



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0010039-65.2021.5.15.0135

Relator: JOAO ALBERTO ALVES MACHADO

Tramitação Preferencial
- Pessoa com Doença Grave

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/09/2022

Valor da causa: R\$ 50.000,00

Partes:

RECORRENTE: BANCO BRADESCO S.A.

ADVOGADO: FABIO CABRAL SILVA DE OLIVEIRA MONTEIRO

RECORRIDO: JOSE PAIAS DE MORAES

ADVOGADO: CLAUDINEI JOSE MARCHIOLI

ADVOGADO: CRISTIANE APARECIDA ZACARIAS INOCENCIO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010039-65.2021.5.15.0135 (ROT)

RECORRENTE: BANCO BRADESCO S.A.

RECORRIDO: JOSE PAIAS DE MORAES

G.D.JAAM./aclsd

Inconformado com a r. sentença de id nº 275ea0f, proferida pelo MM. Juiz Dr. Valdir Rinaldi Silva, recorre o reclamado, com as razões de id nº. 9986d65.

O reclamado postula em preliminar a concessão de efeito suspensivo ao recurso. No mérito, alega deva ser afastado o reconhecimento da dispensa discriminatória e, em consequência, sua reintegração ao emprego e reativação do plano de saúde, bem como o pagamento das verbas salariais decorrentes. Entende indevida a indenização por dano moral e insurge-se contra o deferimento da Justiça Gratuita. Por fim, requer a exclusão dos honorários advocatícios.

Contrarrazões de id nº. 4a723c9.

Não houve remessa à D. Procuradoria, em vista de dispositivo do Regimento Interno deste E. TRT.

É O RELATÓRIO.

V O T O



Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

PRELIMINAR.

EFEITO SUSPENSIVO.

O pedido de efeito suspensivo já foi apreciado na ação cautelar nº 0010011-80.2022.5.15.0000.

Nada a deferir.

MÉRITO.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE.

Insurge-se o reclamado contra a condenação ao pagamento de indenizações pelo reconhecimento da dispensa discriminatória.

Razão não lhe assiste.

Ressalto, primeiramente, ser incontroverso que o reclamante laborou de 10/01/1989 a 15/10/2020, exercendo o cargo de escriturário, quando foi demitido sem justa causa, com aviso prévio indenizado até 13/01/2021 (vide TRCT - 6a23b1b).

Afirma o reclamante na inicial que

"...Desde 2018, o autor começou a perder peso, e a partir do segundo semestre de 2019, ficou bem aparente a sua perda de peso, sendo que neste período perdeu 25 quilos, apresentando uma fisionomia raquítica. Após vários exames, foi constatado que o emagrecimento era causado por forte anemia, e concomitante a isso, foi diagnosticado com hérnia hiatal e problemas na vesícula e também, problemas na próstata. Em 2019, o autor foi submetido a cirurgia de próstata, ficou afastado do serviço e retornou ao labor. Posteriormente, visto que o tratamento medicamentoso não apresentou resultado, o médico do autor indicou tratamento cirúrgico devido a hérnia hiatal e os problemas na vesícula. O autor informou verbalmente seu superior da necessidade de se submeter a cirurgia, e no dia 05/10/2020 protocolou junto ao plano de saúde mantido pelo



reclamado, solicitação de cirurgia (doc. anexo), sendo que a cirurgia ocorreu no dia 11/11/20 (prontuário médico em anexo).

Quando da cirurgia, constatou-se, que o autor é portador de câncer em Cólon Direito (intestino grosso), sendo indicada nova cirurgia em função desta constatação (...) Em 11/12/20, o autor foi submetido a cirurgia oncológica, conforme o anexo prontuário médico.... É fato que o autor vinha em tratamento médico a muito tempo este tratamento era do conhecimento do requerido, o autor em poucos meses apresentou uma perda de 25 quilos, quando da demissão tinha indicação para a realização de cirurgia, conforme os anexos documentos, o autor protocolou junto ao plano de saúde, autorização para o procedimento cirúrgico no dia 05/10/20, sendo que a demissão ocorreu no dia 15/05/20, e ainda, no dia 11/12/20, durante o aviso prévio indenização, foi submetido a nova cirurgia devido ao "câncer".

Diante de tal contexto, alegou tratar-se de dispensa discriminatória e postulou a sua reintegração no emprego, invocando a Súmula nº 443 do C. TST, além da condenação da reclamada ao pagamento do período de afastamento e de indenização por danos morais.

Em defesa, a reclamada invocou o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, negando o caráter discriminatório da dispensa.

No caso, o MM. Juízo analisou muito bem as questões ora discutidas, dando a melhor solução à lide face a prova dos autos. Assim, peço vênha para transcrever o decidido e utilizar como fundamentos:

As pretensões do autor estão fundamentadas na dispensa de natureza discriminatória, ao argumento de que a ré tinha ciência de que ele necessitava se submeter a procedimento cirúrgico protocolado junto ao plano de saúde em 5.10.2020 e que ao tempo da rescisão contratual era portador de "Neoplasia em Colon Direito - CID 18.2" diagnosticado no momento da cirurgia em 11.11.2020 e atestado pelo médico em 24.11.2020. Argumenta que a demissão discriminatória decorreu também de sua aparência e visível estado físico debilitado e para evitar futuro afastamento previdenciário, eis que diagnosticado anteriormente com forte anemia, além de hérnia hiatal e problemas na vesícula, além de hemorragia que lhe obrigava a trabalhar usando fraldas, tudo em decorrência do câncer que já lhe acometia.

No concernente a dispensa discriminatória, o fundamento encontra-se nas disposições contidas nos artigos 1º, III e IV, 7º, XXXI e 170, III e VIII, da CF, além da Lei nº.9.029/1995. Tais normas visam assegurar os seguintes princípios:

- a) A dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF);
- b) Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art.1º, IV, CF);
- c) Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art.7º, XXXI, CF);
- d) Função social da propriedade (art.170, III, CF);
- e) Busca do pleno emprego (art.170, IV, CF);



f) Proibição de 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. 1º da Lei n.9.029 /1995).

Com base nestes princípios e dispositivos constitucionais e legais, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 443/TST, sedimentando a jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor:

"Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito." Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego Depreende-se dos documentos médicos existentes nos autos que o autor foi acometido de câncer em cólon direito e, sendo, pois, uma neoplasia maligna, enquadra-se sem dúvida no conceito de doença grave capaz de suscitar estigma ou preconceito, conforme infere-se do julgado abaixo transcrito:

"TST-1454081) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE - CÂNCER. ESTIGMA OU PRECONCEITO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULAS 126 E 443 /TST. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada pelo câncer. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". No caso concreto, o TRT consignou que o Reclamante foi imotivadamente dispensado quando se encontrava em tratamento médico decorrente de câncer de cólon. Ressaltou, também, a Corte de origem que "como se infere dos laudos médicos, o Autor tem que permanecer em tratamento do câncer até Julho/2016 (f. 44)". Nesse contexto, a Corte de origem presumiu que houve discriminação e arbitrariedade na dispensa do Autor, uma vez que a Reclamada não comprovou os motivos apontados para a dispensa, situando-se a ruptura contratual fora dos limites do seu direito potestativo.

Assim sendo, diante do quadro fático delineado no acórdão recorrido considera-se correta a decisão regional, ao entender que houve discriminação na dispensa do Reclamante, nos termos da Súmula 443/TST. Outrossim, para que se pudesse chegar a conclusão fática diversa, necessário seria o revolvimento do conjunto probatório dos autos, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, diante do óbice da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR nº 511-54.2014.5.03.0048, 3ª Turma do TST, Rel. Maurício Godinho Delgado. j. 28.09.2016, Publ. 30.09.2016)." (Negritei tópico específico).

Enquadrando-se a doença como grave capaz de suscitar estigma ou preconceito, milita a favor do autor a presunção de que sua demissão se operou de forma discriminatória. Fortalece a presunção o fato de o autor ter se submetido a exames médicos anteriores à dispensa, detectando-se complicações em sua saúde que ensejaram a necessidade de procedimento cirúrgico de urgência, cuja liberação foi solicitada junto ao plano de saúde dez dias antes da rescisão contratual (fl.28), e, justamente em decorrência da cirurgia ocorrida em 11.11.2020, constatou-se a neoplasia, atestada pelo documento de fl.32, com confirmações do diagnóstico em pareceres médicos datados de 3.12.2020 e 12.1.2021 (fls.33/34), todos subscritos dentro do período de projeção do aviso prévio indenizado, que faz parte integrante do contrato de trabalho para todos os fins.

A alegação da ré de que não tinha conhecimento da necessidade de o autor se submeter a cirurgia, tampouco do seu estado de saúde, portador de doença grave, não convence, na medida em que o autor protocolou o pedido junto à operadora do plano de saúde pouco tempo antes de ser demitido, sendo que "para procedimentos cirúrgicos, o plano de saúde



autorizava o procedimento e comunicava o RH do banco" (testemunha Fátima). Não é crível que o fato não tenha sido mencionado ao superior hierárquico no momento da rescisão, do exame demissional, tampouco que o médico não tenha indagado o motivo da cirurgia.

Aliás, fundamentais as declarações da testemunha conduzida pelo autor de que "era possível perceber que o reclamante se apresentava de forma debilitada; que o reclamante ia trabalhar nessa condição débil fisicamente; que "a gente falava para que ele fosse procurar um médico; que todos da agência, inclusive o administrativo, sabiam que o reclamante se encontrava doente"; que no grupo de whatsapp o reclamante informou que iria passar por um procedimento cirúrgico; que o pessoal do administrativo também participava do grupo de whatsapp; que o reclamante havia comunicado que estava com hemorragia interna e esse seria o motivo que levou à cirurgia; que o reclamante chegou a comentar que, em razão da hemorragia, estava indo trabalhar usando fraldas; que o gerente da agência sabia que o reclamante estava indo trabalhar nessas condições".

O fato de não constar ressalva no TRCT acusando a existência da doença não exonera a ré de qualquer responsabilidade, pois o contexto probatório revela que ela sabia dos fatos antes mesmo de tomar a decisão de dispensar o autor, bem como que seu tratamento era custeado pelo plano de saúde corporativo da empregadora. Tampouco configura renúncia de qualquer direito, porquanto, a quitação limita-se ao valor das parcelas aduzidas nos termos de quitação.

Conquanto não se olvide que a demissão de outros empregados corroboram com o argumento da ré de que não objetivou discriminar o autor em razão de sua doença, não se tem notícia da motivação que levou a ré a demitir os demais trabalhadores e, nem mesmo o autor, sem justa causa, sendo insuficiente a alegação de que a rescisão contratual decorreu do seu poder potestativo. Embora se reconheça ter o empregador o direito potestativo de demitir o empregado sem justa causa, o exercício deste direito sem atentar para a condição de saúde de seu empregado configura abuso de poder, porque excede os limites impostos pelo fim social do contrato e, sem dúvida, extrapola a boa-fé objetiva que deve orientar todas as relações jurídicas hodiernas, conforme se depreendem dos artigos 187, 421 e 422 do CC, além dos artigos 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF.

Comprovado que o réu detinha ciência do quadro de saúde do obreiro, presume-se discriminatória a dispensa, competindo-lhe demonstrar de forma robusta que a demissão foi motivada por motivo plausível, razoável e justificável, não vinculado ao estado de saúde do autor, o que não o fez.

Não se pode relegar ao oblívio, ainda, que o autor foi dispensado num momento difícil de sua vida, ou seja, quando ele recebeu o diagnóstico de que se encontrava acometido de câncer de cólon, doença que traz em si o estigma de morte. É no momento de fragilidade provocado por doença grave que o empregado se apoia no contrato de trabalho e nos benefícios que esta relação lhe assegura, mormente em relação ao plano de saúde e aos benefícios previdenciários.

Diante do exposto, DECLARO:

- a) que o autor foi acometido de câncer, neoplasia em cólon direito - localmente avançado, e, sendo, pois, uma neoplasia maligna, enquadra-se sem dúvida no conceito de doença grave capaz de suscitar estigma ou preconceito;
- b) que, em razão da doença, o autor foi dispensado de forma discriminatória;
- c) a nulidade do ato demissional.

Por conseguinte, converto em definitiva a decisão de fls.393/394 que determinou a reintegração do autor na mesma função, nas mesmas condições de trabalho com manutenção das alterações benéficas asseguradas à categoria profissional, além do restabelecimento do plano de saúde e condeno a ré a pagar os salários, férias + 1/3 e 13º salários vencidos desde a dispensa (15.10.2020) e vincendos até a data da reintegração; e a recolher o FGTS incidentes sobre salários e 13º salários vencidos e vincendos, autorizando-se a dedução das verbas rescisórias quitadas dos valores que se apurar devidos."



No caso a prova oral corrobora os fatos narrados na inicial, restando comprovado que a reclamada tinha ciência do estado de saúde do reclamante, já que incontestável o estado de debilidade física do empregado.

Portanto, forçoso concluir que a reclamada tinha conhecimento da doença do reclamante, que demanda tratamento contínuo, e optou por descartá-lo, dispensando-o sem justo motivo, mesmo sendo ele portador de doença grave.

Nesse contexto, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, pois não comprovado um motivo justificável para sua dispensa.

Assim, forçoso reconhecer que a doença que acometeu o reclamante é de natureza grave, enquadrando-se, analogicamente, na circunstância narrada na Súmula nº 443, do C. TST:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO-Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

Sendo o empregado acometido de evidente debilidade física, a dispensa discriminatória se presume, conforme já reconheceu o C. TST:

(...) 2. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO

PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada por doença grave. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: " Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego ". Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como suscetível de causar estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, em óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos . Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos



jurídicos. Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Porém esse não é o caso dos autos. Na hipótese, restou comprovado que o Reclamante trabalhou para a Reclamada no período de 20.09.2007 a 03.06.2017 sendo, também, incontroverso que o Empregado sofreu infarto agudo do miocárdio (tendo sido submetido a Angioplastia com implante de stent para coronária direita, em virtude de lesões ACD com lesão de 90% no 1/3 médio) e que, por conta disso, foi afastado do trabalho, recebendo auxílio doença pelo código 31, no período de 14.03 a 31.08.2016. Além disso, registra o acórdão regional que, quando do retorno do Reclamante ao labor em virtude da cessação de benefício previdenciário, o Obreiro foi demitido sem justa causa em 02.06.2017. Entretanto, o TRT negou provimento ao recurso ordinário do Obreiro quanto ao pleito de indenização por dano moral em razão de despedida discriminatória, por entender que "ainda que possa ser considerada grave, não suscita estigma ou preconceito, de modo que não há falar em presunção de dispensa discriminatória, tal como prevista na Súmula 443 do TST. Nesse cenário, evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o Reclamante foi dispensado doente e que a Ré detinha conhecimento sobre o seu quadro de saúde, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão da doença - de incontestável natureza grave. Desse modo, considera-se que a decisão regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do Reclamante, foi proferida em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443/TST. Registre-se, outrossim, que a conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, caput e inciso I; art. 5º, III, in fine, todos preceitos da Constituição da República). Na hipótese, forçoso concluir que é inequívoco o dano moral sofrido pelo Reclamante, pois a caracterização da dispensa discriminatória configura ato ilícito que atentou contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Recurso de revista conhecido e provido no tema" (RR-1365-50.2017.5.11.0006, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/09/2020)

Friso que a saúde do trabalhador deve ser preservada na relação de emprego, razão pela qual a lei garante a realização de exames admissionais, demissionais e periódicos, que têm como objetivo garantir que o empregado, ao ser admitido e dispensado, esteja apto a exercer outra atividade.

Por analogia, e a fim de ressaltar a finalidade social do contrato de trabalho, as partes e a Justiça devem observar o quanto disposto no art. 421 do Código Civil no sentido de que o exercício do poder potestativo pelo empregador não pode se sobrepor ao direito à saúde e à própria higidez física do empregado.

Mantenho a r. sentença que determinou a reintegração do reclamante na mesma função, nas mesmas condições, além do restabelecimento do plano de saúde e pagamento das verbas salariais desde a dispensa até a efetiva reintegração, autorizada a dedução das verbas rescisórias quitadas dos valores que se apuram devidos.

No caso já autorizada a dedução das verbas rescisórias quitadas na rescisão, carecendo o reclamado de interesse recursal nesse particular.



Nego provimento.

DANO MORAL.

A existência de dano moral pressupõe a existência de lesão a um bem juridicamente tutelado que não pode ser exprimido em valores econômicos, porque se refere aos aspectos mais íntimos da personalidade humana, tais como a honra e a imagem.

A tutela jurídica destes bens não suscetíveis de valor econômico está expressa, em nosso ordenamento jurídico, na própria Constituição Federal, que não só proclama a "dignidade da pessoa humana" como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1.º, inciso III), como preceitua serem invioláveis "a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, inciso X).

De acordo com o que preleciona Carlos Alberto Bittar, em sua obra "Reparação Civil dos Danos Morais ", constituem danos morais aqueles relativos a "atributos valorativos, ou virtudes, da pessoa como ente social, ou seja, integrada à sociedade, vale dizer, dos elementos que individualizam como ser, de que se destacam a honra, a reputação, e as manifestações do intelecto". (Editora RT, ano 994, pág.15).

Do conceito acima exposto deflui naturalmente a conclusão de que existe a necessidade de ser proferido um juízo de valor negativo, evidentemente, para que se possa falar em danos morais. É necessário que o constrangimento alcance bens incorpóreos, causando lesão a bens jurídicos extrapatrimoniais.

A responsabilidade civil surge a partir da presença de ato ou omissão que acarrete um dano, sendo necessária a presença do nexo de causalidade, assim como da culpa ou dolo. Os três primeiros elementos devem estar sempre presentes. Já a culpa pode estar presente ou não, dependendo de tratar-se de situação que origina responsabilidade subjetiva ou objetiva.



Diante dos fatos já anteriormente discorridos, resta evidente que a demissão do reclamante, quando acometido por moléstia grave, operou-se com intenção claramente discriminatória. A culpa da reclamada ficou caracterizada.

Os fatos narrados na prefacial são capazes de dar suporte a decreto condenatório por dano moral.

De outra sorte, sopesando-se os vários elementos, a capacidade econômica das partes, a repercussão do dano, a recompensa ao ofendido, punição do ofensor, o salário do reclamante, o tempo de trabalho prestado, e, por fim, a gravidade do ocorrido, entendo razoável o valor da indenização fixado no importe de R\$ 50.000,00.

Nego provimento.

JUSTIÇA GRATUITA.

Distingue-se a assistência judiciária na Justiça do Trabalho, que incumbe exclusivamente ao sindicato de classe profissional, da gratuidade dos serviços judiciários, que deve ser concedida a todo trabalhador que satisfaça os requisitos dos parágrafos 3º e 4º, do artigo 790 da CLT (com a redação que lhes foi atribuída pela Lei nº 13.467/2017) e da Lei nº 7.115/83.

Vale destacar que, nos termos do § 3º do art. 790 da CLT, é facultado aos magistrados a concessão dos benefício da gratuidade de justiça, a requerimento ou até mesmo de ofício, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social:

"§ 3º - É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)"

Há, na hipótese, uma presunção relativa de miserabilidade que independe de requerimento ou de comprovação; bastando apenas que se configure a situação descrita na norma: percepção de salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.



Já o § 4º do art. 790 da CLT autoriza a concessão do benefício da gratuidade de justiça àqueles que não se enquadram no limite salarial estabelecido pelo § 3º do mesmo dispositivo, mas exige comprovação da condição da insuficiência de recursos para custear as despesas e custas processuais, conforme consta do teor do dispositivo em questão:

"§ 4º - O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Tal comprovação não exige forma especial.

Ademais, nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115/1983 a simples apresentação de "declaração de pobreza" firmada pelo próprio interessado ou seu procurador bastante, faz presumir a miserabilidade. Uma vez apresentada, passa a pertencer à parte contrária o ônus de demonstrar que a outra possui condições de arcar com as despesas no processo.

No caso dos autos, o reclamante pleiteou em sua petição inicial os benefícios da justiça gratuita, juntando para tanto declaração de pobreza (ID. 5b90165). A defesa não produziu nenhuma prova com vistas a afastar a presunção de miserabilidade que favorece a autora.

Assim, presentes os requisitos legais, defiro o benefício da justiça gratuita ao reclamante e conheço do recurso ordinário por ele interposto.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

A presente demanda foi ajuizada em 15/3/2019, quando já vigente a Lei nº 13.467/2017 (em 11/11/2017), razão pela qual se aplica a sua disciplina.

Nesse passo, é plenamente aplicável ao presente caso a sistemática de honorários sucumbenciais estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e consequente condenação das partes sucumbentes.

Mantida a procedência dos pedidos, não há que se falar em condenação do reclamante ao pagamento da parcela em destaque.

Por outro lado, estão presentes os requisitos previstos pelo artigo 791-A da CLT para ensejar a condenação do reclamado ao pagamento de honorários advocatícios.



Por fim, quanto aos honorários devidos pelas reclamadas, o percentual estipulado pela sentença, da ordem de 10% do valor apurado em liquidação de sentença, atende à literalidade da norma inscrita no artigo 791 - A da CLT, não merecendo qualquer reparo.

Dispositivo

Por tais fundamentos, decide-se conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, a fim de, nos termos da fundamentação, integrante deste dispositivo.

Sessão de julgamento extraordinária virtual realizada em 26 de maio de 2023, conforme previsão do inciso III, § 5º do art. 3º da Resolução Administrativa nº 020/2019 deste E.TRT.

Composição: Exmos. Srs. Desembargador João Alberto Alves Machado (Relator), Juíza Juliana Benatti (convocada para compor o "quorum", nos termos do art. 52 § 6º do Regimento Interno deste E. Tribunal) e Desembargador Fabio Grasselli (Presidente Regimental).

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr (a). Procurador (a) Ciente.

Acordam os magistrados da 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo(a) Sr(a) Relator(a).

Votação unânime.

JOAO ALBERTO ALVES MACHADO
Relator

Votos Revisores

