



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **1001454-09.2023.5.02.0067**

Relator: RICARDO VERTA LUDUVICE

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/12/2023

Valor da causa: R\$ 26.400,00

Partes:

RECORRENTE: IEST CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA.

ADVOGADO: RICARDO SANTOS CORINTI

RECORRIDO: PATRICIA FELIPE LEAL DE OLIVEIRA

ADVOGADO: MARIANA GRAZIELA FALOPPA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
67ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATSum 1001454-09.2023.5.02.0067
RECLAMANTE: PATRICIA FELIPE LEAL DE OLIVEIRA
RECLAMADO: IEST CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA.

Na reclamação trabalhista que **PATRICIA FELIPE LEAL DE OLIVEIRA** promove em face de **IEST CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**, submetidos os pedidos a julgamento, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

I - RELATÓRIO:

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I, da CLT.

Decido.

II- FUNDAMENTAÇÃO:

Danos morais. Contratação. Etarismo:

Pretende a reclamante a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral sob alegação de que em 10/08/2023 enviou currículo para a reclamada almejando recolocação profissional. Assevera que após poucos dias a supervisora de RH manteve contato telefônico a fim de questionar a sua idade. Sustenta que posteriormente a autora manteve novo contato com a supervisora sendo informada que *“não poderia ser admitida devido a sua idade, já que o cliente exigia contratados com até 35 anos”* (ID. 6690e22 – fl. 4 do PDF).

Defende-se a reclamada afirmando, em síntese, que a exigência de idade inferior a 35 anos para contratação partiu de empresa cliente, de origem chinesa, tendo em vista que a prestação de serviços era ligada a moderação de

conteúdo de vídeos curtos produzidos por adolescentes e jovens adultos. Alega que, por essa razão, a empresa cliente prefere empregar pessoas igualmente jovens para analisar o conteúdo dos vídeos devido contarem com mesma linguagem, gostos e aspirações, bem como pelo fato de que pessoas com menos experiência tendem a aceitar remuneração menor do que aquelas pessoas que contam com currículo mais qualificado e anos de experiência.

Pois bem.

A reparação do dano, conforme estabelecido nos arts. 186 e 927 e seguintes do Código Civil, requer estejam preenchidos os seguintes requisitos: ação ou omissão (culpa ou dolo), nexo de causalidade e efetivo dano.

O caso em análise equipara-se àquele do dano pré-contratual, que tem os mesmos requisitos e não decorre de violação do contrato de trabalho, mas sim da ofensa a um dever de conduta, ou seja, ao princípio da boa-fé objetiva, inserido nos artigos 113, 187 e 422, todos do Código Civil.

A responsabilidade pré-contratual ocorre nas fases que antecedem a contratação. Pode-se determinar a figura jurídica da responsabilidade pré-contratual quando uma pessoa entabula negociações com outra, induzindo-a a preparar-se para a contratação e depois, injustificadamente, deixa de celebrar a avença.

A única testemunha ouvida em Juízo, que é a supervisora que manteve contato com a autora à época dos fatos, afirmou que *“a depoente é supervisora de recrutamento e seleção, que exibido o documento de id. e3e2d6a fls 18 e 19 do PDF, reconheceu a conversa entre ela e a reclamante, que também reconhece a conversa que foi colocada no bojo da defesa, que a reclamante foi uma indicação de uma colaboradora da ré, que a depoente entrou em contato com a reclamante para pedir algumas informações que não constavam no currículo, dentre eles a idade, que o currículo foi para vaga na área de RH da própria ré- ... que existia vaga para moderação de conteúdo de um cliente que a ré atende, ... que faz vídeos curtos na internet, tais como os do Tik Tok, que havia uma questão de idade, que era restrição demandada pelo cliente, que estende que por se tratar de verificação de conteúdo dos vídeos em que o moderador precisa verificar se há questão de violência, uma vez que os mais jovens estão mais conectados com essa questão de tecnologia e que também precisa ter uma entrega muito rápida, que é uma função que não tem salário muito atrativo e que a pretensão salarial da reclamante era maior que o salário ofertado, que durante a conversa a reclamante informou que estava cursando a Faculdade de RH e estava buscando oportunidade nesta área, esclareceu que a reclamante havia concluído a faculdade de RH, que a depoente se colocou em posição empática em relação a essa questão de idade, já que lá existem pessoas mais velhas, que a própria depoente tem 44 anos”* (ID. 6559ff7).

Com efeito, a testemunha confirma a versão constante da exordial, de que a contratação não ocorreu devido à idade da autora.

Aliás, na própria defesa há transcrição da conversa travada entre autora e a supervisora, a testemunha ouvida em audiência, confirmando os fatos:

"Você tem alguma previsão de retorno para essa vaga?

(...)

Para essa posição, infelizmente o cliente solicita a idade até 35 anos" (ID. 12e62a9 – fl. 42 do PDF).

Ao empregador é conferido o poder potestativo de contratar ou não o candidato, mas referido poder está limitado pelo princípio da não discriminação, nos termos da Lei nº 9.029/1995 que coíbe práticas empresárias discriminatórias no âmbito trabalhista:

*"Art. 1º É **proibida** a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de **acesso** à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, **idade**, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal"*.

Aliás, a Constituição Federal em seu art. 3º, IV, parte final, prevê que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, o que é corroborado pelo art. 7º, XXX, da mesma Carta ao proibir diferença de critérios de admissão do trabalhador por motivo de idade.

E mais, o Brasil é signatário da Convenção 168 da OIT que trata da promoção do emprego e proteção contra o desemprego e dispõe em seu art. 6º que *"Todo Membro deverá garantir a igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade"*.

Por fim, o art. 373-A, II, da CLT dispõe que é vedado:

"II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível".

In casu, é incontroverso que a autora deixou de ser contratada em decorrência da sua idade.

Note que não há como prevalecer a alegação da ré de que não há prova de efetivo dano, eis que a ausência de contratação em decorrência da idade já é capaz de fazer presumir o desconforto, o desgosto e a tristeza que acompanharam a pretendente, incorporando-se em seu psiquismo, gerando aflição e angústia.

Configurada a lesão aos direitos da personalidade da reclamante, o dano moral se configura *in re ipsa*. A reclamada, por decorrência, é responsável pela indenização correspondente, na forma do art. 223-A e seguintes da CLT ou dos arts. 186, 927 e 932, III, do CC.

Para a fixação da indenização supra foi considerado o art. 223-G da CLT, bem como o princípio da razoabilidade, não sendo a indenização irrisória a ponto de aviltar a condição humana da reclamante e nem tampouco expressiva a ponto de comprometer o empreendimento da reclamada.

Diante disso, a condeno a reclamada no pagamento de indenização por dano moral no importe arbitrado em R\$ 10.000,00.

Litigância de má-fé:

Não verifico nos autos qualquer conduta das partes que se enquadre nas figuras dos artigos 77 e 80 do CPC ou dos artigos 793-B e C, da CLT, tendo litigado dentro dos limites de seu direito de ação.

Indefiro.

Ofícios:

O direito de petição é constitucionalmente assegurado, podendo a parte denunciar ou comunicar o que entender de Direito a quaisquer órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta, prescindindo da intervenção do Poder Judiciário, razão pela qual rejeito o requerimento de expedição de ofícios formulado.

Compensação/dedução de valores:

Não restou configurada nos autos a hipótese de compensação prevista no art. 368 do CC/02. Tampouco restou caracterizada a hipótese de dedução dos valores pagos a idêntico título, devidamente comprovados nos autos.

Base de cálculo das verbas:

Para o cálculo das verbas e reflexos deferidos na presente decisão, deve ser considerada a natureza de cada parcela recebida, na forma do art. 457 da CLT.

Critérios de cálculo:

Os critérios para apuração dos valores deferidos na presente decisão, quando não objeto de controvérsia específica, devem ser fixados na fase de liquidação de sentença, observados a evolução salarial e os eventuais períodos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

Execução de sentença:

Os critérios referentes à fase de execução de sentença, inclusive quanto à aplicação de prazos e multas, devem ser fixados no momento oportuno, quando a legislação em vigor deverá ser observada (*tempus regit actum*).

Recolhimentos previdenciários e fiscais:

Para os fins do art. 832, § 3º, da CLT, as parcelas constantes da presente condenação devem observar a natureza atribuída pelo art. 28 da Lei nº 8.212/91.

Tendo em vista a natureza da condenação, não há falar em recolhimentos previdenciários e/ou fiscais.

Juros e correção monetária:

Juros e correção monetária conforme o quanto decidido pelo E. STF no julgamento da ADC 58.

Gratuidade judicial:

No caso em tela, a parte autora postulou a gratuidade processual logo na petição inicial, tendo sido a reclamação trabalhista distribuída após a entrada em vigor dos §§ 3º e 4º do artigo 790 da CLT, que se deu em 11/11/2017, aplicando-se, portanto, as novas regras.

Em face da declaração apresentada e não havendo nos autos evidências que descaracterizem a situação declarada, concedo à parte autora os benefícios da gratuidade judicial, ficando isenta de despesas processuais.

Honorários advocatícios:

A ação foi ajuizada após a entrada em vigor do artigo 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467, que se deu em 11/11/2017, o qual se aplica, pois, ao presente feito.

Assim, em face da condenação imposta, nos termos do “caput” e §2º do artigo 791-A da CLT e levando em consideração os parâmetros ali estabelecidos, condeno a parte reclamada no pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no importe de 10% do valor que resultar da liquidação da sentença.

III - DISPOSITIVO:

Pelo exposto, decido, nos termos da fundamentação, julgar **procedentes em parte**, com resolução do mérito, nos termos do art. 487, I, do CPC, os pedidos da ação trabalhista movida por **PATRICIA FELIPE LEAL DE OLIVEIRA** em face de **IEST CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA**, para condenar a reclamada a pagar à parte reclamante, em valores a serem calculados em liquidação de sentença, com juros e correção monetária, na forma da lei, indenização por danos morais no importe arbitrado em R\$ 10.000,00.

Os valores devidos serão apurados em liquidação, **observados os parâmetros da fundamentação, parte integrante desta decisão.**

Concedo a parte reclamante o benefício da justiça gratuita.

Devidos honorários advocatícios sucumbenciais, nos termos da fundamentação.

Juros, correção monetária, recolhimentos fiscais e previdenciários, nos termos da fundamentação.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, ora fixado em R\$ 10.000,00 (art. 789 da CLT).

Intimem-se as partes.

A União será intimada oportunamente, se for o caso.

Cumpra-se, no prazo legal.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 24 de novembro de 2023.

GUSTAVO CAMPOS PADOVESE
Juiz do Trabalho Substituto

