



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região

## Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000661-25.2025.5.19.0009

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/05/2025

Valor da causa: R\$ 101.103,72

#### Partes:

**AUTOR:** ----- **ADVOGADO:** ----- **ADVOGADO:** ZANELI MALTA PRATA FILHO

**RÉU:** ----- **PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO:** ROBSON JOSE DA SILVA JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO  
9ª VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ  
ATOrd 0000661-25.2025.5.19.0009  
AUTOR: -----  
RÉU: -----

## SENTENÇA

### RELATÓRIO

Vistos.

Trata-se de ação trabalhista promovida por ----- em desfavor de -----  
, em que alega ter sido contratada em 10 de outubro de 2024 para exercer a função de vendedora,  
percebendo salário mínimo nacional. Aduz que, após colocar tranças afro em seu cabelo no início de

2025, passou a sofrer discriminação racial por parte da proprietária da empresa, Sra. -----, que determinou a retirada das tranças sob pena de demissão. Relata que foi advertida verbalmente, afastada do atendimento aos clientes e teve sua função alterada para panfletagem externa durante o aviso prévio. Alega rescisão discriminatória e pleiteia indenização por danos morais no valor de R\$ 100.000,00, além de regularização dos depósitos de FGTS. Atribuiu à causa o valor de R\$ 101.103,72. Juntou documentos e gravações.

A parte ré apresentou defesa escrita, em que refuta as pretensões autorais, negando a prática de discriminação racial e sustentando que a empresa possui políticas de vestimenta e aparência que são aplicadas a todos os funcionários. Alega que a rescisão decorreu de um conjunto de fatores, incluindo resultados negativos da reclamante. Impugnou a justiça gratuita, o valor da causa e arguiu a constitucionalidade dos arts. 790-A, §4º, e 223-G, §1º, da CLT. Também juntou documentos.

Foram ouvidas as partes e testemunha conforme ata de audiência e gravações anexas aos autos.

Razões finais remissivas e orais.

Todas as tentativas de conciliação restaram infrutíferas.

É o relato do essencial.

### FUNDAMENTAÇÃO

#### INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.

A parte reclamada arguiu a inépcia da petição inicial sob o argumento de que as alegações seriam vagas, confusas e contraditórias.

Não prospera a preliminar.

A interpretação do pedido considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé (art. 322, §2º, do CPC), o que deve ocorrer à luz dos princípios da simplicidade e da informalidade, que marcam o Processo do Trabalho.

Desde a vigência do CPC/15, o sistema processual brasileiro é regido pelo princípio da primazia da decisão de mérito (arts. 4º e 6º do CPC).

Da análise da petição inicial, verifico que os pedidos estão suficientemente individualizados, a causa de pedir está claramente delineada e há correlação lógica entre os fatos narrados e os pedidos formulados. O conjunto da postulação permite a compreensão da pretensão autoral e o pleno exercício do direito de defesa.

Estão regularmente preenchidos os requisitos do art. 840, §1º, da CLT.

Preliminar rejeitada.

#### IMPUGNAÇÃO DO VALOR DA CAUSA.

Nos termos do art. 292, VI, do CPC, o valor da causa deve refletir razoavelmente a expectativa econômica da demanda, ainda que esta não possua conteúdo econômico imediato. Trata-se de matéria de ordem pública, que deve, inclusive, ser suscitada de ofício pelo juiz, nos termos do § 3º do aludido dispositivo.

No caso concreto, verifico que o valor atribuído à causa pela parte reclamante reflete razoavelmente a expressão monetária dos pedidos considerados cumulativamente.

Rejeito.

#### CONSTITUCIONALIDADE DOS ARTS. 791-A, §4º, E 223-G, §1º, DA CLT.

A parte reclamada pugna pela aplicação integral dos referidos dispositivos, cujas inconstitucionalidades foram arguidas pela autora.

Quanto ao art. 791-A, §4º, da CLT: O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766/DF, declarou a inconstitucionalidade parcial do §4º do art. 791-A da CLT, no que se refere à cobrança de honorários de sucumbência de beneficiário da justiça gratuita mediante compensação com créditos obtidos na própria demanda ou em outra.

O STF reconheceu que ainda é possível a responsabilização do beneficiário da justiça gratuita pelos honorários advocatícios sucumbenciais, mas ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Essa matéria será tratada no tópico de honorários, se for o caso.

Quanto ao art. 223-G, §1º, da CLT: No julgamento da ADI 6.050 /DF, o STF realizou interpretação conforme a Constituição dos dispositivos incluídos pela Reforma Trabalhista que tabelavam o arbitramento de indenização por danos morais. Ficou definido, resumidamente, que não prevalece a tarifação imposta pelo legislador e que os critérios incluídos pela Lei n. 13.467/17 à CLT são apenas orientativos, sendo constitucional "o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade".

É o que será observado na presente sentença.

#### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Antes de adentrar na análise do mérito propriamente dito, registro que a presente decisão observará o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, aprovado pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da Resolução nº 598/2024, de aplicação obrigatória em todo o Poder Judiciário brasileiro.

O Protocolo representa um marco fundamental na busca por um Judiciário mais inclusivo e sensível às realidades sociais, orientando a magistratura na condução de processos e decisões considerando os impactos do racismo estrutural e suas interseccionalidades.

O documento reconhece que o racismo não é apenas um conjunto de atos individuais de discriminação, mas um fenômeno estrutural que permeia instituições, políticas e práticas sociais, criando barreiras sistemáticas para pessoas negras em diversos âmbitos, incluindo o mercado de trabalho.

O Protocolo estabelece que as decisões judiciais devem reconhecer as particularidades de grupos historicamente discriminados em razão da cor da pele, combatendo o racismo institucional e promovendo a equidade racial.

Como bem destacou o ministro Luís Roberto Barroso, então presidente do CNJ, na sessão ordinária que aprovou o Protocolo, "a democracia é um projeto de autogoverno coletivo que pressupõe a participação de todos. Se uma parcela expressiva da população está excluída dessa participação em igualdade de condições, não conseguimos ter uma democracia verdadeiramente plena".

O Protocolo dedica especial atenção às relações de trabalho, abordando a discriminação racial na contratação, na promoção, na permanência e no meio ambiente de trabalho, reconhecendo que o racismo no ambiente laboral se manifesta de diversas formas, muitas vezes veladas e justificadas por pretensas "regras da empresa" ou "padrões de apresentação".

No caso dos autos, a questão central envolve discriminação relacionada ao uso de tranças afro pela reclamante, penteado intimamente ligado à identidade, cultura e ancestralidade negra.

A expressão da identidade racial se manifesta de várias formas, incluindo a adoção de vestuário e penteados que resgatam as crenças e costumes dos antepassados africanos. Nesse contexto, o uso de tranças ultrapassa o campo da estética, representando um símbolo de pertencimento e de conexão ancestral/cultural que exige respeito. Por isso, qualquer proibição genérica e carente de uma justificativa objetiva real configura discriminação, conduta ilícita.

Nessa perspectiva, a análise da presente ação não pode se limitar à verificação formal de eventuais "regras da empresa", devendo transcender essa perspectiva para investigar se tais normas internas, ainda que aparentemente neutras, produzem efeitos discriminatórios contra pessoas negras, configurando o que a doutrina denomina de discriminação indireta ou racismo institucional.

A instrução processual revelou os seguintes fatos: A reclamante foi contratada em 10/10/2024 e dispensada sem justa causa em 26/03/2025, cumprindo aviso prévio até 25/04/2025; Após retornar de um período de ausência com tranças afro no cabelo, a proprietária da empresa, Sra. -----, determinou que a reclamante retirasse as tranças; Houve reuniões entre a reclamante e a proprietária sobre o assunto, documentadas em gravações de áudio juntadas aos autos; A reclamada não impugnou especificamente o conteúdo, interlocutores e validade das gravações, limitando-se a alegar que estavam "descontextualizadas"; A reclamante foi dispensada sem justa causa após se recusar a retirar as tranças; Durante o aviso prévio, houve alteração das funções da reclamante, que passou a realizar panfletagem externa.

Em seu depoimento, a reclamada confirmou o seguinte:

"que sim, informou que o tipo de penteado que Gabriela utilizava, que era uma trança nagô/penteado afro, não era aceito no ambiente de trabalho; que não aceitava devido ao tipo de cabelo, bem como a outras questões; que no ato da contratação com Gabriela e outros funcionários, sempre citou regras sobre cabelo diferente, tipo de acessório ("piercing") e roupas (como decote); que sempre teve esse cuidado na contratação, deixando a pessoa confortável e perguntando se era realmente interessante se adaptar, pois às vezes um funcionário não consegue se adaptar ao estilo da empresa".

Mais adiante, admitiu expressamente:

"que se fosse contratar um novo funcionário, iria transmitir o que a empresa quer ou não antes da contratação; que não teria problema, até porque o que vale é o que o funcionário mostra no trabalho; que antes de contratar, passaria o que aceitava e o que não aceitava, assim como fez com Gabriela e menciona que faz com qualquer funcionário antes de admitir, e caberia ao futuro funcionário aceitar ou não; que se o funcionário quisesse trabalhar na empresa, teria que mudar o cabelo" (grifei).

Essa confissão da proprietária da empresa é de extrema relevância. Admite-se, categoricamente, que a empresa condiciona a contratação e permanência no emprego à adequação do cabelo do trabalhador aos padrões estabelecidos pela empregadora.

As gravações juntadas aos autos (IDs 33a9e33, e8abeb2 e 20f83ac) confirmam e detalham essa conduta discriminatória.

Primeiro áudio (24 de março):

A proprietária adverte: "falei pra você na quinta-feira, se você vier amanhã com a trança vou colocar você pra ir pra casa. Eu já te avisei, você teve sexta, sábado, domingo e hoje você veio pra empresa, e você sabe que eu não aceito. Veja para tirar essa trança hoje, se for pra vir amanhã pra empresa, nem venha com essa trança, tô te avisando, beleza?"

Segundo áudio (26 de março):

A proprietária apresenta à reclamante "duas opções": pedir demissão imediatamente ou cumprir aviso prévio com alteração de função.

Nas palavras da própria Sra. -----: "E aí eu vou mudar as suas funções aqui na empresa, e a questão do aviso prévio, eu vou te dar um trabalho apenas de captação aqui na empresa, como você tá se desligando você não vai ter nenhum vínculo, de certa forma, em atender, fechamento de venda, e eu também vou te dar um trabalho de panfletagem".

Terceiro áudio:

Neste, a proprietária deixa ainda mais claro o viés discriminatório ao afirmar:

"Hoje, se você se vestisse de forma padrão, se você se vestisse, eu até aceitaria sua trança, se hoje você chegasse na empresa e você se vestisse como (inaudível), se você tivesse um estilo mais social, eu ainda aceitaria seu cabelo, mas você não tem um estilo social e a gente teve essa conversa também. Se você ainda tivesse o seu estilo social eu ainda aceitaria seu cabelo aqui na empresa, então você não tem um estilo social aqui" (grifei).

Em outro trecho, a proprietária afirma categoricamente:

"Mas a questão do cabelo também pra mim interfere, interfere porque aqui é um escritório, então às vezes é o seu ver, às vezes é a sua cultura, como você falou, mas aqui a gente não aceita" (grifei).

E prossegue: "Você tem que entender, e eu já havia conversado com você, entendeu? (...) Você também não precisa entender o motivo, entendeu? (...) Aqui é a regra da empresa, eu teria feito isso com qualquer pessoa".

Ainda: "Eu não pedi pra você ir embora ontem porque eu queria tirar você da empresa, eu pedi pra você ir embora porque eu já tinha te avisado, entendeu? Então é uma forma de punição pra você entender como é que funciona, entendeu?" Entendeu? Aqui, eu sou amiga de todo mundo. Aqui, a gente tem um clima leve. Mas aqui também tem regras. Aqui não é bagunça. (grifei).

Por fim, deixa claro que se trata de um padrão subjetivo e, ao citar exemplos, equipara o cabelo da autora a penteados coloridos de carnaval:

"Então, você se escuta falando, é só o cabelo também. Entendeu? Então, é o padrão que a minha empresa siga. Entendeu? Você vê, todo mundo aqui, eu não só reclamo de você, se chegasse qualquer pessoa com esse cabelo, Gabriela, eu ia pedir para tirar. Se você chegasse aqui com cabelo de outra cor, eu ia também pedir para você tirar. Entendeu? Se ele chegar aqui com cabelo laranja, de carnaval, de festa, no

outro dia, ele vai ter que trazer esse cabelo normal. Aqui, eu não aceito. Entendeu? Então, só na (inaudível) já é empresa. Só que outra pessoa, às vezes, de fora, você, com a sua cultura, com a sua religião, com tudo que você acredita, às vezes, você pensa, às vezes, é preconceito da Paula, às vezes, a Paula está sendo etnocêntrica, tem preconceito, às vezes, com cor. Não é isso. Entendeu? Eu quero que você entenda. Eu aceito todo mundo. Então, eu acredito que, às vezes, quando a gente não aceita, às vezes, a gente enxerga o outro com preconceito, mas não é. O mercado é dessa forma. É só você parar para pensar. Entendeu? É só você parar para pensar".

As fotos juntadas pela reclamante demonstram que ela se vestia de forma social e adequada ao ambiente de trabalho, desmentindo a alegação de que o problema seria o conjunto "cabelo + vestimenta".

A testemunha da reclamante, Sr. -----, embora não tenha presenciado os fatos específicos (ingressou na empresa em novembro/2024 e os eventos ocorreram em março/2025), confirmou que nunca presenciou atitudes discriminatórias no período em que trabalhou na empresa. Seu depoimento, portanto, é neutro quanto aos fatos controvertidos.

A partir do conjunto probatório acima descrito, resta inequivocamente demonstrada a prática de discriminação racial por parte da reclamada.

A discriminação não se caracteriza apenas por atos explícitos de racismo, como ofensas verbais diretas. O Protocolo do CNJ reconhece a discriminação indireta, que ocorre quando normas, práticas ou políticas aparentemente neutras produzem efeitos desproporcionalmente negativos sobre determinado grupo racial.

No caso dos autos, a exigência de que a reclamante retirasse as tranças afro, sob o pretexto de "padrão da empresa" ou de que o penteado "interferiria" no ambiente de trabalho, configura nítida discriminação indireta por motivo racial.

Este episódio evidencia a natureza do racismo estrutural, que frequentemente se manifesta de forma dissimulada, escudando-se em normas internas ou "padrões corporativos". Quando um trabalhador é impedido de usar penteados afro-culturais, como as tranças, ou é tratado de maneira distinta por causa disso, estamos diante de discriminação, exceto se existir um motivo claro e razoável para a restrição.

A percepção da empresa de que as tranças da trabalhadora eram "inadequadas" revela uma visão distorcida. Essa ótica enxerga o modo de ser e a expressão da identidade negra como um desvio da norma. Consequentemente, esperava-se que a funcionária renunciasse aos seus símbolos de autoafirmação, tudo em nome de uma suposta adequação aos padrões impostos pelo grupo cultural que se considera dominante.

As tranças afro não são meramente um "estilo de cabelo" ou uma "opção estética". São manifestação exterior da identidade racial, evocando crenças e tradições da ancestralidade africana possuindo um simbolismo de pertencimento que deve ser respeitado.

Importante destacar que o fato de a própria proprietária da

empresa ser pessoa negra (embora não se saiba ao certo sua autodeclaração racial) não afasta a configuração da discriminação. O Protocolo do CNJ reconhece que o racismo estrutural permeia instituições e práticas sociais, podendo ser reproduzido mesmo por pessoas que integram o grupo racialmente discriminado.

A autora foi precisa em sua réplica: "O racismo não é praticado apenas entre indivíduos, trata-se de um sistema de desfavorecimento que vige na sociedade brasileira e associa a vestimenta, cabelo, cor da pele e a cultura negra em sentido amplo a características ruins, que devem ser combatidas".

A alegação da reclamada de que possui outros funcionários negros ou que já teve funcionários com tranças não elide a discriminação praticada contra a reclamante. A existência de um ambiente eventualmente plural não autoriza a prática de atos discriminatórios pontuais.

Ademais, a proprietária da ré confirmou que condiciona a contratação à aceitação prévia das "regras" sobre cabelo, o que demonstra a existência de uma política discriminatória velada, ainda que não formalizada. A reclamada não apresentou qualquer justificativa razoável, proporcional e objetiva para vedar o uso de tranças afro pela reclamante. Não se tratava de questão de higiene, segurança ou qualquer outro motivo legítimo relacionado à atividade de vendedora. A autora, como demonstram as fotos, manteve-se totalmente apresentável.

A mera alegação de "padrão da empresa" ou de que o cabelo "interferiria" no ambiente de escritório não se sustenta. Pergunto: por que as tranças afro interfeririam negativamente? Qual é o fundamento objetivo dessa interferência? A resposta só pode ser uma: o preconceito racial velado, a associação do cabelo afro a algo inadequado, desalinhado, não profissional.

Essa é a face mais cruel do racismo estrutural: a imposição de padrões estéticos eurocêtricos como sinônimo de profissionalismo, elegância e adequação, em detrimento das manifestações culturais e estéticas da população negra.

Note-se: é uma situação totalmente diferente da de um dress code instituído pelo empregador e justificado pelo ambiente em que desenvolve suas atividades, como no caso de um escritório de advocacia ou mesmo de uma empresa como a ré, que atua no setor financeiro.

O poder diretivo inerente ao empregador lhe confere prerrogativas para organizar seu negócio, mas não é absoluto. Encontra seu principal limite nos direitos fundamentais dos empregados e empregadas. Não lhe é autorizado, pois, interferir em aspectos da vida pessoal do empregado, como seu corte de cabelo, quando estes não interferem em nenhuma medida minimamente considerável na atividade desenvolvida.

A conduta da reclamada configura ainda racismo cultural, conceituado no Protocolo do CNJ como a desvalorização, negação ou imposição de mudanças nas expressões culturais, tradições, línguas e manifestações artísticas de grupos raciais específicos. Em face disso, plenamente aplicável o Protocolo de Prevenção de Discriminação no Poder Judiciário previsto



no art. 2º, IV, da Resolução nº 351/2020, do CNJ como instrumento de reforço institucional ao enfrentamento da intolerância e da exclusão no mundo do trabalho.

A conduta da reclamada viola frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o direito à igualdade e à não discriminação (art. 5º, caput, CF), e os objetivos fundamentais da República de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

Viola, ainda, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65.810/1969), que define discriminação racial como "toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano de direitos humanos e liberdades fundamentais".

Portanto, está plenamente caracterizada a discriminação racial praticada pela reclamada em desfavor da reclamante. O dano moral, nesse caso, é presumido, prescindindo de prova específica do abalo psicológico (dano moral *in re ipsa* ).

A própria Constituição Federal assegura o direito à indenização pelo dano material, moral ou à imagem decorrente da violação à honra e à dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X).

No caso dos autos, o dano moral é evidente. A reclamante foi submetida a uma situação de profundo constrangimento, humilhação e violação à sua dignidade. Foi advertida, ameaçada de dispensa, efetivamente afastada do trabalho por um dia (quando se apresentou com as tranças e foi mandada para casa), pressionada a pedir demissão, e, ao final, dispensada após se recusar a ceder à exigência discriminatória.

Durante o aviso prévio, foi retirada do atendimento aos clientes e colocada para realizar panfletagem externa, em clara tentativa de invisibilizá-la e punila por ter ousado manter sua identidade racial.

O sofrimento da reclamante fica evidente em sua postura ao longo do processo. Ela não apenas registrou boletim de ocorrência (embora não tenha juntado aos autos), como também gravou as conversas, demonstrando sua consciência da gravidade e ilicitude da conduta da empregadora.

Para a fixação do valor da indenização, devem ser considerados os critérios do art. 223-G da CLT, interpretado à luz dos princípios constitucionais, bem como: a) A natureza do bem jurídico tutelado: dignidade da pessoa humana direito à igualdade, direito à identidade racial; b) A intensidade do sofrimento ou da humilhação: elevada, considerando que a reclamante foi advertida, ameaçada, afastada do trabalho, pressionada a pedir demissão e, ao final, dispensada por motivo discriminatório; c) A possibilidade de superação física ou psicológica: as cicatrizes da discriminação racial são profundas e duradouras; d) Os reflexos pessoais e sociais da conduta: a discriminação atingiu a reclamante não apenas em sua individualidade, mas enquanto

pessoa negra, afetando toda a coletividade; e) A extensão e a duração dos efeitos da ofensa: os efeitos da discriminação perduram no tempo; f) O grau de dolo ou culpa: a conduta foi dolosa e reiterada, com a reclamada ciente da ilicitude de seus atos; g) A situação social e econômica das partes: a reclamante é trabalhadora de baixa renda (salário mínimo), enquanto a reclamada é empresa estabelecida; h) O caráter pedagógico e inibitório da indenização: a condenação deve servir para desestimular a repetição da conduta discriminatória.

Nessa empreitada, não posso, contudo, ignorar o porte da empresa. Caso acolhida a pretensão da autora de pagamento de indenização no valor postulado (que, registro, seria totalmente justa caso o ilícito tivesse sido cometido por uma grande empresa), a condenação poderia ter o condão de decretar o encerramento da ré, por, certamente, comprometer sua capacidade de honrar as demais obrigações, inclusive em relação aos demais trabalhadores.

Considerando todos esses elementos, fixo a indenização por danos morais em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

O valor, diante da perspectiva da capacidade de pagamento, é condizente com a gravidade da ofensa, suficiente para compensar o sofrimento da reclamante e adequado ao caráter pedagógico da reparação, sem, contudo, representar enriquecimento sem causa.

#### REGULARIZAÇÃO DOS DEPÓSITOS DO FGTS E DA MULTA DE 40%.

A reclamante postulou a regularização dos depósitos de FGTS referentes ao período entre dezembro de 2024 e abril de 2025, além da multa de 40%.

Tendo a ré alegado a regularidade do cumprimento das obrigações, era seu o ônus de comprová-las (Súmula 462 do TST). Diante da não apresentação da documentação pertinente, julgo procedente o pedido para determinar que a ré realize os depósitos do FGTS do período pleiteado, acrescidos da multa de 40%.

Nos termos do art. 26 da Lei n. 8.036/90, deverá haver o recolhimento à conta vinculada da parte autora. Concedo o prazo de dez dias, contados da intimação específica para tanto, a ser realizada na fase de cumprimento de sentença.

Cumprida a obrigação de fazer, expeça-se o competente alvará para liberação.

Em caso de descumprimento, após a intimação específica para tanto na fase de cumprimento de sentença, a obrigação de fazer poderá ser convertida em indenização equivalente (perdas e danos), mediante oportuno requerimento expresso da parte autora (art. 499 do CPC).

#### JUSTIÇA GRATUITA.

A parte reclamada impugnou o pedido de justiça gratuita formulado pela reclamante.

O salário recebido pela parte autora (salário mínimo) está dentro do limite objetivo previsto no §3º do art. 790 da CLT.

Conforme item I da tese fixada no julgamento do Tema 21 dos Recursos de Revistas Repetitivos do TST, independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Trata-se de hipótese em que há uma presunção absoluta de hipossuficiência, o que impõe a rejeição de qualquer impugnação em sentido contrário.

Ademais, a reclamante encontra-se atualmente desempregada, conforme se extrai da CTPS digital juntada aos autos.

Defiro o benefício da justiça gratuita à reclamante.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Condeno a parte reclamada ao pagamento de honorários de sucumbência (art. 791-A,) no percentual de 8% (considerados os critérios do §2º do mesmo dispositivo) sobre o valor a ser apurado na liquidação da condenação.

O não acolhimento do valor pleiteado pela autora a título de indenização gera, tão somente, a sucumbência parcial da própria pretensão. Não há sucumbência recíproca em relação a algum pedido e, portanto, não há falar em condenação dela em honorários advocatícios sucumbenciais. Nesse sentido, a Súmula 326 do STJ: “Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca”.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO.

Liquidação por simples cálculos.

No que tange à atualização monetária dos créditos trabalhistas, cumpre observar que a matéria passou por significativas alterações legislativas e jurisprudenciais nos últimos anos, demandando aplicação escalonada conforme o período de referência da condenação.

Inicialmente, deve-se destacar que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade nºs 58 e 59, ocorrido em 18 de dezembro de 2020, conferiu interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, §7º, e 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017, determinando que, até que sobrevenha solução legislativa específica, deverão ser aplicados aos créditos trabalhistas os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral.

Por força dessa decisão, estabeleceu-se que, para os débitos

trabalhistas constituídos até 29 de agosto de 2024, aplicar-se-á: (i) na fase extrajudicial, ou seja, anterior ao ajuizamento da ação, o IPCA-E como indexador, acrescido dos juros legais (TRD); e (ii) na fase judicial, a partir do ajuizamento, a Taxa SELIC, que engloba tanto a correção monetária quanto os juros moratórios, vedada sua cumulação com outros índices de atualização.

Contudo, com a publicação da Lei nº 14.905, de 28 de junho de 2024, que alterou substancialmente os artigos 389 e 406 do Código Civil, estabelecendo novos critérios para a correção monetária e aplicação de juros moratórios nas obrigações civis, surgiu relevante questão quanto à sua aplicabilidade às relações trabalhistas.

A referida lei, que entrou em vigor em 30 de agosto de 2024, determinou que a correção monetária será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) quando não houver convenção entre as partes ou previsão legal específica. Quanto aos juros moratórios, estabeleceu a aplicação da "taxa legal", correspondente à Taxa SELIC deduzido o índice de atualização monetária (SELIC - IPCA), com a ressalva de que, caso o resultado seja negativo, será considerado igual a zero.

A questão da aplicabilidade da Lei nº 14.905/2024 aos débitos trabalhistas foi definitivamente pacificada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento dos Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 713-03.2010.5.04.0029, sob a relatoria do Excelentíssimo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, com decisão publicada no DEJT de 25 de outubro de 2024.

Neste precedente, a Corte Trabalhista Superior consolidou o entendimento de que, a partir de 30 de agosto de 2024, os créditos trabalhistas devem observar os critérios estabelecidos pela Lei nº 14.905/2024, aplicando-se o IPCA para correção monetária e a taxa legal (SELIC - IPCA) para os juros moratórios, em consonância com o que já havia sido determinado pelo STF na ADC 58 quanto à necessidade de uniformização dos critérios de atualização entre as esferas cível e trabalhista.

Importante destacar que a nova sistemática estabelecida pela Lei nº 14.905/2024 mantém a tradicional distinção entre os marcos temporais para incidência de correção monetária e juros moratórios. Assim, a correção monetária pelo IPCA incide desde a data em que cada parcela se tornou devida, enquanto os juros moratórios pela taxa legal (SELIC - IPCA) somente passam a incidir a partir do ajuizamento da ação, preservando-se, dessa forma, a sistemática já consagrada pela jurisprudência trabalhista.

Assim, considerando a natureza prospectiva da nova legislação e o posicionamento jurisprudencial consolidado, os valores objeto da presente condenação deverão ser atualizados observando-se os seguintes parâmetros:

a) Para o período anterior a 30 de agosto de 2024:

- Fase extrajudicial: correção pelo IPCA-E acrescido dos juros legais (TRD);
- Fase judicial (a partir do ajuizamento em 12/05/2025): aplicação exclusiva da Taxa SELIC.

b) Para o período a partir de 30 de agosto de 2024:

- Fase extrajudicial (até o ajuizamento em 12/05/2025): correção monetária exclusivamente pelo IPCA, sem incidência de juros moratórios;
- Fase judicial (a partir do ajuizamento em 12/05/2025): correção monetária pelo IPCA, cumulada com juros moratórios pela taxa legal (SELIC - IPCA), não podendo o resultado da subtração ser inferior a zero.

Tal metodologia assegura não apenas a correta preservação do valor real dos créditos trabalhistas, mas também harmoniza o sistema de atualização monetária com as diretrizes constitucionais e a mais recente orientação legislativa e jurisprudencial sobre a matéria.

A responsabilidade pela correção monetária e juros de mora incidentes sobre o débito não cessa com o depósito em dinheiro para garantia da execução, mas sim com o seu efetivo pagamento.

Quanto à condenação, por se tratar de verba de natureza indenizatória, não há incidência de contribuições previdenciárias, na forma do §9º do art. 28 da Lei n. 8.213/91 e da OJ n. 400 da SbDI-1 do TST.

Os critérios aqui não definidos serão decididos pelo Juízo da execução.

#### DISPOSITIVO

Diante do exposto, na Ação Trabalhista - Rito Ordinário ajuizada por ----- em desfavor de -----, resolvo, nos termos da fundamentação, que passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrita:

Deferir o requerimento de justiça gratuita da parte autora;

Rejeitar as preliminares arguidas;

Julgar os pedidos parcialmente procedentes, para:

a) condenar a parte ré a cumprir as seguintes obrigações de fazer:

- Regularizar os depósitos do FGTS e da multa de 40%, sob pena de pagamento de indenização equivalente;

b) condenar a parte ré a cumprir as seguintes obrigações de pagar:

- Indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); Honorários
- advocatícios sucumbenciais.

Custas, pela ré, calculados no percentual de 2% sobre o valor da condenação, conforme planilha anexada.

Alerto as partes, como medida de boa-fé e cooperação processual, de que multa por embargos de declaração protelatórios (conforme o art. 1.026, § 2º, do CPC) será aplicada se forem opostos fora das hipóteses taxativas para a sua utilização, como, por exemplo, os que objetivam o reexame das provas ("error in judicando") ou para contestar as interpretações jurídicas adotadas. É importante destacar que não existe uma obrigação legal para o Juízo enfrentar todos os argumentos apresentados pelas partes, desde que a decisão expresse os fundamentos da sua convicção judicial, como aconteceu neste caso (art. 832, caput da CLT c/c art. 489 do CPC c/c art. 93, inciso IX, da CRFB). Qualquer insatisfação com a decisão deve ser objeto do recurso adequado, que não exige o prequestionamento neste grau de jurisdição e permite a ampla devolutividade para o Tribunal (art. 769 da CLT c/c art. 1.013, §1º, do CPC c/c Súmula 393 do TST).

Advirto, ainda que, caso aplicada, trata-se de penalidade que é devida independentemente da concessão dos benefícios da justiça gratuita a qualquer parte (art. 98, §4º, do CPC).

Notifiquem-se as partes.

No tocante à intimação da União (art. 832, § 5º, da CLT), observe-se o disposto na Portaria Normativa PGF nº 47/2023.

MACEIO/AL, 04 de novembro de 2025.



Documento assinado eletronicamente por EMANUEL HOLANDA ALMEIDA, em 04/11/2025, às 10:38:12 - a5e8a74EMANUEL  
HOLANDA ALMEIDA <https://pje.trt19.jus.br/pejcz/validacao/25102917330214400000021731997?instancia=1>Juiz  
do Trabalho Substituto

Número do processo: 0000661-25.2025.5.19.0009

Número do documento: 25102917330214400000021731997