



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

1001344-34.2024.5.02.0468

Tramitação Preferencial
- Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/09/2024

Valor da causa: R\$ 140.000,00

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: MARCEL AFONSO ACENCIO

ADVOGADO: GLORIA MARY D AGOSTINO SACCHI

ADVOGADO: AMANDA ROBERTA SACCHI

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: ANDRE FITTIPALDI MORADE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
8ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO
ATOrd 1001344-34.2024.5.02.0468
RECLAMANTE: -----
RECLAMADO: -----

Processo nº 1001344-34.2024.5.02.0468 Reclamante: -----

Reclamada: -----

Em 25 de outubro de 2024, às 17h00min, na sala de audiências deste Juízo, presente a MM. Juíza, Renata Curiati Tibério, foram por ordem da MMa. Juíza, apregoados os litigantes. Ausentes.

Sentença:

RELATÓRIO

A parte reclamante pleiteou a anulação da dispensa por justa causa aplicada pela ré, sua reintegração ao emprego e o pagamento de indenização por danos morais e demais verbas elencadas nos itens “a” a “i” da petição inicial. Atribua-se à causa o valor de R\$ 140.000,00.

Infrutífera a conciliação, defendeu-se a parte reclamada impugnando especificamente as pretensões obreiras, pugnando, ao final, pela improcedência da demanda. Alegou prescrição quinquenal.

Juntaram documentos. Ouvidas as partes e testemunhas.

Sem outras provas a serem produzidas, declarou-se encerrada a instrução processual.

Oportunizada a apresentação de manifestação sobre a defesa e razões finais.

Inconciliados. É o relatório.

Decide-se:

FUNDAMENTAÇÃO

DA LIMITAÇÃO AOS VALORES APONTADOS NA EXORDIAL

A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, que deu nova redação ao artigo 840, §1º, da CLT, é dever da parte formular os pedidos de modo certo, determinado e com indicação de seu valor, cujos limites deverão observados na fase de liquidação, considerando-se, ainda, o disposto no artigo 292, §2º, do CPC.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Indefiro o pedido de justiça gratuita, uma vez que a parte reclamante não comprovou a insuficiência de recursos, percebia salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e percebe, atualmente, benefício previdenciário superior a tal importe (artigo 790, § 3º e § 4º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467, de 13.07.2017).

Saliente-se que o entendimento consubstanciado no item I da Súmula 463 do C. TST, segundo o qual "para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica", encontrase superado, posto que é anterior à edição da Lei nº 13.467/2017, que disciplinou a matéria ao inserir o §4º ao artigo 790 da CLT, trazendo novos parâmetros a serem observados.

Neste mesmo sentido, reporto-me a recente julgado proferido pela 4ª Turma do C. TST (destaques no original):

“A esse respeito, estipula a Súmula 463, I, do TST, que “para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)” (grifos nossos).

Ora, o referido verbete sumulado foi editado consolidando a interpretação do ordenamento jurídico vigente antes da reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/17, calcado na redação anterior do § 3º do art. 790 da CLT, que falava em “declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família” (grifos nossos).

Com a Lei 13.467/17, o § 3º do art. 790 da CLT teve sua redação alterada, sendo acrescido o § 4º, com a seguinte redação:

Art. 790. (...)

(...)

§ 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.

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

A mudança é clara. Não é possível invocar súmula superada por norma legal que disciplina a matéria em sentido diverso. Ou seja, antes da Lei 13.467/17 era possível a mera declaração de hipossuficiência econômica. Agora, se o trabalhador percebe salário superior a 40% do teto dos benefícios do RGPS, há necessidade de comprovação da insuficiência econômica." (PROCESSO Nº TST-RRAg-1000045-27.2021.5.02.0468, 4ª Turma, 18.04.2023)

DA PRESCRIÇÃO

Acolhe-se a prescrição quinquenal com fulcro no artigo 7º, XXIX, da Constituição da República, declarando-se prescritos os efeitos pecuniários das parcelas anteriores a 07.09.2019, ressalvado anotação na CTPS.

DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O autor relatou, na petição inicial, que se envolveu em um "desentendimento verbal" com outro empregado, e que durante tal interação houve um "mal entendido", que culminou com sua dispensa por justa causa:

“No dia seguinte, antes do início do turno, o Reclamante estava na área de lazer conversando com colegas a respeito da reunião. Durante a conversa houve um mero desentendimento verbal entre o Reclamante e um dos colegas de trabalho Sr. -----, um empregado mais novo na empresa.

Assim que percebeu o mal entendido, o Reclamante imediatamente procurou esclarecer a situação com o referido colega Sr. -----, para que não ficasse nenhum desconforto entre eles, já que o obreiro sempre prezou seu bom relacionamento com todos os colegas de trabalho.

Entretanto, espalhou-se um boato na empresa com informações absolutamente inverídicas, de que o Reclamante teria ofendido o Sr. -----, e o Reclamante passou a ter sua honra questionada e a ser tratado com desdém, de forma humilhante e injustificada.”

O reclamante negou que tenha cometido falta grave e alegou que o "mero desentendimento verbal" ocorrido não se reveste de gravidade suficiente para ensejar a dissolução contratual por justa causa.

O autor alegou, ainda, que o comunicado de dispensa formulado pela ré foi genérico, e que é detentor de estabilidade normativa decorrente de acidente de trabalho.

A parte autora pugnou pela anulação da dispensa por justa causa levada a efeito pela ré, por sua reintegração ao emprego, pelo restabelecimento do convênio médico e pelo pagamento de salários e demais consectários legais devidos no período de afastamento, bem como de indenização por danos morais.

Sucessivamente, o autor pleiteou a conversão da demissão por justa causa em dispensa imotivada, e o pagamento das respectivas verbas rescisórias.

A reclamada, por seu turno, defendeu a licitude da penalidade aplicada, e alegou que o autor proferiu ofensa de cunho racista ao colega de trabalho com o qual se desentendeu.

Vejamos.

De início, assinalo que a demissão por justa causa configura medida extrema de ruptura contratual, razão pela qual os motivos que a embasam devem ser graves o suficiente para inviabilizar a manutenção do pacto laboral e robustamente demonstrados.

Dito isso, assinalo que, segundo a reclamada, numa discussão ocorrida no ambiente de trabalho, o autor teria ofendido outro empregado, utilizando-se, dentre outras expressões pejorativas, da palavra "negão".

A ré também afirmou que o autor teria tentado agredir o outro empregado na ocasião:

“No dia seguinte, o reclamante foi tirar satisfações com o Sr. -----, questionando o porquê de ele ter respondido à pergunta feita ao Sindicato.

Nessa ocasião, o reclamante chamou o reclamante de “negão de Diadema”, “puxa saco da Comissão” e “baba ovo”, tentando relacionar opinião ou fala do Sr. ----- com a sua cor:

(...)

Além da ofensa proferida ao colega, o reclamante se dirigiu ao Sr. -----, na tentativa de agredi-lo, em que pese não tenha concretizado a ação.”

A reclamada carrou aos autos declarações acerca do ocorrido, contendo relatos que teriam sido feitos pelo reclamante, pelo ofendido e por uma testemunha (ID.b4c34aa/ID.a9b6bdf).

Conforme registrado na ata de audiência juntada ao ID.32c774e, o reclamante não reconheceu o termo acostado pela ré à página 508 do pdf, que teria sido assinado por ele.

Quanto aos fatos que levaram à demissão por justa causa, o reclamante afirmou, em seu depoimento pessoal, que chamou o outro empregado de "baba ovo" e se referiu a ele como "pessoa preta":

“3- o depoente insultou o Sr. -----

como "baba ovo";

4- quase o setor inteiro estava presente;

5- se referiu ao Sr. -----
como

peessoa preta;”

A testemunha convidou duas testemunhas para serem ouvidas em juízo, sendo uma delas o Sr. -----, empregado ofendido pelo reclamante.

O Sr. ----- prestou as seguintes declarações em seu depoimento pessoal:

- “1 - que confirma o depoimento prestado no compliance da empresa conforme fls 506;
- 2- nunca brigou com o reclamante;
- 3- o depoente se sentiu ofendido com o que foi falado pelo reclamante e o avisou;
- 4- o reclamante pediu desculpas bem depois e a testemunha falou que sim mas já tinha feito a reclamação na empresa;
- 5- o depoente fez um BO sobre os fatos;
- 6- o depoente não foi à Delegacia pedir para darem seguimento ao BO;
- 7- no dia anterior ao ocorrido o Sindicato chamou os empregados para informar que o setor em trabalhavam seria terceirizado mas no dia do ocorrido nada tinha acontecido na empresa;
- 8- o depoente não guarda mágoa do reclamante.”

Pois bem.

Conforme acima transcrito, a testemunha confirmou o depoimento constante da declaração juntada pela ré à página 506.

Em tal declaração a testemunha afirmou que o reclamante o chamou de "puxa-saco de comissão", "baba ovo" e, por mais de uma vez, de "preto de Diadema".

A segunda testemunha trazida pela reclamada também confirmou o teor das declarações juntadas pela reclamada.

Conforme termo acostado à página 507 do pdf, o Sr. -----
 ----- relatou ao setor de Recursos Humanos da reclamada que, devido a desacordo acerca de uma reunião ocorrida na véspera, o reclamante passou a hostilizar o outro empregado:

“Nesse momento fez um gesto apontando e passando a mão na pele do braço indicando a cor de pele e disse "logo você que é preto de diadema defendendo esses caras (comissão)”

“Não falei mais nada e o -----
 --- foi pra cima do ----- . Um foi em direção ao outro se peitando.

O ----- afastou o -----
 ----- para não haver contato físico. Ficou aquele debate, xingamentos...

Percebi que o ----- ficou nervoso e com os olhos cheios de lágrimas.”

A testemunha convidada pelo autor, por seu turno, afirmou que presenciou o desentendimento entre o reclamante e o Sr. ----- e que não ouviu ofensas que teriam sido feitas pelo autor, mas que outros empregados presentes teriam escutado a utilização de um termo racista:

“5- não ouviu nenhuma ofensa específica do reclamante em face do Sr. ----- e não houve nenhuma agressão física;

6- no momento da discussão algumas pessoas falaram que o reclamante tinha sido racista e que o Sr. -----
 ----- tinha sido ofendido mas o depoente nada escutou;

(...)

12- ----- e outras pessoas ouviram o termo racista usado pelo autor.”

Passo agora à análise dos elementos probatórios produzidos nos autos.

O reclamante confirmou ter se referido a um colega de trabalho, durante um desentendimento, como "pessoa preta".

As testemunhas da reclamada ratificaram declarações nas quais afirmaram que o autor chamou o Sr. ----- de "preto de Diadema".

A testemunha do autor, embora não tenha ouvido o termo racista, relatou que outros empregados presentes confirmaram a injúria de cunho racial.

Some-se a isso o fato de que, muito embora o reclamante não tenha reconhecido, em audiência, o termo de declaração juntado pela ré à página 508 do pdf, depreende-se de sua manifestação sobre a defesa que o documento consigna, sim, declarações prestadas pelo autor à ré.

O reclamante se referiu, expressamente, ao que "foi dito pelo Reclamante ao suposto Compliance da Reclamada" e mencionou a página 508 do pdf.

E citando trechos do documento juntado à página 508 do pdf, o autor se reportou ao "seu depoimento para a empresa", no qual teria relatado a inexistência de rixa entre os contendores (págs. 525, 543 e 548 do pdf, grifei):

“Ou seja, o Reclamante deixou muito claro no seu depoimento para a empresa que ELE NÃO TINHA PROBLEMA ALGUM COM O SR. ----- e que, inclusive, o obreiro pensava ter uma certa liberdade e proximidade com a suposta vítima, sendo que ele se valeu de uma maneira de se expressar infeliz para demonstrar indignação de o Sr. -----, trabalhador como o Reclamante, ter agido como se fosse um representante do Sindicato, tanto que chamou o Sr. -----, de maneira infantil de “baba ovo” do Sindicato, ou seja, a expressão que a suposta vítima entendeu se tratar de uma injúria racial e a Reclamada, malandramente, se valeu para dispensar um trabalhador portador de estabilidade de emprego, foi uma forma de enaltecer que o Sr. ----- não poderia se curvar ou tomar partido do Sindicato que queria terceirizar o setor em que atuavam, tanto que falou ao Sr. ----- que ele não poderia ter dado este “vacilo”.

(...)

Ainda, o Reclamante, na declaração anexada

às fls. 508 dos autos, relatou durante a sua oitiva que [...].

(...)

Afora isto, no depoimento apresentado às fls. 508 do pdf, o Reclamante mencionou expressamente para a empresa que a situação ocorrida havia repercutido negativamente entre os outros funcionários da empresa, antes que o Autor pudesse se defender, fato comprovado pelo depoimento da testemunha do Autor, colhido em audiência de instrução:"

No referido termo acostado à página 508 do pdf, o reclamante teria prestado, dentre outras, as seguintes declarações:

"Falei de forma errada 'você é negão de Diadema, não pode dar esses vacilos'. Essa uma expressão que eu uso porque sou de Itaquera e uso essa expressão. Meu pai é negro. Tenho liberdade com os colegas, mas o ----- é recente na área."

Entendo, ante todo o exposto, ter restado suficientemente comprovado o fato de o reclamante ter chamado outro empregado de "baba ovo" e "preto de Diadema".

É o que se extrai dos depoimentos das partes e das manifestações do reclamante nos autos, tanto a partir de análise isolada quanto a partir de análise conjunta do manancial probatório.

Dito isso, assinalo que o reclamante defendeu, em extenso arrazoado (ID.bf3145d), que a expressão empregada por ele não foi pejorativa, e que seu objetivo era, ao contrário, o de enaltecer o outro empregado (destaquei):

"Leciona Damásio de Jesus, na sua obra Código Penal Anotado (8ª edição, São Paulo, Ed. Saraiva, p. 437) que "De acordo com a intenção da lei nova, chamar alguém de 'negro', 'preto', 'pretão', 'negrão', 'turco', 'africano', 'judeu', 'baiano', 'japa', etc., DESDE QUE COM VONTADE DE LHE OFENDER A HONRA SUBJETIVA relacionada com cor, religião, raça ou etnia, sujeita o autor a uma pena mínima de um ano de reclusão, além de multa".
(g.n.).

Ou seja, não é porque o Reclamante, erroneamente, se referiu ao Sr. ----- como “preto de Diadema” que isto automaticamente é enquadrado como uma injúria racial.

No seu depoimento à empresa, como já exposto, o Reclamante deixou muito claro que, por também ser negro e morar em periferia, e por acreditar que tinha uma relação mais próxima com o Sr. -----, valeu-se da expressão para salientar que o Sr. ----- não poderia tomar partido do Sindicato na questão envolvendo a terceirização do setor, que poderia impactar a situação dos empregados compatíveis.

Logo, o Reclamante, de maneira errada, quis enaltecer que o Sr. ----- deveria ser uma pessoa “aguerrida”. “contestadora”, tanto que também o questionamento feito pelo Autor envolveu chamar o Sr. ----- de “baba ovo” (equivalente à “puxa-saco”) e que ele teria “vacilado” (deslizado, descuidado) ao responder a pergunta envolvendo a situações dos trabalhadores compatíveis no lugar do representante do Sindicato.”

Vejamos.

Em que pese a palavra preto, em si, não constitua ofensa alguma, e possa ser utilizada como sinônimo de negro ou de afrodescendente, é de fundamental importância analisar, como bem apontado pelo autor, a intenção com que o termo foi empregado.

No caso em tela, o reclamante estava discutindo com outro empregado devido ao suposto alinhamento deste último com pauta trazida pelo Comitê Sindical de Empresa - CSE.

E com o acirramento da contenda o reclamante passou a ofender seu interlocutor, tendo o chamado de "puxa-saco", "baba ovo" e, por fim de "preto de Diadema".

É evidente que a referência à cor da pele do outro empregado, da forma como realizada, não foi elogiosa ou neutra.

O objetivo do reclamante ao mencionar a cor da pele do outro empregado não era outro senão o de diminuí-lo, apontando uma suposta incoerência no comportamento do ofendido, com base naquilo que seria esperado dele.

Segundo o raciocínio torto por trás da utilização da expressão

de cunho racial, o outro empregado, devido à cor de sua pele, deveria necessariamente se comportar de determinada forma, defender determinadas pautas, agir de acordo com certos parâmetros, e teria frustrado tais expectativas na reunião com a CSE.

Segundo o reclamante, por ser um homem negro, o colega de trabalho "não poderia tomar partido do Sindicato na questão envolvendo a terceirização do setor" e "deveria ser uma pessoa aguerrida, contestadora".

Ou seja, o reclamante concluiu, a partir da cor da pele do colega de trabalho, que este não teria o direito de se posicionar livremente sobre a questão discutida na reunião, e teria o dever de se comportar de uma forma específica.

E essa inferência realizada pelo reclamante é, sem dúvida, preconceito racial, uma pré concepção acerca de comportamentos de um indivíduo ou de um grupo com base na cor da pele, etnia ou características raciais.

O reclamante teria utilizado a expressão "preto de Diadema" como sinônimo de uma pessoa aguerrida, contestadora e que "não poderia tomar partido do Sindicato na questão envolvendo a terceirização do setor".

O fato de o autor acreditar que tal associação se trata de um enaltecimento só revela o quão profundo e, por isso mesmo, invisível, pode ser o racismo em nossa sociedade.

Isto porque o cerne da questão antecede qualquer juízo de valor acerca dos comportamentos e pautas atribuídos ao ofendido devido a cor de sua pele; o problema, aqui, é a própria atribuição de tais expectativas, é o enquadramento do outro em parâmetros arbitrários distribuídos segundo a leitura racial do indivíduo.

O primordial, nesta discussão, não é o fato de a proposta do sindicato ser boa ou ruim para os empregados, mas sim o fato de que todos os trabalhadores envolvidos, independentemente da cor de sua pele, têm capacidade, direito de avaliar e de se posicionar na questão, como bem entender.

Não há nada de elogioso na exigência de submissão do posicionamento do ofendido à sua cor, e não à sua análise racional da questão.

Adiante, observo que o reclamante não se limitou a concluir que o outro empregado havia se comportado de forma contraditória, com base em sua cor, mas o interpelou, diante de outros trabalhadores presentes, o chamou de "preto de Diadema" e cobrou satisfações acerca do que considerou "um vacilo".

A referência ao Sr. ----- como "preto de Diadema" reveste-se, no contexto fático delineado, de cunho eminentemente ofensivo, discriminatório e racista.

Ao utilizar-se de expressão referente à cor da pele a fim de

ofender outro empregado, o reclamante cometeu falta grave, que reputo suficiente, por si só, para inviabilizar a manutenção do pacto laboral.

A conduta do reclamante minou, por completo, a confiança na qual deve se basear a relação entre patrão e empregado, e não poderia ser tolerada pela reclamada, que tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho sadio e respeitoso.

Não há que se falar, no contexto fático delineado, em gradação da pena, sendo desnecessária a aplicação de penalidades anteriores para a cominação da punição máxima.

Cito, neste mesmo sentido, recente julgado proferido pela 17ª Turma do E. TRT da 2ª Região (grifei):

“[...] Ressalte-se que não se trata de "desentendimento banal", como alega a reclamante, mas de insulto de cunho racista, o que ofende a dignidade da pessoa humana, sendo inclusive capaz de configurar crime de racismo (art. 2º-A da Lei 7.716/1989, incluído pela Lei 14.532/2023).

Ademais, ao contrário do que alega a reclamante, é irrelevante o fato de a vítima não ter registrado boletim de ocorrência, visto que essa é uma decisão pessoal e íntima sobre a qual não cabe a esta Especializada fazer juízo de valor.

Destarte, é forçoso reconhecer que restou amplamente demonstrado nos autos a falta grave perpetrada pela parte reclamante, com gravidade suficiente para comprometer a fidúcia que deveria permear a relação entre as partes.

Pontue-se que diante da gravidade da falta cometida, não havia necessidade de que a reclamante tivesse sido punida com advertência ou suspensão anteriores.” (TRT da 2ª Região; Processo: 1001068-39.2024.5.02.0068; Data de assinatura: 11-10-2024; Órgão Julgador: 17ª Turma - Cadeira 3 - 17ª Turma; Relator(a): THAIS VERRASTRO DE ALMEIDA)

Prossigo.

O reclamante arguiu, além da ausência de conotação pejorativa da expressão utilizada e de gradação da pena, uma série de supostas irregularidades ocorridas no processo de dispensa e de óbices à sua demissão.

Em mais de 50 páginas, juntadas ao ID.bf3145d, o reclamante alegou, em síntese, que estava em tratamento psiquiátrico; que se desculpou com o colega; que o colega o perdoou; que o aviso de dispensa não mencionou a injúria racial em questão; que não informado sobre as razões da demissão; que tinha um bom relacionamento com o ofendido; que o ofendido não deu início à ação penal; que a testemunha da ré não foi imparcial; que tudo não passou de mero desentendimento; e que é detentor de estabilidade normativa.

Até mesmo a etimologia da palavra "vacilo" e a quantidade de moradores da Zona Leste de São Paulo foram trazidas à discussão.

Pois bem.

De início, assinalo que o fato de o ofendido ter perdoado o autor e de ambos terem mantido um bom relacionamento em nada influencia na apreciação da matéria em discussão.

O ofendido sequer é parte nos presentes autos, nos quais se discute a licitude da demissão por justa causa aplicada ao reclamante pela exempregadora.

A conduta do reclamante atingiu um colega de trabalho e sua ex-empregadora, mas apenas as consequências em relação a esta última interessam na presente demanda.

O encerramento do inquérito policial sem o indiciamento do reclamante por injúria racial tampouco obsta a valoração do fato nesta Justiça Especializada.

A menção, no aviso de dispensa, a "ato cometido contra colega de trabalho no último dia 27/09/2023" e o enquadramento no artigo 482, 'b', da CLT, não configura irregularidade e tampouco leva a concluir que o reclamante não tenha sido informado do motivo da demissão.

Considerando a proporção tomada pelo lamentável episódio ocorrido no dia 27.09.2023, não havia necessidade alguma de repetir, no aviso de dispensa, a ofensa racial proferida pelo autor, já registrada por ocasião do depoimento do reclamante ao setor de compliance da ré.

Quanto à estabilidade normativa da qual o reclamante é detentor, conforme reconhecido nos autos nº 1000454-40.2020.5.02.0467, assinalo que nenhum direito é absoluto e que o ordenamento jurídico pátrio, desde o ADCT à Lei 8.213/1991, passando pela CLT, quando conferem garantia no emprego, o fazem contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, o que não é o caso nos presentes autos.

Ainda que assim não fosse, assinalo que o instrumento normativo juntado pelo reclamante ao ID.c917c3b consigna, expressamente, nas cláusulas que preveem estabilidade no emprego, que (grifei):

"Os Empregados contemplados com as garantias previstas nesta Cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pela Empresa, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria;"

Consequentemente, o reconhecimento do direito do autor à estabilidade prevista em norma coletiva não subsiste diante do cometimento de falta grave, comprovado nos presentes autos.

Por fim, registro que o atestado médico e as receitas juntadas ao ID.b6ab7fa, emitidos após o fato que levou à demissão do autor, não comprovam que o reclamante estava "tratando processo de bipolaridade" ou, o que é mais relevante, que não pudesse, por motivos de saúde, controlar seus atos ou responder por eles.

Vale ressaltar que o reclamante sequer pleiteou a realização de perícia médica a fim de comprovar eventual incapacidade patológica – o que não se presume.

Ante todo o exposto, entendo emergirem do manancial probatório produzido nos autos elementos suficientes para concluir pela licitude da demissão por justa causa aplicada pela reclamada.

Frise-se que mesmo na vigência do atual CPC, o julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, mas tão somente aquelas capazes de afetar a conclusão adotada.

Neste mesmo sentido, cito julgado proferido pelo C. STJ:

“O julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão.

O julgador possui o dever de enfrentar apenas as questões capazes de infirmar (enfraquecer) a conclusão adotada na decisão recorrida.

Assim, mesmo após a vigência do CPC 2015, não cabem embargos de declaração contra a decisão que não se pronunciou sobre determinado argumento que era incapaz de infirmar a conclusão adotada.” STJ. 1ª Seção. Edcl no MS 21.315-DF, Rel. Min. Diva Malerbi (Desembargadora convocada do TRF da 3ª Região), julgado em 8/6/2016.

Ressalto, ainda, que segundo entendimento pacificado no Supremo Tribunal Federal, “quando a decisão acolhe fundamentadamente uma tese, afasta implicitamente as que com ela são incompatíveis, não sendo necessário o exame exaustivo de cada uma das que não foram acolhidas” (HC nº 76.420/SP, Segunda Turma, Relator o Ministro Maurício Côrrea, DJ de 14/8/98).

Dito isso, deixo de anular a dispensa por justa causa do reclamante e indefiro todos os pedidos formulados, elencados nos itens "A" a "I" da petição inicial.

O reclamante pugnou, em sua manifestação sobre a defesa, pela retirada de trechos da peça defensiva que lhe seriam ofensivos, e pela formulação de pedido de desculpas pela parte reclamada, "sob pena de serem tomadas as medidas judiciais cabíveis e perante os órgãos de classe correspondentes.”

O autor se referiu, especificamente, à afirmação da ré acerca de preconceito que lhe "estaria enraizado" e de que o reclamante teria atribuído a pecha de racista aos habitantes de Itaquera.

Não diviso, no entanto, elementos que indiquem abuso no exercício do direito de defesa ou ofensa à honra ou dignidade do reclamante.

A afirmação de que o reclamante teria um "preconceito enraizado", embora possa ter desagradado o autor, não se revela exagerada ou gratuita, considerando a tese esposada pela defesa.

A matéria em questão, consistente na validade de demissão por justa causa calcada em ofensa de cunho racial, tangencia, inevitavelmente, temas como o preconceito racial e o racismo.

Quanto à menção ao bairro onde o autor reside, assinalo que foi o próprio reclamante quem, por mais de uma vez, tentou justificar sua conduta com base no fato de morar em Itaquera (ID.bf3145d, grifei):

“Provou-se que a expressão usada pelo Reclamante e tida como uma injúria racial não foi proferida com a intenção de ofender ou diminuir o Sr. ----- em razão da sua cor de pele, até porque, como foi diversas vezes afirmado pelo obreiro, ele também é negro, filho de pai negro e com avô negro, assim como reside na periferia do bairro de Itaquera, em São Paulo – SP, e que valeu-se de uma frase, uma gíria utilizada por ele após o Sr. ----- ter tido uma postura como se pertencesse ao Sindicato, por achar que ele e o Sr. ----- teriam algum tipo de proximidade”

Ante o exposto, nada a deferir.

DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Afasto as alegações de litigância de má-fé, vez que o direito de ação e de ampla defesa é constitucionalmente garantido às partes, não se vislumbrando, no presente caso, qualquer evidência dos requisitos dos artigos 17 e 18 do CPC.

DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Nos termos do artigo 791-A, da CLT (com redação dada pela Lei nº 13.467/2017), condeno a parte reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 5% sobre os pedidos totalmente indeferidos na presente ação.

DISPOSITIVO:

Ante o exposto, e considerando o que mais dos autos consta e o direito aplicável, a 8ª VARA DO TRABALHO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO decide julgar IMPROCEDENTE a reclamatória.

Condeno a parte reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 5% sobre os pedidos totalmente indeferidos na presente ação.

Indefiro o pedido de justiça gratuita formulado pela parte autora.

Declaro prescritos os efeitos pecuniários das parcelas anteriores a 07.09.2019.

Após o trânsito em julgado, em caso de reforma, o(a) autor(a) deverá em oito dias apresentar o cálculo de liquidação. Por economia dos atos processuais e para dar celeridade ao feito, subsequentemente terá(ão) a(s) reclamada (s) o prazo de 8 dias para manifestar-se sobre os cálculos, independentemente de intimação.

Custas, pela parte reclamante, no importe de R\$ 2.800,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, de R\$ 140.000,00.

Intimem-se as partes.

SAO BERNARDO DO CAMPO/SP, 26 de outubro de 2024.

RENATA CURIATI TIBERIO
Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por RENATA CURIATI TIBERIO, em 26/10/2024, às 09:51:59 - 32a5620
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/24102509471519300000373432699?instancia=1>
Número do processo: 1001344-34.2024.5.02.0468
Número do documento: 24102509471519300000373432699