



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
ATSum 0010497-38.2023.5.18.0003
AUTOR: ALICELIA VAZ DA SILVA
RÉU: TELEFONICA BRASIL S.A.

ATA DE AUDIÊNCIA

Aos vinte e cinco dias do mês de julho de 2023, na Eg. **3ª Vara do Trabalho de Goiânia - GO**, presente o **Exmo. Juiz do Trabalho Rodrigo Dias da Fonseca**, foi realizada a audiência relativa ao **Processo n. 0010497-38.2023.5.18.0003**, entre as partes: **ALICELIA VAZ DA SILVA**, reclamante, e **TELEFONICA BRASIL S.A.**, reclamada.

Às 12h05min, aberta a audiência, foram, de ordem do MM. Juiz, apregoadas as partes: ausentes.

Submetido o processo a julgamento, proferiu-se a seguinte

SENTENÇA

Esta sentença segue as disposições relativas ao procedimento sumaríssimo, especialmente o disposto no art. 852-I, *caput*, da CLT, ficando dispensado o relatório.

I. FUNDAMENTAÇÃO.

1. Limitação da condenação aos valores dos pedidos.

A reclamante, pelos motivos expostos na petição inicial, entende que o valor liquidado e atribuído ao pedido não deve servir de limite a eventual condenação imposta à reclamada.

Sem razão.

Dispõe o art. 840, § 1º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, *in verbis*:

“§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.” (grifei)

Portanto, mesmo no rito ordinário, à semelhança do que há muito se exige no procedimento sumaríssimo, é requisito formal que os pedidos sejam liquidados.

Qual a razão ou o sentido na obrigação legal de liquidação dos pedidos, se o valor respectivo para nada servir, já que seria, segundo a tese da reclamante, uma mera referência, sem nenhum efeito prático? **Para que serve então a imposição legal?** Pior ainda: essa interpretação estimula e gratifica, como é muito fácil perceber, a malícia, o ardid para se angariar vantagem indevida – afirmo isso genericamente, não em relação à presente ação em específico. Afinal, basta à parte indicar valor muito baixo a seu pedido, confiante de que poderá ser acolhido em valor superior, ao tempo em que, se rejeitado, haverá custas e honorários sucumbenciais em montante meramente simbólico, eis que incidentes sobre o valor artificialmente reduzindo atribuído ao pedido. Em suma: incentiva-se, até e no limite, a má-fé, afastando deliberadamente qualquer risco da ação e estimulando a dedução de pedidos descabidos.

Não é, ou não deveria ser, assim. Conforme aforismo jurídico conhecido, “a lei não contém palavras inúteis”. E a razão fundamental da exigência de liquidação dos pedidos é a compreensão pelas partes do real valor discutido no processo, o que apenas é possível se o valor liquidado corresponder exatamente ao montante da possível e futura condenação.

Ademais, há perfeita compatibilidade entre as normas processuais comuns com o Direito Processual do Trabalho quanto à limitação do valor da condenação aos valores postulados (CPC, arts. 141 e 492), vedando-se a sentença *ultra petita* – recordando-se inclusive que o Código de Processo Civil tem aplicação subsidiária e supletiva à norma processual trabalhista (CPC, art. 15). Assim, por qual motivo no cível o valor liquidado deveria se limitar ao postulado, e na Justiça do

Trabalho seria diferente? Enfim, por mais que teses sejam erigidas para fundamentar em contrário, a mim parece que a lei já dispõe clara, adequada e integralmente sobre a questão.

Destarte, em caso de condenação, a liquidação dos valores observará os limites fixados para cada pedido na petição inicial.

2. Prescrição.

A reclamada arguiu prejudicial de mérito de prescrição quinquenal.

A reclamante trabalhou de 15/7/2019 a 6/6/2021, tendo ajuizado a presente reclamatória em 26/4/2023.

Considerado, portanto, o período contratual e a data de ajuizamento da ação, a arguição da prejudicial em tela configura provocação de “incidente manifestamente infundado” (CLT, art. 793-B, VI), que apenas serve para subtrair desnecessariamente tempo do juízo e da contraparte, configurando má-fé.

De toda sorte, rejeita-se a prejudicial, flagrantemente incabível.

3. Benefício normativo. Vantagem pessoal.

A reclamante reporta-se na exordial às Cláusulas 7ª do ACT 2018 /2020 e 6ª do ACT 2020/2022, a fim de postular o direito em epígrafe, ao argumento de que, a despeito do direito assegurado na norma coletiva, a reclamada nunca teria o observado e pago referida vantagem.

Sem razão.

Eis o teor das duas cláusulas integrantes das normas coletivas referidas, de idêntica redação:

“O valor da verba ‘Vantagem Pessoal’, será reajustado sempre e apenas quando houver reajuste geral de salários por força de lei, convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa, na mesma ocasião e percentual destes reajustes salariais.

Parágrafo Único: A verba ‘Vantagem Pessoal’ integrará a base de cálculo do 13º salário, férias, horas extras, FGTS,

adicionais salariais legais e verbas rescisórias.” (IDs Num. 5aa48bf - Pág. 3 e Num. a37d4fc - Pág. 3).

Da leitura das normas em referência, percebe-se de plano que se cuida do reajuste da verba “Vantagem Pessoal”, sem nenhuma referência à sua origem, motivação, beneficiários, etc. É evidente que se trata de direito já recebido por parte dos empregados, eis que se está dispondo sobre seu reajuste, integração e reflexos.

A reclamante não faz nenhuma menção a que empregados seria devida a parcela, ou quais os seus requisitos regulamentares. Aliás, é tão evidente o desconhecimento, pela autora, da origem e alcance da verba postulada, que *estimou*, sem qualquer fundamentação, o valor do pedido, de forma absolutamente aleatória.

Só essas circunstâncias bastariam para a rejeição do pedido.

Em defesa, a reclamada afirmou a respeito:

“A verba denominada ‘vantagem pessoal’ foi instituída pela VIVO S/A, aos empregados oriundos a época de empresas incorporadas pela VIVO S/A, como é o caso da GVT quando incorporada, que tiveram algum(s) benefício(s) suprimidos em razão da incorporação das empresas e diferenças existentes entre as normas coletivas.

Neste sentido, de forma resumida, a verba ‘vantagem pessoal’ pactuada junto ao ente sindical, visa evitar a supressão salarial/benefícios dos empregados que foram incorporados.

Conforme se verifica dos ACTs da GVT, ora colacionados em vista às ACTs já na vigência da VIVO S/A, e, posteriormente TELEFONICA, ora reclamada, não há supressão de qualquer direito instituído por norma coletiva ou diferenças existentes entre as normas coletivas.

Desta forma, esclarece a reclamada que a vantagem pessoal não era um benefício elegível a todos os empregados, mas sim, aqueles que em razão da incorporação das empresas deixariam de ter algum benefício específico, o que não era o caso da reclamante, haja vista que sequer fazia parte do quadro de funcionários da empresa à época.

Seguindo tal esclarecimento, infere-se que a verba 'Vantagem Pessoal' não se trata de uma elegibilidade para determinado grupo, mas uma condição específica e individual devido alguma alteração no contrato de trabalho, o que evidentemente ocorreu com a incorporação da empresa GVT pela VIVO S/A.

Com a incorporação da VIVO S/A pela TELEFÔNICA BRASIL S.A., a Contestante, ora Reclamada, manteve a verba 'Vantagem Pessoal' já Com a incorporação da VIVO S/A pela TELEFÔNICA BRASIL S.A., a Contestante, ora Reclamada, manteve a verba "Vantagem Pessoal (...)" (Num. 42d58e6 - Pág. 9/10)

A alegação defensiva, mais que verossímil, é confirmada pela referência, ainda na contestação, à Cláusula 5ª, intitulada "Vantagem Pessoal", de Acordo Coletivo Anterior. Esse ACT injustificada e inexplicavelmente foi omitido dentre os documentos juntados aos autos com a defesa, revelando pouco zelo profissional, a interferir na valoração dos honorários advocatícios (CPC, art. 85, § 2º, I). Nada obstante, a cláusula teve seu teor reproduzido na peça defensiva (ID Num. 42d58e6 - Pág. 10), sem impugnação específica pela reclamante, do que se presume sua efetiva existência e conteúdo. E o teor dessa Cláusula esclarece a origem da parcela "Vantagem Pessoal", que era paga à empresa Vivo, incorporada à reclamada. Como a autora nunca integrou os quadros daquela empresa incorporada, de fato não faz jus à parcela.

Releva notar por fim que o preposto da reclamada confirmou em seu depoimento pessoal que "que os empregados incorporados de outras empresas pela Vivo tiveram incorporado o auxílio condutor como vantagem pessoal, o que não é o caso da reclamante" (ID Num. c104952 - Pág. 2).

Destarte, rejeito o pedido.

4. Danos morais.

A reclamante foi dispensada sem justa causa em 6.6.2023, com o pagamento regular e tempestivo de suas verbas rescisórias.

Entretanto, a autora alega que a dispensa teve natureza persecutória, discriminatória, posto que decorreu de represália pelo fato de ter mantido relação amorosa com outro empregado da ré.

Pareceu-me de início que a pretensão da reclamante não mereceria sequer maior consideração, posto que a dispensa foi imotivada e, portanto, derivada do direito potestativo que o ordenamento jurídico assegura a qualquer

empregador, desde que ausente hipótese de garantia provisória de emprego e quitadas as parcelas rescisórias, inclusive a indenização respectiva (CF, art. 7º, I, c/c ADCT, art. 10, I e II).

No entanto, uma análise mais minuciosa dos fatos e provas acostadas aos autos conduz à conclusão diversa.

A reclamante mantém união estável com um ex-empregado da reclamada, chamado João Carlos Dias de Freitas. A própria reclamante narrou em seu depoimento pessoal:

“que conhecia o João Carlos antes de trabalhar junto à reclamada, por terem trabalhado juntos anteriormente em outra empresa (...); que teve relacionamento pessoal com o João Carlos após ter sido contratada; (...) que acredita que tenha iniciado o relacionamento com o João Carlos uns dois meses depois de ter sido contratada; que possuem união estável e um filho de três anos.” (ID Num. c104952 - Pág. 1/2)

A empresa ainda, em mais de uma oportunidade, reiterou que não possui nenhuma norma restritiva ao relacionamento pessoal entre seus empregados, o que parece mesmo verdadeiro. Afinal, a reclamante trabalhou para a reclamada por cerca de dois anos e por quase todo esse período já estava envolvida com seu companheiro, e é praticamente impossível que a reclamada desconhecesse sua união. Aliás, o preposto reconheceu textualmente “que era do conhecimento da reclamada que a reclamante e o João Carlos possuíam relacionamento pessoal” (ID Num. c104952 - Pág. 2).

No entanto, o Sr. João Carlos, companheiro da reclamante, foi dispensado por justa causa em 4/5/2023. Ele ajuizou reclamação trabalhista (RT 0011405-84.2022.5.18.0018), em que a reclamada, em defesa, dentre os motivos alegados para sustentar a dispensa motivada, alegou que o Sr João Carlos teria se valido de seu cargo para contratar a ora reclamante. Esta afirmou, em depoimento pessoal, que “não teve nenhum contato com ele no processo de seleção”, o que pode ser verdade. Porém também é fato que o Sr. João Carlos atuou de forma a indicar a companheira para a contratação. Afinal, ele participou ativamente de processo para seleção e contratação de empregados (ID Num. 0e0b847 - Pág. 49), tendo encaminhado mensagem indicando o nome da companheira, mesmo ante observação prévia, de gestor da área, de que outros candidatos eram mais adequados para o preenchimento da vaga (ID Num. 0e0b847 - Pág. 50/51).

Vale destacar que não há nada de errado na norma da reclamada – exceto pela redação confusa e gramaticalmente equivocada – que restringe a contratação de parentes. Eis o teor da Normativa de Recrutamento e Seleção, no particular, segundo narrativa da própria reclamada, em contestação apresentada nos autos da RT 0011405-84.2022.5.18.0018:

“Não é permitido [sic] a contratação de parentes (cônjuge ou pessoa com relação afetiva análoga, os ascendentes, descendentes, irmãos de funcionários ou seu cônjuge, assim como os cônjuges destes) que tenham,[sic] vínculo hierárquico (relação de gestor e subordinado/fornecedor e cliente interno) ou relação que possa ter influência direta ou indireta. Portanto, se o parentesco for identificado na seleção, o candidato será desclassificado.” (ID Num. 0e0b847 - Pág. 53)

Como se nota da redação deficiente, a norma restringe a *contratação* de parentes para laborar com parentes com quem viessem a manter vínculo hierárquico. É até elogiável a norma interna, pois evita o indevido benefício a candidatos a emprego pelo fato de terem relação de parentesco com empregados da ré, em prejuízo de terceiros. É portanto, uma norma que prestigia a impessoalidade e moralidade, critérios a serem de fato valorizados. Isso não significa que a reclamada impeça o relacionamento pessoal entre seus empregados, como alegou em defesa e a reclamante, mais à frente, imputou como contraditório, em vista do teor da defesa apresentada na ação movida pelo Sr. João Carlos.

De outra parte, é incerto afirmar que a reclamante e o Sr. João Carlos já mantinham essa relação de natureza íntima quando ela foi contratada pela reclamada. É certo que já se conheciam, por terem laborado anteriormente em outra empresa, conforme depoimento pessoal da reclamante, que estimou terem iniciado o relacionamento “uns dois meses depois de ter sido contratada”, e igualmente pode-se afirmar que, cerca de um mês e meio após a contratação, os dois já se relacionavam, o que se deduz de publicação do Sr. João Carlos nas redes sociais (ID Num. 0e0b847 - Pág. 52).

Nesse cenário, é, de fato, ao menos questionável a participação do Sr. João Carlos no processo seletivo que resultou na contratação da reclamante, pois ele indicou o nome da companheira mesmo após manifestação contrária de gestor de área em que ela atuaria, recomendando a contratação de outros empregados.

Diante de todos esses fatos, conclui-se, em tese, pela possível pertinência da dispensa motivada do Sr. João Carlos, que de resto foi atribuída também

a outros fatores além desse ora analisado. Não obstante, ainda que se possa cogitar da conduta abusiva ou antiética do Sr. João Carlos, não há prova alguma, em todo o episódio, de qualquer participação censurável da reclamante no episódio. Aliás, isso é tão verdadeiro que a obreira foi dispensada sem justa causa, na mesma data que o companheiro, em 4/5/2021.

E esse ponto é essencial para a compreensão deste *decisum*: a reclamante e seu companheiro foram dispensados *na mesma data*, dia 4/5/2022, sendo que o aparente desligamento posterior da reclamante se dá por força da projeção ficta do aviso prévio indenizado, que postergou a data de término do contrato em 6/6/2021. Ou seja: no dia em que resolveu dispensar o companheiro da reclamante, a reclamada decidiu igualmente dispensar a obreira.

A reclamada poderia, como já pontuado anteriormente, dispensar a reclamante imotivadamente. É direito seu, assegurado no arcabouço normativo vigente. No entanto, na forma da lei, todo direito deve ser exercido dentro dos “limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”, sob pena de configuração de abuso de direito, conducente à sua ilicitude (Cód. Civil, art. 187).

A empregada, naturalmente, poderia ser dispensada imotivadamente, posto que não era detentora de qualquer espécie de garantia provisória no emprego. Todavia, no caso concreto, a reclamada não poderia dispensá-la em função de qualquer ato imputável a terceiro, mesmo seu companheiro. O questionamento evidente é: mas teria mesmo isso ocorrido?

Ante a prova dos autos, não há nenhuma dúvida.

A despeito do alegado em defesa, não há nenhuma comprovação de que a reclamada tivesse dispensado outros empregados junto com a reclamante, o que poderia afastar qualquer cogitação de dispensa discriminatória. E note-se que seria uma prova muito fácil de se produzir, bastando, por exemplo, a juntada do CAGED do mês de referência. A reclamada, todavia, manteve-se inerte no campo probatório, limitando-se a alegar o desligamento de outros empregados.

E, fundamentalmente, temos a dispensa da reclamante *na mesma data* em que seu companheiro. Em seu depoimento pessoal, a autora afirmou que “foi dispensada minutos após a saída do João Carlos”. É absolutamente inverossímil de que se trate de mera coincidência, sendo mais que evidente a ligação entre os dois rompimentos contratuais. Quando ambos foram dispensados, a reclamante já trabalhava para a reclamada há aproximadamente dois anos, sem registro, ao menos que tivessem sido trazidos aos autos, de qualquer atuação indevida. Assim, sem nenhuma outra razão aparente, tudo indica que a reclamada valorou a

reclamante como injusta beneficiária da decisão tomada por seu companheiro no processo de seleção a que foi submetida e designada para a vaga então existente, daí a decisão por sua dispensa.

Em síntese, a dispensa na mesma data, aliada ao teor da defesa apresentada na ação movida por seu companheiro, gera a presunção e firma a convicção de que a reclamante foi dispensada, sem justa causa, em consequência da dispensa motivada do Sr. João Carlos.

Não é desconhecida a discriminação estrutural em desfavor da mulher em vários aspectos da vida em sociedade, em especial no ambiente de trabalho. Questões relacionadas à maternidade, por exemplo, geram eventuais dificuldades e restrições de acesso e promoção profissional de mulheres. As estatísticas oficiais – que deixo de trazer a lume neste espaço por inadequação, mas que são conhecidas – demonstram a desigualdade de oportunidades no ingresso e promoção nas carreiras por parte das mulheres.

Com intuito de implementar medidas concretas de superação dessa realidade, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou, por meio da Resolução nº 492 de 17 de março de 2023, a “adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário”, na linha das diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021.

O julgamento com perspectiva de gênero, em aplicação concreta e substancial do princípio da primazia da realidade, perpassa pela adequada interpretação relativa ao ônus da prova e presunções legais, nas ações em que estereótipos culturais possam conduzir a conclusões não convincentes, fundadas em preconceitos arraigados. É precisamente este o caso em apreço.

Sem pretensão de erudição, inclusive inexistente neste julgador, e até porque a sentença não se presta à defesa de teses ou à demonstração de academicismo, apenas registro que o julgamento com perspectiva de gênero permite verificar, no presente caso, que os fatores associados à desigualdade entre homens e mulheres, no mundo do trabalho, influenciaram decisivamente a dispensa da reclamante.

Como já visto, a reclamante foi dispensada por ter sua atuação – e, a rigor, seu próprio emprego – associado à atuação de seu companheiro. Por outros termos, é como se a nódoa que a reclamada detectou no comportamento do companheiro da autora afetasse ela própria. Em linguagem popular, a obreira “pagou o pato” pela conduta possivelmente faltosa de seu parceiro, o que não é razoável e revela, sim, o preconceito subjacente, não raro disfarçado e dificilmente comprovável, mas concreto.

A reclamante não é detentora de estabilidade no emprego e sequer postula sua reintegração. Requer o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da dispensa indevida, no que tem toda razão.

A responsabilidade civil, no presente caso, está configurada primeiro pela demonstração da ação lesiva da reclamada (ato ilícito) e decorre do abuso de direito já relatado; segundo, pelo prejuízo efetivo ou resultado lesivo, que é indubitável, pois a reclamante perdeu seu emprego em razão da ilicitude cometida; e essa circunstância já revela a presença do terceiro e último pressuposto, o nexo causal entre a conduta lesiva e o dano experimentado.

O dano extrapatrimonial, passível de reparação mediante o deferimento de indenização compensatória, deve ser ponderado mediante a observância dos critérios arrolados no art. 223-G, I a XII da CLT (“a natureza do bem jurídico tutelado”; “a intensidade do sofrimento ou da humilhação”; “a possibilidade de superação física ou psicológica”; “os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão”; “a extensão e a duração dos efeitos da ofensa”; “as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral”; “o grau de dolo ou culpa”; “a ocorrência de retratação espontânea”; “o esforço efetivo para minimizar a ofensa”; “o perdão, tácito ou expresso”; “a situação social e econômica das partes envolvidas”; e “o grau de publicidade da ofensa.”).

Tudo considerado, condeno a reclamada a pagar à reclamante indenização por danos morais, arbitrados em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

5. Justiça gratuita.

O Direito – e a lei, como uma de suas expressões objetivas, uma de suas fontes formais – repele naturalmente o absurdo, o excesso, a falta de lógica e o desequilíbrio. Como se diz costumeiramente, “Direito é bom senso”.

Pois bem. Após a Reforma Trabalhista e, em especial, o julgamento da ADI 5766, pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, pelo qual se restringiram efetivamente as hipóteses de dedução dos honorários advocatícios sucumbenciais, devidos pelos reclamantes, do valor de seus créditos, urge uma interpretação mais restritiva e conforme a lei, relativamente à concessão dos benefícios da justiça gratuita. Afinal, do contrário o absurdo se concretizaria, com chancela judicial: bastaria a qualquer pessoa, mesmo de altas posses materiais, produzir singela declaração para fugir ao efetivo pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais que, por sua natureza alimentar, merecem a mesma tutela que o próprio crédito trabalhista em sentido estrito.

Ora, o legislador reformista instituiu regra clara para a concessão da gratuidade, exigindo da parte comprovação efetiva da insuficiência de recursos (CLT, art. 790, § 4º). É uma opção legislativa legítima, a exigir da parte demonstração objetiva de não ter condições de litigar sem prejuízo do próprio sustento e de sua família. Por outros termos, não mais cabe a presunção da miserabilidade jurídica, que deve ser demonstrada, excetuando-se apenas os trabalhadores “que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (CLT, art. 790, § 3º). Assim, somente para aqueles que recebam salário até o referido limite gozarão da presunção de fazerem jus à gratuidade judiciária.

O C. Tribunal Superior do Trabalho confirmou essa diretriz, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA ADESIVO. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA FÍSICA. MERA DECLARAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, para a concessão do benefício da gratuidade da justiça, exige-se não apenas a mera declaração ou afirmação que a parte não possui condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do seu sustento e da sua família, mas, também, a efetiva comprovação da situação de insuficiência de recursos, nos termos do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu a parte reclamante. Recurso de revista adesivo não conhecido.” (RRAg-11597-68.2018.5.03.0052, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 10/06/2022)

No caso concreto, a reclamante recebia menos que 40% do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, presumindo-se que faz jus aos benefícios da justiça gratuita.

Por essa razão, defiro o pedido.

6. Honorários sucumbenciais.

Considerando a sucumbência recíproca das partes e ante a necessidade de reservar margem para a majoração dos honorários sucumbenciais até

o limite de 15% em caso de eventuais recursos ao TRT e TST (art. 85, §11º, do CPC), bem como os requisitos do art. 791-A, § 2º, da CLT, além da natureza alimentar dos honorários advocatícios, condeno:

a) a reclamada a pagar, à advogada da reclamante, os honorários de sucumbência, fixados em 8% (oito por cento), incidente sobre o valor da condenação (item 4, retro);

b) a reclamante a pagar, ao advogado da reclamada, os honorários de sucumbência, fixados em 5% (cinco por cento, tendo em vista o que constou no item 3, retro), incidente sobre o valor do pedido julgado improcedente.

Fica desde logo determinado que a liquidação da sentença incluirá o valor dos honorários sucumbenciais em favor da advogada da reclamante.

Relativamente aos honorários sucumbenciais devidos pela reclamante em favor do advogado da reclamada, aplicável o entendimento extraído do julgamento da ADI n. 5.766, pelo Excelso Supremo Tribunal Federal. Assim, uma vez apurado o valor devido, fica suspensa sua exigibilidade, condicionando-se execução futura à demonstração de superação da condição de miserabilidade jurídica, dentro de dois anos contados do trânsito em julgado da sentença, após os quais será extinta sua obrigação (§ 4º, do art. 791-A, da CLT).

Não cabe, outrossim, compensação com créditos reconhecidos à reclamante nesta ou em outra ação trabalhista por ele movida.

A esse propósito, colho da jurisprudência mais recente do TST, *in verbis*:

“I - AGRADO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ARTIGO 791-A, § 4º, DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS OBTIDOS NO PROCESSO PARA PAGAMENTO DA VERBA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. Constatado possível equívoco na decisão monocrática, impõe-se a reforma da decisão agravada. Agravo provido. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ARTIGO 791-A, § 4º, DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DE CRÉDITOS

TRABALHISTAS OBTIDOS NO PROCESSO PARA PAGAMENTO DA VERBA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. No presente caso, o Tribunal Regional entendeu não ser possível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, diante da inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT. A ação foi proposta na vigência da Lei 13.467/2017. 2. O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ADI 5766, concluiu que, embora possível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios, não se pode presumir que a mera obtenção de créditos em juízo seja apta a alterar o status de hipossuficiente do trabalhador, razão pela qual é inviável a utilização dos valores relativos ao êxito na demanda para fins de pagamento dos honorários da parte adversa. Declarou-se, então, a inconstitucionalidade da parte final do art. 791-A, § 4º, da CLT, precisamente das expressões: 'desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa'. **Assim, vencido o beneficiário da justiça gratuita, poderá ser condenado ao pagamento de honorários advocatícios, os quais, todavia, permanecerão sob condição suspensiva de exigibilidade, somente podendo ser executados caso haja prova superveniente da perda da condição de hipossuficiência, sendo vedada qualquer compensação com créditos trabalhistas obtidos na ação ou em outra demanda.** 3. No caso dos autos, portanto, o Tribunal Regional, ao deixar de condenar o Reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios, violou o art. 791-A, da CLT. Aplica-se, contudo, a condição suspensiva de exigibilidade prevista no art. 791-A, § 4º, da CLT, tendo em vista a impossibilidade de utilização dos créditos obtidos na presente demanda para pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido." (Ag-RRAg-10093-03.2020.5.15.0091, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 10/06/2022 - grifei)

Defiro, nesses estritos termos.

7. Incidência fiscal e previdenciária.

Indevidos recolhimentos fiscais e previdenciários, tendo em vista a natureza indenizatória da parcela objeto de condenação.

8. Juros e correção monetária.

Os créditos reconhecidos devem ser corrigidos pelo IPCA-e até o dia anterior ao ajuizamento da ação. A partir de então, deve-se utilizar somente a taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), que incorpora no seu cálculo a correção monetária e os juros de mora, na forma da decisão proferida pelo STF nos autos das ADI's 5867 e 6021 e ADC's 58 e 59, cujo julgamento se deu em 18.12.2020, com os esclarecimentos efetuados na apreciação dos Embargos de Declaração, concluídos na Sessão Virtual de 22.10.2021.

II. DISPOSITIVO.

ISSO POSTO, **JULGO PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos da exordial para condenar a ré **TELEFONICA BRASIL S.A.** a pagar a **ALICELIA VAZ DA SILVA** indenização por danos morais, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Honorários advocatícios de sucumbência conforme item 6 supra.

Contribuição previdenciária e imposto de renda consoante item 7 retro.

Juros e correção monetária nos termos segundo o 8 supra.

Tudo nos termos da fundamentação, parte integrante deste dispositivo para todos os efeitos legais.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), valor da condenação.

Notifiquem-se as partes.

Nada mais.

GOIANIA/GO, 25 de julho de 2023.

RODRIGO DIAS DA FONSECA
Juiz Titular de Vara do Trabalho