



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

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0020832-79.2021.5.04.0261

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/10/2021

Valor da causa: R\$ 24.000,00

Partes:

RECLAMANTE: ---

ADVOGADO: TIAGO DA SILVA GOULART

RECLAMADO: JBS S/A

ADVOGADO: FABIANA JUSTO ESTANISLAU PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO:
JAIR JOSE TATSCH

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

VARA DO TRABALHO DE MONTENEGRO

ATSum 0020832-79.2021.5.04.0261

RECLAMANTE: --

RECLAMADO: JBS S/A



VARA DO TRABALHO DE MONTENEGRO/RS

Ação Trabalhista nº 0020832-79.2021.5.04.0261

Autora: ---

Ré: JBS S/A

Data do ajuizamento da ação: 05-10-21

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

Ruptura contratual. Verbas rescisórias. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Seguro-desemprego. Indenização por danos morais

A autora afirma que foi admitida pela reclamada na função de técnica de enfermagem, e laborou no período compreendido entre 08-08-16 e 30-08-21, quando foi dispensada por justa causa. Refere que, com a chegada da vacinação para o COVID-19, acabou optando por não se vacinar, sendo decisão particular sua, por receio, por medo, mas jamais fez campanha alguma contra a vacinação dentro da empresa, nunca desestimulou os demais colegas à vacinação. Assevera que sempre tomou todos os cuidados necessários para evitar a contaminação pelo vírus e a transmissão, tanto que nunca contraiu. Diz que as ameaças de demissão e cobrança pela obrigação de vacinar, que antes eram veladas, acabaram se tornando concretas em 30-08-21, quando na parte da manhã recebeu e-mail da filial da empresa em São Paulo, comunicando que, caso não se vacinasse, seria dispensada, sendo que, na tarde do mesmo dia, recebeu Carta de Dispensa por Justa Causa, em que a reclamada informa que, devido a sua negativa em se vacinar para o COVID-19, havia sido quebrada a fiducia do contrato de trabalho. Alega que, para a configuração de justa causa, exige-se algum dos motivos estabelecidos no artigo 482 da CLT, sob pena da medida ser desproporcional e não razoável frente ao histórico da empregada junto à empresa. Defende que a atitude da reclamada ofende o artigo 7º, I da CF/88, nossa Lei Maior, que visa a proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária. Sustenta que, para ser aplicada a pena de justa causa, faz-se necessária a gravidade da conduta e o imediatismo da punição, além de a conduta do empregado prevista no artigo 482 da CLT deve estar intimamente relacionada às obrigações decorrentes do contrato de trabalho, pois somente em relação a elas têm efeito o exercício do poder disciplinar do empregador. Argumenta que é sabido e presumível a gama de prejuízos ocasionados ao trabalhador que se vê privado, injustificadamente/repentinamente, de seus direitos trabalhistas, principalmente, como no caso em tela, das verbas rescisórias. Afirma que a dispensa foi desproporcional, injustificada, devendo a ré reparar, minimamente, o sofrimento/prejuízo que lhe foi causado. Postula a reversão da dispensa por justa causa para dispensa sem justa causa, com o pagamento de saldo de salário, aviso prévio proporcional, 13º salário proporcional (considerada a projeção do aviso prévio), férias vencidas e proporcionais (considerada a projeção do aviso prévio) com o terço constitucional, acréscimo de 40% do FGTS, multa estipulada no art. 477, § 8º da CLT e indenização por dano extrapatrimonial de natureza leve. Requer, ainda, a liberação das guias decorrentes da dispensa sem justa causa do contrato de trabalho, tais como, as guias de Comunicado de Dispensa e Seguro Desemprego (CD/SD), sob pena de condenação ao pagamento de indenização substitutiva no valor equivalente.

A reclamada se opõe aos pedidos, argumentando que a decisão particular da reclamante em não se vacinar contra o COVID19 é uma conduta extremamente grave no atual momento mundial, principalmente porque exerce função voltada à saúde. Refere que o direito da coletividade dos seus empregados se sobreponha ao direito individual da reclamante, sendo que a

atitude desta, em não se vacinar, coloca em risco todos os demais empregados, bem como coloca em risco o ambiente de trabalho saudável, até mesmo diante da função exercida pela reclamante, a qual mantém contato com todos os empregados de todos os setores da empresa. Diz que a reclamante em nenhum momento apresentou laudo médico ou alguma justificativa médica para demonstrar que realmente estava impossibilitada de se vacinar contra o Coronavírus. Aduz que orientou a reclamante da importância da vacinação, mas jamais lhe obrigou a realizar a imunização, e sempre foi transparente com a obreira e com todos os demais empregados, demonstrando a importância fundamental na vacinação contra o COVID-19. Assevera que a Lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública mundial em decorrência Coronavírus, no artigo 3º, inciso III, alínea “d”, diz que há a possibilidade de realização compulsória de vacinação. Alega que o STF já se manifestou no sentido de ser legítima a obrigatoriedade da vacinação, desde que as medidas observem os critérios constantes na Lei 13.979/2020, em especial o direito à informação, ao tratamento gratuito, entre outros, o que restou devidamente atendido no caso. Defende que não praticou qualquer ato ilícito para gerar eventual dano moral à reclamante.

Analiso.

A denúncia motivada do contrato de trabalho por parte do empregador deve ser promovida quando o empregado incorre na prática de justa causa, em algum dos atos arrolados no art. 482 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.

Acerca da contaminação pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), destaco que a Organização Mundial da Saúde – OMS elevou ao estado de pandemia em 11-03-20 (<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saudedeclara-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.

No âmbito federal, foi editada a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a qual dispõe, como medida que as autoridades poderão adotar para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, a determinação de realização compulsória de vacinação (art. 3º, III, “d”).

Diante do debate surgido a partir da publicação desta Lei, em mais de uma ocasião, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o Estado pode determinar a vacinação compulsória dos cidadãos contra a Covid-19, sendo que, aos que recusam, o Estado pode impor as medidas restritivas descritas em lei (multa, impedimento de frequentar determinados lugares, fazer matrícula em escola), sem, contudo, imuniza-los à força. Cito a decisão proferida na ADI 6586, assim ementada:

“AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. VACINAÇÃO COMPULSÓRIA CONTRA A COVID-19 PREVISTA NA LEI 13.979/2020. PRETENSÃO DE ALCANÇAR A IMUNIDADE DE REBANHO. PROTEÇÃO DA COLETIVIDADE, EM ESPECIAL DOS MAIS VULNERÁVEIS. DIREITO SOCIAL À SAÚDE. PROIBIÇÃO DE VACINAÇÃO FORÇADA. EXIGÊNCIA DE PRÉVIO CONSENTIMENTO INFORMADO DO USUÁRIO.

INTANGIBILIDADE DO CORPO HUMANO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. INVOLABILIDADE DO DIREITO À VIDA, LIBERDADE, SEGURANÇA, PROPRIEDADE, INTIMIDADE E VIDA PRIVADA. VEDAÇÃO DA TORTURA E DO TRATAMENTO DESUMANO OU DEGRADANTE. COMPULSORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO A SER ALÇANÇADA MEDIANTE RESTRIÇÕES INDIRETAS. NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DE EVIDÊNCIAS CIENTÍFICAS E ANÁLISES DE INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS. EXIGÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA SEGURANÇA E EFICÁCIA DAS VACINAS. LIMITES À

OBRIGATORIEDADE DA IMUNIZAÇÃO CONSISTENTES NA ESTRITA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. COMPETÊNCIA COMUM DA UNIÃO, ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS PARA CUIDAR DA SAÚDE E ASSISTÊNCIA PÚBLICA . ADIS CONHECIDAS E JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES. I – A vacinação em massa da população constitui medida adotada pelas autoridades de saúde pública, com caráter preventivo, apta a reduzir a morbimortalidade de doenças infeciosas transmissíveis e a provocar imunidade de rebanho, com vistas a proteger toda a coletividade, em especial os mais vulneráveis. II – A obrigatoriedade da vacinação a que se refere a legislação sanitária brasileira não pode contemplar quaisquer medidas invasivas, aflitivas ou coativas, em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano, afigurando-se flagrantemente inconstitucional toda determinação legal, regulamentar ou administrativa no sentido de implementar a vacinação sem o expresso consentimento informado das pessoas. III – A previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao “pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas”, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes. IV – A competência do Ministério da Saúde para coordenar o Programa Nacional de Imunizações e definir as vacinas integrantes do calendário nacional de imunização não exclui a dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para estabelecer medidas profiláticas e terapêuticas destinadas a enfrentar a pandemia decorrente do novo coronavírus, em âmbito regional ou local, no exercício do poderdever de “cuidar da saúde e assistência pública” que lhes é cometido pelo art. 23, II, da Constituição Federal. V - ADIS conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, de maneira a estabelecer que: (A) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (B) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.” (ADI 6586, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-

063 DIVULG 06-04-2021 PUBLIC 07-04-2021) (grifei)

Esse entendimento foi reafirmado quando o Plenário do STF referendou a medida cautelar pleiteada na ADPF 754, de relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, em sessão realizada em 21-03-22, conferindo interpretação à norma art.

3º, III, “d”, da Lei nº 13.979/2020, no sentido de que: “(i) “a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes”.

Acerca das dispensas por justa causa ante a recusa dos empregados à vacinação conta Covid-19, foi editada a Portaria nº 620, de 1º de novembro de 2021, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, considerou discriminatória a exigência de certificado de vacinação em processos seletivos de empregados, assim como a dispensa por justa causa em razão da não apresentação deste certificado.

Ocorre que, na apreciação da cautelar na ADPF 898, o relator, Ministro Roberto Barroso suspendeu este dispositivo da Portaria nº 620, em decisão monocrática de 12-11-21, cuja ementa transcrevo:

“DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. DIREITO À SAÚDE.
ARGUIÇÕES DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. PANDEMIA DE COVID-19.
PORTARIA MTPS Nº 620/2021. VEDAÇÃO À EXIGÊNCIA DE VACINAÇÃO. ATO INFRALEGAL.
INCONSTITUCIONALIDADE. 1. A Portaria MTPS nº 620/2021 proíbe o empregador de exigir documentos comprobatórios de vacinação para a contratação ou manutenção da relação de emprego, equiparando a medida a práticas discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, entre outros. No entanto, a exigência de vacinação não é equiparável às referidas práticas, uma vez que se volta à proteção da saúde e da vida dos demais empregados e do público em geral. 2. Existe consenso médico-científico quanto à importância da vacinação para reduzir o risco de contágio por Covid-19, bem como para aumentar a capacidade de resistência de pessoas que venham a ser infectadas. Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal considerou legítima a vacinação compulsória, não por sua aplicação forçada, mas pela adoção de medidas de coerção indiretas. Nesse sentido: ARE 1.267.879, Rel. Min. Luís Roberto Barroso; ADIs 6.586 e 6.587, Rel. Min. Ricardo Lewandowski. 3. É da natureza das relações de trabalho o poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado (CF, art. 7º c /c CLT, arts. 2º e 3º). O descumprimento, por parte do empregado, de determinação legítima do empregador configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho (CLT, art. 482, h). É importante enfatizar que constitui direito dos empregados e dever do empregador a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável (CF/1988, art. 7º, XXII, e art. 225). 4. Acrescente-se, ainda, que a extinção da relação de trabalho, mesmo sem justa causa, é um direito potestativo do empregador, desde que indenize o empregado na forma da lei (CF/88, art. 7º, I). Do mesmo modo, a atividade empresarial sujeita-se à livre iniciativa e à liberdade de contratar, competindo ao empregador estabelecer estratégias negociais e decidir sobre os critérios de contratação mais adequados para

sua empresa (CF, art. 170). 5. Ato infralegal, como é o caso de uma portaria, não é instrumento apto a inovar na ordem jurídica, criando direitos e obrigações trabalhistas (CF, art. 5º, II). Tampouco pode limitar o sentido e alcance de normas constitucionais. Até mesmo a lei encontra limites na restrição de princípios e direitos fundamentais. 6. Note-se, por fim, que o reconhecimento da inconstitucionalidade de dispositivos da portaria apenas restabelece o direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho. Não significa, porém, que ele deva necessariamente fazê-lo, cabendo-lhe ponderar adequadamente as circunstâncias do caso concreto. 7. Deferimento da cautelar, para suspender os dispositivos impugnados. Fica ressalvada a situação das pessoas que têm expressa contraindicação médica à vacinação, fundada no Plano Nacional de Vacinação contra a COVID-19 ou em consenso científico, hipótese em que se deve admitir a testagem periódica.” (grifei)

No presente caso, a autora foi dispensada por justa causa, conforme aviso de dispensa de ID. 105c444 - Pág. 1, por “não ter se vacinado contra a Covid-19, apesar de apta para tanto, e informado que não irá se vacinar, mesmo orientada pela empresa da importância de sua imunização em prol da sua saúde e da coletividade.”

A autora foi contratada como técnica de enfermagem do trabalho, função que exerceu durante toda a contratualidade, e, como tal, “trabalhava no ambulatório, fazendo a parte de exames admissionais e atendimentos de empregados junto com o médico, verificação de temperatura na entrada e na saída da portaria; (...) fazia campanha junto com os demais e orientava para que fizessem a vacina; (...) a divulgação da campanha era em reuniões, murais, falado, de várias maneiras”.

Além disso, a testemunha Adriane refere que “trabalha no ambulatório fazendo todas as rotinas pertinentes a saúde, exames, atendimentos de consultas e tudo relacionado ao combate e casos de Covid, mesma coisa que fazia a autora, tendo trabalhado junto com ela; que foi contratada para auxiliar a autora nas ações de combate à Covid, que era o que faziam; que a reclamada fez campanha de vacinação para Covid e a depoente e a autora faziam os protocolos de segurança, como verificação de temperatura da entrada, recebimentos de atestados, orientações de afastamentos, incentivo para que fizessem a vacina, etc; que era parte da atividade da autora e da depoente fazer o incentivo aos empregados a se vacinarem, falando, incentivando, colocando cartazes, e todos os empregados já realizaram a segunda dose e estão fazendo a terceira”.

Ou seja, é da natureza da função da obreira o contato direto com os empregados de todos os setores da ré, notadamente, em face de que ela era responsável por atuar na campanha de esclarecimento e incentivo aos empregados para que fizessem a vacina contra a Covid-19. Note-se que, inclusive, a autora tinha contato com potenciais portadores do coronavírus, pois atuou em ações relacionadas a este vírus, como verificação de temperatura dos empregados na entrada, recebimento de atestados, orientações de afastamento.

Nesse contexto, entendo que a conduta da obreira, ao se

recusar a receber a vacina contra a Covid-19 enquanto efetivamente atuava como técnica de enfermagem na ré, na área da saúde, é suficientemente grave para ensejar, no caso específico da autora, dadas as suas peculiaridades, a dispensa por justa causa elencada na alínea “h” do art. 482 da CLT.

Nos termos de reiterado entendimento do STF acerca da matéria, que adoto, é legítima a determinação do empregador para que o empregado faça a vacina contra a Covid-19, caracterizando, assim, insubordinação o descumprimento de determinação nesse sentido. Observo que, segundo consta na petição inicial, a autora “acabou optando por não se vacinar, sendo decisão particular sua, por receio, por medo”, e não porque tinha expressa contraindicação médica à vacinação. Inclusive, há demonstração nos autos de que comunicou sua opção à reclamada em mais de uma oportunidade (ID. 8cd1359 e ID. 7c7a367). Além disso, obviamente, a autora recebeu ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, pois era sua atribuição orientar os empregados da ré para que fizessem a vacina. Também é notório que há consenso científico quanto à importância da vacinação para reduzir o risco de contágio da doença, bem como para aumentar a capacidade de resistência dos infectados, o que a comunidade médica chama de imunidade de rebanho.

Sinalo que as garantias constitucionalmente asseguradas não são absolutas, devendo ser ponderadas no caso concreto. Assim, em que pese a obreira tenha o direito de não tomar vacina, a empregadora tem o dever de proporcionar um ambiente laboral que preserve a integridade física de seus empregados, prevalecendo o direito da coletividade de trabalhadores à preservação de sua saúde.

Ainda que, dada a gravidade da conduta, não caiba falar em graduação de penalidades, ressalto que a autora admite na petição inicial que foi advertida, em mais de uma oportunidade, das consequências do não cumprimento da obrigação de se vacinar, ao afirmar que “as ameaças de demissão e cobrança pela obrigação de vacinar que antes eram veladas, acabaram se tornando concretas em agosto de 2021”, existindo, ainda, nos autos, documentos comprobatórios de que, ao menos em duas ocasiões, a ré lhe solicitou que fizesse a vacina ou justificasse a impossibilidade de fazê-lo (ID. 8cd1359 e ID. 7c7a367). Não se configura, então, punição sumária da autora.

Por fim, importa referir que, embora não tenha sido este o motivo da dispensa, a conduta da autora ao fazer a postagem de ID. 4cb6be7 no facebook, publicizando sua opção, é, no mínimo, irresponsável, na medida em retira a credibilidade do trabalho de conscientização e esclarecimento que vinha fazendo na reclamada.

Dessa feita, ficou evidenciado que não mais se sustentava a continuidade do labor.

Sendo regular a dispensa por justa causa operada pela reclamada, não há falar em nulidade da despedida, sendo indevido o pagamento de aviso prévio, férias proporcionais com adicional constitucional (Súmula 171 do TST), 13º proporcional (art. 3º da Lei

4.090/62) e acréscimo de 40% sobre os depósitos do FGTS. Ainda, é indevido o fornecimento de guias para encaminhamento do seguro-desemprego.

À vista do TRCT de ID. 105c444 - Pág. 2, que consigna todas as verbas devidas por conta da dispensa por justa causa, inclusive férias vencidas, a autora não apresentou qualquer diferença em seu favor, pelo que entendo que o correto pagamento das parcelas rescisórias. Além disso, consta neste documento que o contrato de trabalho terminou em 01-09-21, e o pagamento das verbas rescisórias ocorreu em 10-09-21 (ID. 105c444 - Pág. 4), pelo que foi observado o prazo previsto no art. 477, §6º, da CLT, descabendo a aplicação da multa do §8º deste artigo.

Rejeito, portanto, os pedidos elencados nos itens “6.4.1”, “6.4.2”, “6.4.3” e “6.4.4” da petição inicial.

No que diz respeito ao alegado dano moral, este 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 art. 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 dano e a respectiva causa não podem ser presumidos, mas sim efetivamente comprovados, o que, no presente caso, não ocorreu, pois, como acima decidido, a autora deu causa à rescisão contratual, não havendo como responsabilizar a reclamada por não ter ela podido receber seguro-desemprego, ou contar com tempo hábil para procurar nova oportunidade no mercado de trabalho.

Dessa feita, à míngua de prova dos fatos alegados na petição inicial, 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.

Rejeito o pedido do item “6.4.5” 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.

A autora foi dispensada por justa causa e o salário por ela percebido ao longo do contrato de trabalho 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. b34b5c6 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\$ 1.200,00, equivalentes a 5% sobre o valor da causa (R\$ 24.000,00).

Considerando a declaração de constitucionalidade do §4º do artigo 791-A da CLT pelo C. STF, no julgamento da ADI 5766, os honorários advocatícios devidos pela parte autora ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se os credores demonstrarem que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão do benefício da justiça gratuita à obreira, por prazo a ser definido em fase de execução do julgado, após o qual estará extinta a obrigação.

ANTE O EXPOSTO, REJEITO os pedidos formulados por -- em face de JBS S/A, 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\$ 480,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, de R\$ 24.000,00, pela reclamante, de cujo pagamento fica dispensada, em face da concessão do benefício da justiça gratuita. Deve a autora pagar honorários de sucumbência em favor do procurador da ré, fixados em R\$ 1.200,00, que ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se os credores demonstrarem que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão do benefício da justiça gratuita à obreira, por prazo a ser definido em fase de execução do julgado, após o qual estará extinta a obrigação.

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes. Nada mais. Montenegro, 23 de
abril de 2022.

LINA GORCZEVSKI

Juíza do Trabalho

MONTENEGRO/RS, 23 de abril de 2022.

LINA GORCZEVSKI
Juíza do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: LINA GORCZEVSKI - Juntado em: 23/04/2022 16:05:25 - 189e6ac
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/22041919285110700000110825183?instancia=1>
Número do processo: 0020832-79.2021.5.04.0261
Número do documento: 22041919285110700000110825183