luz do que determina a Convenção da ONU, buscar políticas públicas para que os detentores daqueles atributos outrora impeditivos emancipem-se (FONSECA, R. T. M. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão. Manual dos direitos da pessoa com deficiência).

Exsurge claro que cabe às empresas, em cumprimento à sua função social (art. 170 da CF/88), promover adaptações necessárias à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – e não esperar que ela se adapte ao meio.

Nesse contexto é que o art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991, que instituiu a reserva de cargos a reabilitados ou PCDs (art. 93), é aplicável a todas as empresas que contam com 100 ou mais empregados, independente da atividade econômica por elas desempenhada, não havendo se falar em qualquer ressalva a

determinados cargos ou atividades aprioristicamente. Assim, eventual incapacidade do empregado para exercer certa atividade deve ser comprovada caso a caso, não podendo ser meramente presumida pela empresa.

Nesse sentido, aliás, já se pronunciou o E. STF, nos autos da ADI 5760, ao declarar inconstitucional a limitação promovida nos postos de trabalho marítimo, prevista no artigo 16-A da Lei 7.573/1986:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE. 1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. **A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência.** 3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como **diferenciação normativa discriminatória**. 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5760, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 13/09/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-210 DIVULG 25-09-2019 PUBLIC 26-09-2019).

Não detém qualquer relevância que, no caso, o autor não estivesse pleiteando vaga destinada à PCD. Decerto, a reserva legal de vagas de emprego a pessoas com deficiência foi criada com o fito de assegurar a efetiva inclusão dos PCDs no mercado de trabalho, não se esvaindo, porém, a obrigação social da empresa no cumprimento do percentual mínimo fixado por lei, cabendo-lhe, ao revés,

cumprir com sua função social de assegurar a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade das pessoas com deficiência, com respeito pela diferença e por sua aceitação como parte da diversidade humana e da humanidade (art. 3º da CDPD).

No caso, frise-se que o autor comprova ter trabalhado no cargo de jatista auxiliar e, posteriormente, promovido a jatista junior, em favor da empresa PREMIUM AMBIENTAL, sem nenhuma limitação, pelo período de 18.03.2020 a 27.01.2023 (fls. 23/24), sendo certo que estas funções guardam correlação com o cargo de pintor hidrojatista, que exerceria na reclamada.

Ao desistir da contratação do autor ao tomar conhecimento de sua deficiência visual, sem sequer verificar, na prática, se essa deficiência implicaria efetivamente alguma limitação no desempenho da função de hidrojatista, bem como quais as adaptações possíveis para se garantir o acesso ao trabalho digno do autor, a reclamada agiu de forma discriminatória, limando o reclamante de alcançar o posto de trabalho para o qual havia sido previamente selecionado (conforme prova digital), partindo de uma visão pré-concebida e capacitista de que o reclamante não teria capacidade de exercer o cargo em questão. Tal postura reflete manifestação de odioso preconceito, que não pode ser aceito ou minimizado pelo Judiciário.

Tem-se, portanto, que a reclamada incorreu na prática de ato ilícito, nos termos do art. 187 do CCB (aplicável ao caso, por força do art. 8º da CLT): “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”.

A ilicitude na conduta da reclamada causou danos morais in re ipsa ao reclamante, que não apenas se demitiu do seu posto de trabalho, como teve frustrada sua legítima expectativa de contratação, bem como foi alvo de **discriminação** da ré, que, ao tomar conhecimento de que o autor é PCD desistiu de contratá-lo, sem sequer tentar incluí-lo e lhe assegurar, se o caso, adaptações razoáveis que lhe garantissem efetiva inserção no ambiente de trabalho.

Como brilhantemente expõe o Ministro Cláudio Brandão:

Não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna. Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido. Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170, caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de

trabalho (artigo 27, 1, "i", da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais.

Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar a criação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção de "um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível..." (artigo 27, 1); tornar efetiva a proibição de "discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho" (artigo 27, 1, "a") e até mesmo implementar programas internos de conscientização dos demais trabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência. (TST - RR: 10761320125020049, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 24/04/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2019).

É inconteste que a reclamada incorreu em discriminação por motivo de deficiência, ao diferenciar e excluir o reclamante impedindo que ele gozasse do direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A prática somente reforça a exclusão sofrida pelas pessoas com deficiência ao longo da história, sempre alijados da efetiva participação na vida civil, tanto em atividades sociais, como no mercado de trabalho.

São estas compreensões estigmatizantes e ultrapassadas acerca da deficiência os maiores entraves à plena participação e inclusão das pessoas com deficiência no seio social, em igualdade de condições e oportunidades com os demais (barreiras atitudinais).

Outrossim, a conduta da reclamada, ao romper bruscamente com o procedimento de contratação do reclamante, após criar neste a legítima e compreensível expectativa de ser empregado da ré, afronta a boa-fé objetiva e a dignidade da pessoa humana, gerando dever de reparação. Mormente no caso em comento, em que o reclamante, após ser comunicado de que fora aprovado pela reclamada, solicitou desligamento do emprego que até então ocupava (conforme prova dos autos), permanecendo, após a desistência da ré, em situação de inegável desamparo provocado pelo desemprego.

A indenização por dano moral encontra fundamento jurídico nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Originando-se de um ato ilícito, corresponde o dano moral à lesão ao patrimônio psíquico ou ideal da pessoa, capaz de provocar profunda dor ou sofrimento.

A despeito da sua imaterialidade, no entanto, o dano moral é passível de ser inferido tanto pelas regras de experiência comum, subministradas pela observação do que ordinariamente acontece, como pelo critério de valoração objetiva do homem médio. Em outras palavras, há dano moral se a atitude de quem o perpetra é potencialmente lesiva ao homem comum.

Especificamente no caso dos autos, a discriminação em razão da deficiência fere não apenas a honra e dignidade do trabalhador, mas de toda a sociedade, por representar inaceitável afronta aos valores da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da igualdade e não discriminação. A conduta da reclamada viola diversos dispositivos constitucionais (como artigo 1º, III e IV; artigo 3º, III e IV; artigo 5º, caput e inciso X; art. 7º, XXXI), bem como normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, as Convenções 111 e 159 da OIT e a Convenção de Nova York.

Pelo conjunto acima exposto, com base nos artigos 186 e 927 do Código Civil, ao reclamante é devida a reparação pelo dano moral decorrente da conduta discriminatória da reclamada, bem como pela quebra da legítima expectativa de contratação.

Cabe a esta Especializada repudiar de forma veemente a conduta discriminatória da reclamada, de forma não apenas a alcançar a reparação imediata do autor, mas também coibir a repetição de tal prática.

Assim, quanto à fixação da indenização, deve-se ter em conta o quanto disposto no art. 223-G da CLT e parágrafo único do art. 953 do Código Civil, arbitrando-se um valor condizente com a gravidade do fato, o grau da culpa e o porte financeiro da reclamada, sem que isso implique enriquecimento indevido da parte autora. Ademais, para além de reparar o sofrimento da vítima, a indenização há de significar modalidade de repreensão à culpa pelo evento (caráter pedagógico) e também para que não mais se repita (caráter dissuasório), preservando o ambiente laboral e a integridade física e moral dos empregados.

É importante ter em conta que, se o valor não for significativo, nenhuma medida tomará a reclamada para que tais fatos não mais se repitam.

Não se trata, assim, de estimular a por alguns denominada “indústria do dano moral”, mas, sim, de mostrar que o Poder Judiciário não é conivente com nenhum tipo de conduta discriminatória.

Não obstante, atenta aos estritos limites do pedido autoral (princípio da congruência), sob pena de incorrer em julgamento ultra petita, arbitro o valor de R\$ 10.000,00, a título de indenização por danos morais em relação à conduta discriminatória sofrida pelo autor e o Valor de R\$ 10.000,00 pela perda de uma chance.

Observe-se o que dispõe S. 439 do C. TST quanto a juros e correção monetária.

DA EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Ante a comprovação de que a reclamada praticou conduta discriminatória em face do autor, expeça-se ofício ao MPF, com cópia da da presente decisão, a fim de que se apure eventual crime praticado pela reclamada.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Deferem-se os benefícios da Justiça Gratuita, já que o reclamante declarou não possuir condições de demandar em juízo sem prejuízo de seu sustento próprio e familiar, nos termos do art. 790, parágrafo terceiro da CLT.

Neste espeque, destaco que, mesmo após o início da vigência da Lei nº 13.467/17, em se tratando de pessoa física (seja ela reclamante ou reclamada) basta a mera declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado com poderes específicos, para fins de prova da miserabilidade jurídica, conforme entendimento consolidado por meio da Súmula nº 463 do C.TST e pela aplicação supletiva do art. 99, §3º, do CPC.

Neste sentido, destaco recente precedente do 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 - RR: 10022295020175020385, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 05/06/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2019)

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. DA SUCUMBÊNCIA TOTAL DA RECLAMADA

Ante a sucumbência total da reclamada e observados os critérios do §2º do art. 791-A da CLT, condeno-a ao pagamento de honorários no percentual de 10% sobre o valor líquido da condenação, ao patrono do reclamante.

DOS JUROS E DA CORREÇÃO MONETÁRIA

Em sede de julgamento conjunto das ADI's 5867 e 6021 e das ADC's nº 58 e 59, o E. STF decidiu, em acórdão prolatado em 18.12.2020, complementado pela decisão proferida em sede de embargos declaratórios publicada em 25.10.2021, conferir interpretação conforme a Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, para afastar a aplicação da Taxa Referencial (TR) para fins de correção monetária, determinando que os créditos decorrentes de condenação judicial trabalhista e os depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho sejam atualizados, *até que sobrevenha solução*

legislativa, pelos índices de correção monetária e de juros aplicados aos créditos advindos de condenações de natureza cível.

Assim, nos termos do entendimento vinculante da Suprema Corte, os créditos trabalhistas devem ser corrigidos, na fase pré-judicial, pelo IPCA, acrescidos dos juros legais (art. 39, caput, Lei 8.177/1991), ou seja, da TR; e, a partir do ajuizamento da ação, somente pela SELIC (que engloba juros e correção monetária).

Ocorre que a Lei 14.905/2024, em vigor desde 30.08.2024, alterou os arts. 389 e 406 do CC/02, para estabelecer o IPCA como índice de correção monetária e fixar os juros de acordo com a taxa legal, que corresponderá à taxa Selic deduzido o IPCA, nas condenações cíveis:

“Art. 2º A Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), passa a vigorar com as seguintes alterações:

‘Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros, atualização monetária e honorários de advogado.

Parágrafo único. Na hipótese de o índice de **atualização monetária** não ter sido convençãoado ou não estar previsto em lei específica, será aplicada **a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA)**, apurado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou do índice que vier a substituí-lo.’ (NR)

(...)

‘Art. 406. Quando não forem convençãoados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, **os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.**

§ 1º **A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.**

§ 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.

§ 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.”(NR)

No julgamento do E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, por unanimidade, a SDI-I do TST entendeu que as alterações promovidas pela Lei 14.905/24 no Código Civil, com vigência a partir de 30/08/2024, aplicam-se ao processo do trabalho.

Isto posto, observadas a tese de caráter vinculante fixada pelo E. STF e as alterações promovidas pela Lei 14.905/2024 no CC/02, determino que o crédito trabalhista deferido na presente ação seja atualizado: i) **na fase pré-judicial, pelo IPCA, acrescido da TR**; ii) **na fase judicial (a partir da distribuição da ação) até 29.08.2024, pela SELIC (art. 406, CC, em sua redação anterior), e, a partir de 30.08.2024, pelo IPCA, acrescido dos juros legais, correspondentes à diferença entre a Taxa Selic e o IPCA**, não havendo incidência de juros quando a atualização monetária pelo IPCA for superior à taxa SELIC (art. 406, CC, na atual redação).

O valor da condenação, parcela a parcela, deverá ser corrigido monetariamente desde a data do inadimplemento de cada verba até a do pagamento dos valores devidos, independente da data em que a reclamada eventualmente venha a efetuar o depósito da condenação. Sendo assim, para efeito da correção monetária, fixa-se o termo “a quo” no dia do vencimento da obrigação pactuada, uma vez que só incorre em mora o devedor ao não efetuar o pagamento no tempo devido (artigo 397 do Código Civil e Súmula 381 do C. TST).

Na eventualidade de haver adimplementos parciais do crédito exequendo, a imputação do pagamento deve ser levada a cabo de forma preferencial nos juros de mora, consoante regra do artigo 354 do Código Civil.

Observe-se a S. 439 do C. TST.

DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E DO IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

Em observância ao quanto disposto no § 3º do art. 832 da CLT, indico que a parcela ora deferida possui natureza indenizatória.

II – DISPOSITIVO:

Posto isso, nos autos da reclamação trabalhista proposta por **RENATO DOS SANTOS DA COSTA** em face de **PRINER SERVICOS INDUSTRIAIS S.A.**, julgo **PROCEDENTES** os pedidos deduzidos em face da reclamada, para condená-la aos seguintes pagamentos:

- R\$ 10.000,00, a título de indenização por danos morais pela discriminação sofrida pelo autor;

- R\$ 10.000,00, a título de indenização pela perda de uma chance;

- honorários advocatícios sucumbenciais.

Defere-se o benefício da Justiça Gratuita.

Juros, correção monetária e IRRF nos termos da fundamentação.

Arbitro a condenação em R\$ 20.000,00, custas pela reclamada no valor de R\$ 400,00, na forma da lei.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

SUZANO/SP, 31 de março de 2025.

JULIANA RANZANI

Juíza do Trabalho Substituta

