



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000317-84.2020.5.21.0002**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/09/2020

Valor da causa: R\$ 40.000,00

Partes:

RECORRENTE: SIND EMP COM HOT SIM ESTO RIO GRD NORTE

ADVOGADO: ROBERTO FERNANDO DE AMORIM JUNIOR

RECORRIDO: _____

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: GENARO COSTI SCHEER



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA
DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
Primeira Turma de Julgamento

RECURSO ORDINÁRIO N. 0000317-84.2020.5.21.0002

DESEMBARGADOR RELATOR: RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES

RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

ADVOGADO: ROBERTO FERNANDO DE AMORIM JÚNIOR

RECORRIDA: _____

ADVOGADO: GENARO COSTI SCHEER

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE NATAL

EMENTA

Suspensão temporária de pagamento de auxílio alimentação. Coronavírus. **Situação emergencial. Aplicabilidade da Lei n. 14.020 /20.** Observada a existência de situação emergencial, imposta pela pandemia do Coronavírus, acertada a iniciativa patronal de suspensão temporária de pagamento do auxílio alimentação a seus empregados, mediante acordos individuais, com respaldo na Lei n. 14.020/20, que autoriza a adoção de medidas referentes à suspensão temporária dos contratos de trabalho e à redução proporcional de jornada e salário, com vistas à preservação do emprego e renda e garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, entre outros objetivos.

Justiça gratuita. Sindicato. Ausência de comprovação de insuficiência econômica. O deferimento da justiça gratuita às pessoas jurídicas, entre elas os sindicatos, depende de inequívoca prova de que não possuem condições de arcar com as despesas processuais, aspecto não demonstrado pela entidade recorrente.

Honorários advocatícios sucumbenciais. Improcedência dos pedidos. Ente sindical sucumbente. Cabimento. Nos termos do §6º, do art. 85, do CPC, os limites e critérios previstos para a fixação dos percentuais na condenação de honorários advocatícios, dispostos nos §§ 2º e 3º do art. 85 do CPC, aplicam-se independentemente de qual seja o conteúdo da decisão, inclusive aos casos de improcedência ou de sentença sem resolução de mérito. Nesse sentido, impende confirmar a condenação do sindicato autor quanto ao pagamento de honorários à parte ré, em face da sucumbência do órgão de classe, e diante do que prevê o art. 791-A, da CLT, incluído pela Lei n 13.467/17.

Preqüestoramento. Suficiência da tese explicitada no acórdão. Para que a matéria seja prequestionada, basta que os temas trazidos no recurso interposto pela parte sejam objeto de manifestação explícita pelo órgão jurisdicional colegiado, nos termos da OJ n. 118, da SDI-1, do TST e Súmula n. 297, I, também do TST.

I - RELATÓRIO

Vistos etc.,

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares no Estado do Rio Grande do Norte, em face de sentença prolatada pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Natal, nos autos da Ação Coletiva ajuizada contra _____.

Por sentença (ID. cdcb401 - fls. 80/86), o Juízo de origem, após reconhecer a regularidade dos acordos individuais firmados entre os empregados e a ré, quanto à suspensão temporária do pagamento do auxílio alimentação, em razão do que prescreve a Lei n. 14.020, de 06/07/20, e da pandemia referente ao novo Coronavírus (COVID 19), julgou improcedentes os pleitos vindicados na inicial pelo sindicato autor. Indeferida a pretensão autoral pela concessão da justiça gratuita. Honorários sucumbenciais devidos pelo sindicato autor, arbitrados em 5% sobre o valor da causa. Custas pelo autor, de R\$ 800,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, porém dispensadas.

Razões recursais pelo autor (ID. 66885fd - fls. 95/105), insurgindo-se contra a decisão de origem. Reitera o pedido referente ao restabelecimento do pagamento do auxílio alimentação dos empregados nos meses de abril a junho/20, além de outros que vierem a ser suprimidos no curso da demanda. Diz que o Juízo deixou de considerar o regramento emergencial, não observando a necessária aplicação dos princípios da indisponibilidade e da vedação à alteração lesiva do contrato de trabalho. Aduz que o empregador poderia ter tomado outra das modalidades previstas nas Medidas Provisórias - MPs n. 927 e 936, como a instituição de banco de horas, trabalho em home office, redução e suspensão contratual, antecipação das férias, parcelamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço FGTS e das contribuições previdenciárias, ou mesmo negociado junto ao sindicato, a fim de reduzir os custos e preservar os postos de trabalho. Sustenta que a crise financeira decorrente da pandemia do COVID 19 não deve servir para relativizar direitos a partir de atos discricionários do empregador. Entende que a supressão de verba de natureza alimentar, sem contrapartida significativa diante da perda patrimonial, prejudica o lado hipossuficiente da relação. Transcreve arestos doutrinários, ressaltando que a referida MP n. 936/20, no art. 8º, §2º, prevê que o empregador deverá continuar fornecendo os benefícios concedidos ao empregado. Pugna pela reforma do julgado neste aspecto. Noutro tópico, entendendo pela reforma da sentença, requer a fixação de honorários sindicais em desfavor da empresa ré, segundo dispõe a Súmula n. 219 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, no percentual de 20% sobre o valor da condenação, a ser apurado de forma coletiva. Postula, ainda, o deferimento da justiça gratuita, considerando que os substituídos, representados pelo sindicato, não possuem condições de arcar com os custos processuais sem prejuízo de seu próprio sustento e de sua família. Indica, em razão da inexistência de comprovada má fé, que inexiste respaldo à condenação do sindicato autor em honorários, a teor do previsto nos arts. 87, parágrafo único, do Código de Defesa do Consumidor - CDC e 18 da Lei 7.347/85. Requer o prequestionamento da matéria aventada, mediante argumentos específicos, conforme preceituam a Súmula n. 297 do TST e o art. 896, "a" a "c", da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Contrarrazões pela ré (ID. 3f86b0d - fls. 110/114), onde rechaça as alegações recursais, pugnando pelo seu não provimento. Requer que o sindicato seja notificado, a fim de promover o recolhimento das custas processuais, sob pena de deserção, uma vez que o pleito referente à justiça gratuita foi indeferido,

resultando a dispensa das custas, conforme consta do dispositivo sentencial, mero erro material, corrigível a qualquer tempo.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Ciente da publicação da sentença em 04/09/20 (aba Expedientes do PJe ID. 5d55edc - fls. 87/93), teve o autor o prazo de 08 a 17/09/20 para apresentar suas razões recursais, vindo a fazê-lo em 15/09/20 (ID. 66885fd - fls. 95/105). Tempestivamente.

Representação regular (ID. 65d91d9 - fl. 8).

Impende ressaltar que, nas contrarrazões, a empresa postulou a notificação do autor para efetuar o recolhimento das custas processuais, sob pena de deserção do recurso, uma vez que teve o pedido de justiça gratuita indeferido pelo Juízo.

Razão não lhe assiste.

Primeiro, porque os benefícios da justiça gratuita, nesta Especializada, podem ser deferidos de ofício pelo juiz, quando constatar a hipossuficiência da parte autora ou de seus representados, no caso dos autos, para o recolhimento das custas do processo.

Depois, se pretendia a ré impugnar a referida determinação contida na sentença, deveria tê-lo feito por meio de recurso próprio, uma vez que a arguição em contrarrazões não tem o condão de reformar o *decisum*.

Assim, procedendo-se à admissibilidade do recurso interposto, tem-se que o depósito recursal é inexigível à parte autora e as custas processuais foram dispensadas.

Recurso conhecido.

Contrarrazões ofertadas a tempo e modo. Recebidas.

MÉRITO

Da suspensão temporária de pagamento do auxílio alimentação

Reitera o sindicato recorrente o pedido referente ao restabelecimento do pagamento do auxílio alimentação dos empregados nos meses de abril a junho/20, além de outros que vierem a ser suprimidos no curso da demanda. Diz que o Juízo deixou de considerar o regramento emergencial, não observando a necessária aplicação dos princípios da indisponibilidade e da vedação à alteração lesiva do contrato de trabalho. Aduz que o empregador poderia ter tomado outra das modalidades previstas nas MPs n. 927 e 936, como a instituição de banco de horas, trabalho em *home office*, redução e suspensão contratual, antecipação das férias, parcelamento do FGTS e das contribuições previdenciárias, ou mesmo negociado junto ao sindicato, a fim de reduzir os custos e preservar os postos de trabalho. Sustenta que a crise financeira decorrente da pandemia do COVID 19 não deve servir para relativizar direitos a partir de atos discricionários do empregador. Entende que a supressão de verba de natureza alimentar, sem contrapartida significativa diante da perda patrimonial, prejudica o lado hipossuficiente da relação. Transcreve arrestos doutrinários, ressaltando que a referida MP n. 936/20, no art. 8º, §2º, prevê que o empregador deverá continuar fornecendo os benefícios concedidos ao empregado. Pugna pela reforma do julgado neste aspecto.

A pretensão autoral resultou refutada pelo Juízo, mediante os seguintes fundamentos (ID. cdcb401 - fls. 81/83):

1. Da suspensão do auxílio refeição. Medida voltada à manutenção da empresa e preservação dos postos de trabalho. Acordo individual de trabalho. Excepcionalidade da situação de crise decorrente da pandemia do COVID-19.

(...).

De saída, anoto que, em decorrência do impacto econômico decorrente das medidas de combate ao COVID-19, foi editada a **Medida Provisória nº 936, em 01.04.2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020**, em que foi instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, tendo como objetivos *a preservação do emprego e da renda, a garantir da continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública* (art. 2º).

Em seu art. 3º, foram previstas as seguintes medidas: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; a suspensão temporária do contrato de trabalho.

No que toca à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, o aludido ato normativo exige, entre outros requisitos, a preservação do valor do salário-hora, assim como a pactuação por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou **acordo individual escrito entre empregador e empregado** (art. 7º).

De se destacar que o Supremo Tribunal Federal, no âmbito da ADI 6363, entendeu, em decisão plenária, pela manutenção da eficácia da regra da MPV 936/2020 que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais em razão da pandemia do novo coronavírus, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria (http://www.stf.jus.br/portal/_cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651, conforme consulta realizada em 02.09.20).

Na espécie, tem-se dos autos que a reclamada firmou acordo individual escrito com seus empregados, a fim de suspender temporariamente o pagamento do auxílio refeição, cujo valor mensal corresponde a R\$ 90,00, a fim de preservar a manutenção dos postos de trabalho diante da grave crise financeira vivenciada pelo setor hoteleiro, que teve suas atividades interrompidas em razão da pandemia do novo coronavírus. Em

contrapartida, foi prevista a majoração do valor do referido benefício em R\$ 10,00, após o seu restabelecimento.

Embora não se trate de medida prevista expressamente na então vigente MPV 936/2020, hoje convertida na Lei 14.020/2020, penso que **os termos do acordo celebrado entre a empresa ré e seus empregados atende ao espírito da lei, que é a manutenção de postos de trabalho dentro de um quadro de razoabilidade**. De outro lado, também pode ser justificada no âmbito da *ratio decidendi* adotada pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 (Red. Min. Alexandre de Moraes, julg. 17 abr. 2020).

Como é fato notório, há um enorme contingente de pessoas que perderam seus empregos diante da crise que se estabeleceu com a paralisação/redução das atividades de inúmeras empresas dos mais variados setores da economia (afé incluído o setor de hotelaria), de maneira que medidas de contenção de gastos, inclusive com pessoal, é providência que, no contexto atual, visa resguardar a própria sobrevivência do negócio e a manutenção dos empregos.

Com efeito, se há autorização para a redução de salário *stricto sensu* e até mesmo suspensão do contrato de trabalho mediante negociação direta entre empregador e empregado, a fim de viabilizar a manutenção da atividade empresarial e, em última análise, do próprio emprego, não me parece razoável se considerar ilícita, neste contexto excepcional de crise decorrente da pandemia, a redução ou suspensão de um benefício em particular (auxílio alimentação), já que o impacto para o trabalhador se afigura ainda menor do que as medidas previstas naquela norma.

Anoto que a previsão contida no art. 8º do referido diploma normativo, no sentido de que deverão ser mantidos os benefícios, diz respeito à hipótese de **suspensão do contrato de trabalho**, e não à hipótese de redução de jornada e de salário.

Ademais, a suspensão do pagamento da referida vantagem não se deu indefinidamente, mas por um **prazo determinado** (até seis meses), além de haver **previsão de uma contrapartida destinada a compensar os trabalhadores, consistente na majoração do valor do benefício, após seu restabelecimento, de R\$ 90,00 para R\$ 100,00 (isto é, em mais de 10%)**, o que, no meu sentir, *atende aos ditames da razoabilidade diante do contexto atual*.

Em sendo assim, considero válidos os acordos individuais de fls. 28-72, pelo que julgo improcedente a pretensão formulada nos autos.

Pois bem.

Consta dos autos que a ré, em abril/20, celebrou com seus empregados acordos individuais (IDs. b2c230f, f40520c e 1711187 - fls. 28/72), que alteravam os respectivos contratos de trabalho, com o objetivo de suspender temporariamente o pagamento do auxílio alimentação (R\$ 90,00 na maioria deles; R\$ 70,00 em apenas dois), em princípio por seis meses, em virtude da crise econômica do setor hoteleiro e do avanço da pandemia do Coronavírus, e considerando a sobrevivência do empregador e a manutenção dos postos de trabalho. Tais acordos previam, em sua Cláusula 2^a, que

após o prazo de suspensão, o auxílio seria restabelecido com o acréscimo de R\$ 10,00.

Diga-se que a MP n. 936/20, mencionada pelo recorrente, foi convertida nas Lei n. 14.020, de 06/07/20, devendo a matéria em questão ser tratada à luz das disposições contidas no referido normativo.

A Lei n. 14.020/20 assim disciplina, *in verbis*:

(...).

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Seção I

Da Instituição, dos Objetivos e das Medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

(...).

Seção III

Da Redução Proporcional de Jornada de Trabalho e de Salário

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II- pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado;

(...).

Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:

I - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);

II - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou

III - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (grifos acrescidos nesta oportunidade)

Imperioso destacar que diversos setores da economia foram gravemente atingidos pela crise econômica ocasionada pela pandemia, entre os quais o ramo hoteleiro, que depende intrinsecamente da circulação de pessoas entre as cidades, hoje restrita pelo avanço do Coronavírus, resultando em cancelamento de vôos,

fechamento de fronteiras etc.. Naturalmente, as atuais circunstâncias demandam a adoção de medidas emergenciais, seja pela suspensão temporária das atividades e dos contratos, seja pela redução da jornada e do salário, com vistas a garantir a permanência do vínculo de emprego, segundo previsão legal.

Considerando esse cenário, verifica-se que a celebração de tratativas individuais com os empregados da ré se afigura albergada pelos ditames da Lei n. 14.020/20 (arts. 7º, II e 12, caput), e já se achava prevista desde a MP n. 927, de 22/03/20, em seu art. 2º (de vigência encerrada), resultando sem amparo a insurgência recursal nesse sentido. Por igual, a possibilidade de adoção de outras modalidades de ajuste - como a instituição de banco de horas, trabalho em *home office*, redução e suspensão contratual, antecipação das férias, parcelamento do FGTS e das contribuições previdenciárias, assim elencadas no recurso - não torna inválida a iniciativa da empresa quanto à suspensão temporária do benefício denominado "vale feira", mesmo porque a hipótese de vício de consentimento sequer resultou aventada na inicial.

Diga-se, também, que a hipótese consagrada no art. 8º, §2º, I, da referida MP n. 936/20, ora convertida na Lei n. 14.020/20, ao prever que o empregado "...fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador"..., diz respeito exclusivamente às situações de suspensão temporária do contrato de trabalho, tendo a presente casuística enfoque diverso (Seção III da lei em referência).

Noutro palmar, os termos dos acordos individuais firmados entre os empregados e a empresa ré garantem não apenas a retomada do pagamento da rubrica provisoriamente suspensa, mas também a majoração do benefício em R\$ 10,00. E levando-se em conta que a própria Lei n. 14.020/20 autoriza a adoção de medida muito mais drástica, qual seja, a redução do salário em até 70% (art. 7º, III), entendo acertada a fundamentação da sentença, em especial quando ressalta *que se há autorização para a redução de salário stricto sensu e até mesmo suspensão do contrato de trabalho mediante negociação direta entre empregador e empregado, a fim de viabilizar a manutenção da atividade empresarial e, em última análise, do próprio emprego, não me parece razoável se considerar ilícita, neste contexto excepcional de crise decorrente da pandemia, a redução ou suspensão de um benefício em particular (auxílio alimentação), já que o impacto para o trabalhador se afigura ainda menor do que as medidas previstas naquela norma* (ID. cdcb401 - fl. 83).

Em suma, a suspensão temporária de pagamento do "vale feira", no valor de R\$ 90,00, além de não configurar alteração unilateral do contrato, porquanto constitui medida albergada no espectro de abrangência da Lei n. 14.020/20, tampouco decorre de acordo com imposição de cláusula leonina ou representa perda patrimonial significativa, como alardeia o sindicato autor. Ao contrário, a iniciativa patronal advém da necessidade de flexibilização na interpretação das regras trabalhistas, aspecto que se impõe, sobretudo, diante da situação emergencial de pandemia ora vivenciada. Não bastasse, os termos do acordo individual prevêem, quando o pagamento da parcela for reiniciado, a majoração do seu valor.

Sensível à problemática do atual momento, o Supremo Tribunal Federal STF, apreciando a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n. 6.363/20, exarou fundamentação que confirma a possibilidade de redução salarial por meio de tratativas individuais, de acordo com a previsão contida na MP n. 936/20, convertida na Lei n. 14.030/20. Verifica-se, portanto, que a iniciativa da empresa, além de ter observado os ditames da lei em referência, é respaldada pelo entendimento do STF, não merecendo qualquer censura, mesmo porque decorrente de ajuste bilateral entre empregado e empregador, e para fazer frente a situação emergencial e transitória, além de não repercutir significativamente nas remunerações dos empregados, seja pelo valor da rubrica, seja pelo período de suspensão do benefício.

Destarte, uma vez confirmada a sentença de origem, não procede a insurgência do recorrente, no particular, resultando ainda prejudicado o pedido de condenação da empresa ré em honorários.

Da justiça gratuita

Postula o sindicato recorrente, ainda, o deferimento da justiça gratuita, considerando que os substituídos, por ele representados, não possuem condições de arcar com os custos processuais sem prejuízo de seu próprio sustento e de sua família.

Sem razão, igualmente.

Ressalto que os fundamentos da sentença estão em consonância com a posição do TST sobre a temática, senão vejamos:

(...) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/17. 1. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. Regra geral, na Justiça do Trabalho, a concessão da justiça gratuita está relacionada à figura do empregado, conforme se infere dos arts. 14 da Lei 5584/70 e 790, §3º, da CLT, sendo benefício concedido ao hipossuficiente que não puder demandar sem o comprometimento do sustento próprio e de sua família. Com efeito, esta Corte preconiza entendimento de que é possível a concessão da gratuidade de justiça às pessoas jurídicas de direito privado, desde que comprovada sua hipossuficiência econômica. No caso vertente, o Tribunal Regional indeferiu os benefícios da assistência judiciária gratuita, por assentar que não houve comprovação da precariedade da situação financeira do Sindicato Autor. Assim, a alteração do julgado conforme almejado pelo Autor demandaria necessário revolvimento dos fatos e provas constantes nos autos, cujo reexame é obstaculizado nessa instância recursal especial, a teor do que dispõe a Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido no tema. (...) (TST - 3ª Turma - RR n. 128-82.2015.5.05.0631 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado - Pub.: DEJT 13/03/2020)

(...) 2. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PROPOSTA POR SINDICATO, COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL. COMPROVAÇÃO DA HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. NECESSIDADE. DECISÃO REGIONAL EM CONFORMIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA ATUAL E NOTÓRIA DESTA CORTE SUPERIOR. INCIDÊNCIA DO ÓBICE DO ART. 896, § 7º, DA CLT E DA SÚMULA Nº 333 DO TST. NÃO CONHECIMENTO. I. O Tribunal Regional decidiu que o Sindicato Reclamante não faz jus à concessão dos benefícios da justiça gratuita. II. A decisão recorrida está em conformidade com a jurisprudência atual e notória desta Corte Superior no sentido de que a concessão do benefício da gratuidade da Justiça à pessoa jurídica, inclusive em se tratando de entidade sindical ou sem fins lucrativos, somente é devida quando provada, de forma inequívoca, a insuficiência de recursos. III. Assim, uma vez uniformizada a jurisprudência pelo Tribunal Superior do Trabalho, não há mais razão para o recebimento de novos recursos de revista sobre a matéria, quer por divergência jurisprudencial, quer por violação de lei federal ou da Constituição da República, a teor do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. IV.



Recurso de revista de que não se conhece. (...) (TST - 4ª Turma - RR n. 218-40.2011.5.04.0702 - Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos - Pub.: DEJT 13/12/2019)

(...) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AUSÊNCIA DA PROVA DE HIPOSSUFICIÊNCIA

ECONÔMICA. ÓBICE DA SÚMULA 333 DO TST. Para esta Corte Superior, a concessão dos benefícios da justiça gratuita a entidade sindical, ainda que na condição de substituta processual, depende de prova da insuficiência econômica. Nesse contexto, uma vez que o Sindicato não demonstrou a impossibilidade de pagamento das despesas processuais, não há falar em concessão do benefício da justiça gratuita. Precedentes. Ressalva de entendimento da Relatora. Recurso de revista não conhecido. (TST - 2ª Turma - RR n. 1409-31.2012.5.02.0027 - Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann Pub.: DEJT 17/04/2020)

Demais, consoante dicção do §4º, do art. 790, da CLT, exige-se do postulante a comprovação inequívoca da insuficiência de recursos financeiros, não sendo bastante a mera alegação ou declaração de miserabilidade.

Há de ser acrescentado, que o §3º, do art. 790, da CLT sofreu nova alteração pela Lei n. 11.467/2017, sem alterar o direcionamento, apenas às pessoas físicas. E o legislador, quando quis conceder isenção aos sindicatos o fez de forma expressa no art. 606, § 2º, da CLT, ao disciplinar que se estende às entidades sindicais os privilégios concedidos à Fazenda Pública, em se tratando de execução fiscal.

Destarte, inexistindo comprovação da hipossuficiência econômica do sindicato autor, forçosa a manutenção do julgado no particular.

Nada a deferir.

Dos honorários sucumbenciais

Sobre o tema, o sindicato autor defende que, em razão da inexistência de comprovada má fé, inexiste respaldo à condenação em honorários, a teor do previsto nos arts. 87, parágrafo único, do CDC e 18 da Lei 7.347/85.

Com efeito, verifica-se que a legislação trabalhista passou a contemplar o princípio da sucumbência com o advento da Lei n. 13.467/17, de 11/11/17, alteração cuja aplicabilidade se direciona às ações ajuizadas a partir desta data. Nesse sentido, a presente ação foi proposta em 22/06 /20, ou seja, quando já se encontrava em vigor a Lei n. 13.467/2017, não havendo espaço para a aplicação supletiva da legislação invocada pelo recorrente.

O novo regramento fixado pelo artigo 791-A da CLT, em relação ao princípio da sucumbência, assim preceitua:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que

resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º. Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º. Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º. Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência 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.

§ 5º. São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Assim, pela regra, deve o sindicato autor, dada a sua sucumbência, suportar a obrigatoriedade de pagar honorários, em função do trabalho despendido pelo advogado da parte ré.

Vale ressaltar que, anteriormente à alteração promovida pela Lei n. 13.467 /17, a determinação de pagamento de honorários, na Justiça do Trabalho, restringia-se ao adimplemento de honorários assistenciais, limitados às situações previstas na Súmula n. 219 do TST. A alteração legal ora promovida se coaduna com a previsão contida no art. 85 do Código de Processo Civil - CPC, nos termos do qual a sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor, ainda que se trate de procedência parcial, consoante se encontra registrado no art. 86 do mesmo diploma processual. E registre-se que a parte autora foi vencida em sua pretensão, uma vez que o objetivo buscado com o ajuizamento da ação não foi alcançado.

Considerando, ainda, que o sindicato não logrou fazer jus ao benefício da justiça gratuita, deve responder pelo pagamento de honorários sucumbenciais em favor do advogado da ré, fixados na sentença (5% sobre o valor da causa), em consonância com o disposto nos §§1º e 2º do art. 791-A, da CLT.

Recurso não provido, neste aspecto.

Do prequestionamento

Requer o sindicato o prequestionamento da matéria aventada, mediante argumentos específicos, conforme preceituam a Súmula n. 297 do TST e o art. 896, "a" a "c", da CLT.

Sem razão, ainda.

Adotada tese explícita a respeito das matérias tratadas no recurso, é desnecessário o pedido de pronunciamento expresso, a título de prequestionamento, inclusive sobre dispositivos legais e constitucionais que a parte tenha invocado, em consonância com a Orientação Jurisprudencial - OJ n. 118, da Subseção de Dissídios Individuais 1 - SBDI-1 e a Súmula n. 297, ambas do TST.

Recurso não provido.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento.

Acórdão

Isto posto, em sessão de julgamento virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador José Barbosa Filho, com a participação dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Ricardo Luís Espíndola Borges (Relator), Joseane Dantas dos Santos e Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr(a). José Diniz de Moraes,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Federais da Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Primeira Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário.

Obs.: Sessão de Julgamento Virtual, instituída pelo ATO TRT21-GP Nº 41 /2020. Sustentação oral pelo advogado do **SIND EMP COM HOT SIM ESTO RIO GRD NORTE, DR. PEDRO VICTOR MEDEIROS DE MELO.**

Natal/RN, 27 de outubro de 2020.

RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES

Relator

VOTOS

Assinado eletronicamente por: RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES - 27/10/2020 17:41:33 - 0e8ab80
<https://pje.trt21.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2010080922110870000006415292>
Número do processo: 0000317-84.2020.5.21.0002
Número do documento: 2010080922110870000006415292

