



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0020074-03.2021.5.04.0261

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/02/2021

Valor da causa: R\$ 39.495,07

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: DANIELA SCHNEIDER COUTO

RECLAMADO: JBS AVES LTDA.

ADVOGADO: FABIANA JUSTO ESTANISLAU

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: JAIR JOSE
TATSCH



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4^a REGIÃO

VARA DO TRABALHO DE MONTENEGRO

ATSum 0020074-03.2021.5.04.0261

RECLAMANTE: ----- RECLAMADO: JBS AVES LTDA.

VARA DO TRABALHO DE MONTENEGRO/RS

Ação Trabalhista nº 0020074-03.2021.5.04.0261

Autora: ----- Ré: JBS AVES LTDA.

Data do ajuizamento da ação: 02-02-21

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

Decido.

Doença ocupacional. Indenização do período estabilitário

A autora afirma que houve contágio em massa dos funcionários da reclamada pela COVID-19, sendo que testou positivo para a doença, assim como, na mesma época, mais 8 colegas do seu setor. Diz que houve colegas do seu setor que permaneceram laborando mesmo com sintomas leves, sob argumento de que não havia funcionários para continuar o serviço no setor. Assevera que o gerente do seu setor faleceu vítima da COVID-19, e, mesmo depois disso, as medidas de segurança permaneceram as mesmas e ineficazes, caracterizando culpa do empregador por negligência aos alertas governamentais. Aduz que, diante da ausência de disponibilização de materiais de proteção, treinamento apropriado e em tempo, tem-se a comprovação da culpa pelo contágio. Argumenta que, considerando a impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho pelo não pagamento das verbas salariais pela reclamada, a reintegração não é a medida indicada, sendo assim faz jus a indenização pelo período que seria estável nos termos do art. 118 da Lei 8.213/1991. Postula o reconhecimento do acidente de trabalho e

da sua estabilidade no emprego, com o pagamento dos salários referentes ao período estabilitário.

A reclamada se opõe ao pedido, argumentando que sempre zelou e promoveu um ambiente de trabalho hígido, prezando pela saúde e bem-estar dos empregados, incluindo a reclamante. Diz que, por desenvolver atividade essencial (conforme Decreto Federal 10.282 /2020) e com plena atenção à sua função social, desde o início da pandemia implantou rígido protocolo de medidas para prevenção, o qual está em frequente evolução, não medindo esforços para garantir medidas mais adequadas e eficazes de enfrentamento à referida pandemia. Ressalta o fornecimento de EPI e álcool gel, em todos os ambientes, com total atenção à concessão e fiscalização do uso e troca tempestiva de máscaras de proteção facial certificadas, fornecimento de respiradores e viseiras de acrílico (faceshield). Refere que a totalidade dos procedimentos implementados são repassados para todos os empregados mediante ampla divulgação por meio de diálogos diários de segurança - DDS, disponibilização de vídeos nos locais destinados às pausas e descanso, cartilhas e murais distribuídos pela planta industrial, conforme documento denominado "ACESSO À INFORMAÇÃO" e tópico "COMUNICAÇÃO" do book de Medidas de Prevenção e Combate ao COVID-19. Assevera que todos os empregados com suspeita de contaminação pelo Coronavírus, mesmo com sintomas leves, são imediatamente afastados e não continuam laborando, sequer ingressam na empresa. Afirma que a reclamante não manteve qualquer contato, direto ou indireto, com o empregado falecido, sendo que a obreira não contraiu o vírus na empresa, até mesmo porque os empregados diagnosticados com COVID-19 não adquiriam o vírus na empresa, sendo contaminados por causas e ambientes diversos ao local de trabalho. Aduz que a autora foi considerada apta no ASO de retorno do afastamento, não havendo nenhum impedimento médico ou legal para o desempenho de suas atividades, quando então realizou seu pedido de demissão. Argumenta que a doença de que acometida a reclamante não tem qualquer nexo com suas atividades ou ambiente de trabalho. Salienta que não existiu ou existe limitação da capacidade de trabalho da reclamante, tampouco houve redução em seu salário, muito menos ficou alijada do mercado de trabalho em decorrência da narrada doença. Afirma

que descabe o pedido de reconhecimento da estabilidade no emprego, pois não houve qualquer acidente, a reclamante não possui doença relacionada ao trabalho, e sequer ficou afastada aos cuidados do INSS, requisito indispensável ao deferimento de estabilidade.

Analiso.

Acidente do trabalho, conforme a Lei 8.213/1991, é aquele que decorre do trabalho prestado à empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19).

A doença ocupacional é equiparada ao acidente do trabalho por força do disposto no art. 20 da Lei 8.213/91. O referido dispositivo legal faz distinção entre doenças profissionais (inc. I) e doença do trabalho (inc. II). Sebastião Geraldo de Oliveira, na sua obra Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, 9a ed., São Paulo: LTr, 2016, refere nas fls. 52-53 que "a doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai silicose. (...) Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada de mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou àquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo oportuno das doenças do trabalho, já que estas podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. (...) Diferentemente das doenças profissionais, as mesopatias não têm nexo causal presumido, exigindo comprovação de que a patologia desenvolveu-se em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado." (grifei)

Conforme se observa da leitura da petição inicial, a autora narra a ocorrência de suposta doença do trabalho - COVID-19.

Acerca da contaminação pelo novo coronavírus (Sars-Cov2), a Organização Mundial da Saúde - OMS a elevou ao estado de pandemia em 11-03-20 (<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacaomundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>), sendo que, no Brasil, o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconheceu estado de calamidade pública, a partir do qual os governos de todas as esferas passaram a adotar medidas excepcionais para enfrentamento da COVID-19.

Tratando dos casos de contágio no trabalho, em 22-03-20, foi editada a Medida Provisória nº 927 (com vigência encerrada em 19-07-20), prevendo que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados como doença ocupacional, salvo comprovação do nexo causal (art. 29), dispositivo cuja eficácia foi objeto de suspensão pelo STF na apreciação de medida liminar nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354, assim ementada:

"PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR.

1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia.

2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a

contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes.

3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados.

4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020.”
(grifei)

O Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020, chegou a incluir a doença causada por coronavírus SARS-CoV-2 na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT, que serve como referência das doenças e agravos oriundos do processo de trabalho; entretanto, tal ato foi tornado sem efeito pela Portaria nº 2.345, de 2 de setembro de 2020.

Assim, diante do debate surgido a partir da publicação da MP 927, apesar da vigência já encerrada, e da suspensão do seu art. 29 pelo STF, em 11.12.2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia publicou a Nota Técnica SEI nº 56376/2020/ME, concluindo que:

“à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARSCoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será

a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional.”

Nesse contexto, apesar do caráter orientativo da Nota Técnica em comento, entendo que, como a Covid-19 não consta na LDRT, não há presunção de que é doença ocupacional, mas pode assim ser caracterizada aplicando-se o disposto no § 2º do art. 20 da Lei 8.213/1991, que dispõe que:

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (grifei)

Nestas circunstâncias, cabe à trabalhadora demonstrar o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, ônus do qual a reclamante não se desonerou a contento.

Em relação ao primeiro afastamento do trabalho, alegadamente por estar acometida pela covid-19, salientando que a assinatura do empregado não constitui pressuposto de validade dos controles de horário, pois a lei assim não exige, o cartão ponto de ID. 0c0314c - Pág. 17 evidencia que a autora esteve afastada por 14 dias (de 19-08 a 01-09-20), em razão de atestado médico.

Observo que o tão só fato de a reclamante ter sido afastada do trabalho não demonstra que contraiu covid-19. Ainda que o falecimento de empregado da ré em face da covid-19 tenha ocorrido em 04-08-20 (o que é de conhecimento do juízo em razão de outras ações que contra a mesma reclamada tramitam nesta unidade judiciária) e que outros colegas do mesmo setor tenham sido diagnosticados com a covid-19 (o que, diga-se, não foi demonstrado), tais fatos, por si só, não comprovam que autora esteve acometida da mesma doença nesta época. Somente o teste específico é apto a atestar a infecção por coronavírus, o que a autora não logrou demonstrar.

A autora esteve afastada do trabalho, ainda, de 18 a 3112-20 (cartão ponto de ID. 0c0314c - Pág. 20), e neste período ela demonstra ter testado positivo para SARS-CoV-2, em exame realizado pelo método RT-PCR (ID. 939f845). Ocorre que não foi produzida qualquer prova nos autos de que a infecção tenha ocorrido nas dependências da reclamada.

Em que pese alegar que houve "*contagio em massa dos funcionários pelo COVID-19*", a própria autora admite na petição inicial que "*a empresa requerida manteve protocolos efetivos para evitar o contagio*" (primeiro parágrafo do item Do Acidente de trabalho - ID. 74482b1 - Pág. 2).

Destaco que, na Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em agosto/2020 à que a autora alude na sua manifestação de ID. dc5ce4d, que tramita nesta unidade judiciária, o juízo constatou que a grande maioria das medidas determinadas nos atos normativos para prevenção e controle da covid19 específicos para a indústria de abate e processamento de carnes e derivados (Portaria SES/RS nº 407/2020, de 08 de junho de 2020, e a Portaria Conjunta nº 19, de 18 de junho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia) já vinham sendo cumpridas pela reclamada, conforme farta documentação acerca da efetiva implementação dos protocolos constantes no documento da empresa denominado Book Covid (ID. 1d6394 e ss), bem como em face do relatório da vistoria realizada pelo Serviço de Vigilância em Saúde, da Secretaria da Saúde de Montenegro na unidade da ré em 26-08-20. Inclusive, ressalto que os protocolos da reclamada vêm sendo constantemente aprimorados, com atualização das versões do "Book Covid", à medida que surgem novas evidências científicas acerca da covid-19, consoante foi reconhecido na decisão que analisou o pedido de tutela de urgência na ACP, o que demonstra que a ré está empenhada em acompanhar a evolução da ciência no aspecto, preocupando-se com a proteção da saúde de seus empregados.

Ainda, refiro que, contrariando a tese de que alguns de seus colegas de setor permaneceram laborando mesmo com sintomas leves da doença, porque a ré assim exigiu, a própria autora admite o seu afastamento nas duas oportunidades em que apresentou sintomas

compatíveis com a covid-19, assim como o de outros colegas de trabalho, o que vai ao encontro dos protocolos médicos e ambulatoriais constantes no Book da empresa (ID. c943c32 - Pág. 15 e ss).

Sinalo, por fim, que, no estágio da contaminação pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) à época, há muito elevada ao nível de pandemia, o contágio da autora pode ter ocorrido em qualquer local, notadamente porque não há medida governamental de proibição de circulação de pessoas.

Pelo exposto, por não comprovada a existência de nexo de causalidade entre a contaminação pela Covid-19 em dezembro de 2020 e as atividades que a autora desenvolveu em favor da reclamada, não há falar em reconhecimento de doença ocupacional.

Tampouco há falar em estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/1991 e da Súmula 378 do TST. Isso porque, além de não ter sido constatado o nexo causal da patologia da autora com suas atividades laborais, ela não teve qualquer afastamento em benefício previdenciário por esta razão, nem mesmo teve afastamento superior a 15 dias nas duas oportunidades em que recebeu atestados médicos, não se podendo dizer, ainda, que teve reduzida sua capacidade laboral nestes períodos, já que o isolamento em casos confirmados e suspeitos de covid-19 é medida obrigatória determinada pelo poder público, para prevenir a propagação do vírus.

Rejeito, portanto, os pedidos elencados nas alíneas "a" e "e" da petição inicial.

Ruptura contratual. Verbas rescisórias. Aplicação dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT. Devolução de descontos

A autora afirma que o atestado médico que apresentou após seu retorno do isolamento não foi aceito pela reclamada, porque não foi entregue em 24 horas da expedição. Alega que não está recebendo o pagamento dos seus salários de forma correta, pois teve período de

afastamento de 19-08 até 03-09-20, sendo que entregou atestado dentro do prazo de 2 dias, conforme norma interna da empresa, e, até a data de hoje, não teve esses dias pagos pela reclamada. Declara que, após o afastamento referente à COVID, novamente teve 10 dias descontados de seu salário. Requer seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do art. 483, "d", da CLT, com o pagamento de saldo de salário, aviso prévio proporcional indenizado, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais com 1/3, FGTS, dias descontados e multa prevista no §8º do art. 477 da CLT. Requer, ainda, a aplicação do art. 467 da CLT.

A reclamada se opõe ao pedido, argumentando que, em 2202-21, a reclamante pediu demissão, pedido que foi legítimo e por inteira vontade da obreira, não havendo qualquer alegação na inicial de vício de vontade ou de consentimento. Diz que, mesmo o atestado entregue fora das normas da empresa, foi aceito, diante dos procedimentos relacionados ao Coronavírus, não havendo nenhum desconto no salário da autora.

Analiso.

A qualquer das partes é dado promover a denúncia motivada do contrato de trabalho quando a outra parte incorrer na prática de falta grave.

A denúncia motivada do contrato de trabalho por parte do trabalhador deve ser promovida quando o empregador incorre na prática de justa causa, em algum dos atos arrolados no art. 483 da CLT. A justa causa consiste num ato doloso ou culposo, de natureza grave, praticado por uma das partes, que implique na impossibilidade de continuidade da relação de emprego.

Como antes referido, a assinatura do empregado não constitui pressuposto de validade dos controles de horário, pois a lei assim não exige. Pois bem.

Os registros de ponto da autora evidenciam que ela

esteve afastada em atestado médico nos períodos de 19-08 a 01-09-20 (ID. 0c0314c - Pág. 17) e de 18 a 31-12-20 (ID. 0c0314c - Pág. 20).

Ressalto que o alegado desconto de horas extras registrado na fl. 158 dos autos, trata-se, em verdade, de compensação de horários, e não de desconto, tendo ocorrido, ademais, em 19-08-19, e não em 19-08-20, como afirma a autora. Não serve, portanto, para demonstrar os descumprimentos contratuais que a obreira alega na petição inicial.

Em relação ao primeiro afastamento, a autora apresentou o atestado médico respectivo observando o regramento interno da reclamada quanto à entrega de atestados, o qual foi recebido conforme documento de ID. a414c20 - Pág. 2, e devidamente registrado no cartão ponto.

No que diz respeito ao segundo afastamento, a declaração de ID. 601352a - Pág. 4 dá conta de que o respectivo atestado médico não foi recebido pela reclamada.

Ocorre que a reclamada afirma que, em que pese esta declaração, considerou justificada a ausência da autora nos dois períodos, conforme consignado em seus cartões ponto. Alega, ainda, que efetuou o pagamento dos salários correspondentes a estes dias, anexando os contracheques dos meses de agosto e setembro (ID. d0a726a - Páginas 16 e 17), nos quais está discriminado o pagamento de 13 dias e 1 dia de atestado médico, respectivamente, além do contracheque do mês de dezembro (ID. d0a726a - Pág. 20), no qual consta registrado o pagamento do salário integral do mês.

Quanto à impugnação aos recibos de pagamento, ainda que a obreira não os tenha firmado, vejo que neles há registro de que o valor consignado foi depositado na conta corrente da trabalhadora, inclusive constando os dados desta conta, sem que tenha havido qualquer insurgência nesse aspecto. Além disso, não se mostra plausível que a reclamada tenha deixado de adimplir verbas que consignou nos demonstrativos de pagamento, pois a mesma sistemática foi adotada em todo o período do contrato de trabalho e apenas em relação a algumas

faltas justificadas por atestado médico a autora alega não serem fidedignos os contracheques. Observo, ainda, que o juízo já apreciou inúmeras ações contra a mesma reclamada, que tramitam ou já tramitaram nesta unidade judiciária, sendo que nunca antes foi feita tal afirmação.

Considero válidos, portanto, os demonstrativos de pagamento anexados sob ID. d0a726a, concluindo que a reclamada não procedeu aos descontos das faltas que considerou justificadas por intermédio dos atestados médicos que recebeu, dos períodos de 19-08 a 01-09-20 e de 18 a 31-12-20.

Rejeito o pedido da alínea "d" da petição inicial.

Após o ajuizamento da presente ação, a autora formulou pedido de demissão, nos termos do documento de ID. 5a737c2, não tendo ela demonstrado (ou sequer alegado) nenhum vício de consentimento que macule a validade do ato que praticou. Ademais, ainda que pudesse permanecer afastada do trabalho enquanto aguardava a decisão final deste processo, na forma do disposto no §3º do art. 483 da CLT, a autora optou por pedir demissão, o que evidencia que manifestou sua vontade de forma livre e espontânea.

Dessa feita, não tendo sido comprovado o cometimento de qualquer falta grave pela reclamada, não há motivo plausível para declarar a nulidade do pedido de demissão da obreira, o qual considero válido, pelo que rejeito o pedido da alínea "b" da petição inicial.

Nesse passo, não há falar em pagamento de aviso prévio e de acréscimo legal de 40% do FGTS.

O TRCT anexado no ID. dd90b88 evidencia o pagamento do saldo de salário, de férias proporcionais com o terço constitucional e do 13º salário proporcional, não tendo a autora demonstrado quaisquer diferenças que entende devidas. Além disso, vejo que a autora usufruiu 30 dias de férias relativas ao período aquisitivo 2019/2020, de 05-10 a 02-11-20 (ID. 0c0314c - Pág. 18), e recebeu o respectivo pagamento

(ID. d0a726a - Pág. 18). Assim, rejeito o pedido da alínea "c" da petição inicial.

Não tendo sido descumprido o prazo do art. 477, §6º, da CLT, é indevida a multa prevista no §8º deste dispositivo legal. Ainda, inexistindo parcelas rescisórias incontroversas, não cabe a aplicação do art. 467 da CLT. Rejeito, portanto, o pedido da alínea "h" da petição inicial.

Indenização por danos morais

A autora alega que sofreu inequívoco abalo à sua dignidade, referindo que a conduta da reclamada por arbitrária, abusiva e inconveniente a submetia a situações insustentáveis, gerando o dever de indenizar. Afirma que o desconto de 24 dias de seu salário, sendo que entregou atestados médicos nas duas oportunidades, gera o direito em ser indenizada pela atitude vexatória da reclamada. Postula o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada se opõe ao pedido.

Analiso.

O dano moral consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, dentre os quais cito a vida, a imagem e a honra.

Segundo Alice Monteiro de Barros (In Curso de Direito do Trabalho, 4a ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 428), é: "o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica". E, prossegue, a autora, ao tratar da compensação por danos morais, a autora sustenta: "a compensação por danos morais pressupõe um dano efetivo e não um simples aborrecimento decorrente de uma sensibilidade excessiva ou amor próprio pretensamente ferido" (p. 432).

O artigo 927 do Código Civil, aplicável de forma subsidiária ao Direito do Trabalho, preceitua que aquele que causar dano a outrem deve repará-lo, ou seja, a reparação pressupõe o dano e a relação entre o dano e o ato do ofensor, o que, no presente caso, não foi demonstrado.

Isso porque, como decidido acima, não houve o reconhecimento de que a autora foi acometida de doença ocupacional, apta a configurar dano moral *in re ipsa*.

Além disso, a reclamada acatou os atestados médicos apresentados pela autora, pagando-lhe os salários dos dias de afastamento.

Por fim, a autora não produziu qualquer prova de que tenha sido submetida a situação vexatória ou constrangedora, ou que a ré tenha praticado conduta lesiva à sua honra objetiva.

O dano e a respectiva causa não podem ser presumidos, mas sim efetivamente comprovados. Dessa feita, à mángua de prova dos fatos alegados na petição inicial, ônus que era da autora, não há falar em indenização, por não preenchido o suporte fático dos artigos 186 e 927 do Código Civil, aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do parágrafo único do art. 8º da CLT

Pelo exposto, rejeito o pedido de pagamento de indenização por danos morais, elencado na alínea "f" da petição inicial.

Justiça gratuita

A Lei 13.467/17 alterou a redação do §3º do art. 790 da CLT, bem como incluiu no mesmo artigo o §4º, passando o dispositivo celetista a ter a seguinte redação:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito,

nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

(...)

§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. (grifei)

A partir da vigência da referida lei, em 11 de novembro de 2017, é necessária a comprovação da insuficiência de recursos pela parte autora para a viabilização da concessão do benefício, não bastando a mera declaração, conforme a redação revogada do art. 790 da CLT.

O salário percebido pela autora foi inferior ao valor correspondente a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 6.433,57 na data da propositura da ação).

Ademais, a declaração de hipossuficiência econômica apresentada no ID. 13fa664 constitui presunção favorável quanto à alegada impossibilidade de arcar com as custas do processo, razão pela qual concedo à autora o benefício da justiça gratuita.

Honorários sucumbenciais

Na Justiça do Trabalho, os honorários de sucumbência possuem regramento próprio no art. 791-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/17, que assim dispõe:

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.

No presente caso, a autora não obteve êxito em relação aos pleitos formulados na petição inicial, pelo que não há falar em condenação da ré ao pagamento de honorários sucumbenciais.

Com base no art. 791-A da CLT, condeno a autora ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência em favor dos procuradores da ré, fixados em R\$ 1.974,75, equivalentes a 5% sobre o valor atribuído à causa (R\$ 39.495,07).

Os honorários advocatícios devidos pela parte autora aos procuradores da ré ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, os credores demonstrarem que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão do benefício da justiça gratuita à autora, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações da beneficiária, conforme o disposto no § 4º do art. 791A da CLT.

ANTE O EXPOSTO, REJEITO os pedidos formulados por -----
----- em face de **JBS AVES LTDA.**, na forma da fundamentação, que passa
a fazer parte deste dispositivo para todos os efeitos legais.

Concedo à autora o benefício da justiça gratuita. Custas no valor de R\$ 789,90, calculadas sobre o valor atribuído à causa, de R\$ 39.495,07, pela reclamante, de cujo pagamento fica dispensada, em face da concessão do benefício da justiça gratuita. Deverá a autora pagar honorários advocatícios de sucumbência em favor dos procuradores da ré, no valor de R\$ 1.974,75, que ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, os credores demonstrarem que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão do benefício da justiça gratuita à autora, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações da beneficiária, conforme o disposto no § 4º do art. 791-A da CLT.

Arquive-se após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes. Nada mais.

Montenegro, 15 de junho de 2021.

LINA GORCZEVSKI Juíza

do Trabalho

MONTENEGRO/RS, 15 de junho de 2021.

LINA GORCZEVSKI



Assinado eletronicamente por: LINA GORCZEVSKI - Juntado em: 15/06/2021 11:44:55 - 77d3575 Juíza do
Trabalho Titular

<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/21061416455370200000097650831?instancia=1>

Número do processo: 0020074-03.2021.5.04.0261

Número do documento: 21061416455370200000097650831