



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010462-76.2021.5.03.0129

Relator: Delane Marcolino Ferreira

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/08/2021

Valor da causa: R\$ 45.401,42

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: ROVILSON DE MORAES BARREIRO

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: LAURO JOSE BRACARENSE FILHO

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: ROVILSON DE MORAES BARREIRO

RECORRIDO: -----



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: LAURO JOSE BRACARENSE
FILHO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010462-76.2021.5.03.0129 (ROT)

RECORRENTES: (1) -----

(2) -----

RECORRIDOS:

RELATOR: JUIZ CONVOCADO DELANE MARCOLINO FERREIRA

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS. A justa causa, sendo medida de exceção, deve ser demonstrada em juízo por prova irrefutável, a cargo do empregador, de modo a permitir que se verifique a observação dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre esses o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade a ser aplicada, a adequação entre a falta e a pena aplicada, a imediatidade da punição e a ausência de perdão tácito, devendo a falta revestir-se de gravidade tal que torne insustentável a continuidade da relação empregatícia. Esse entendimento decorre do princípio da continuidade da relação de emprego.

Vistos, relatados e discutidos os presentes recursos ordinários interpostos, decide-se.

1 - RELATÓRIO

O MM. Juiz do Trabalho Luciano José de Oliveira, da 2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, pela r. sentença (ID. 3f31e2d), cujo relatório adoto e a este incorporo, complementada pela decisão de embargos declaratórios de ID. 6e1afcb, julgou procedente em parte a ação ajuizada por ----- em face de -----, para condenar a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: - aviso prévio de 30 dias indenizado; 13º salário proporcional (1/12); férias integrais, com projeção do aviso prévio, acrescidos de 1/3; indenização de 40% sobre o saldo do FGTS depositado; FGTS sobre aviso prévio indenizado; - 4 dias de suspensão declarados nulos (24/11/2020, 18/12/2020, 19/12/2020 e 20/12/2020), bem como o

ID. 44492eb - Pág. 1

pagamento dos DSR's suprimidos, adicional de assiduidade e da cesta básica dos meses de novembro/2020 e dezembro/2020, conforme previsão convencional; - multa do art. 477, § 8º da CLT; - indenização substitutiva ao período estável, equivalente aos salários do período compreendido entre a data da dispensa (05/01/2021) e até 5 meses após o parto ocorrido em 21/02/2021, inclusive gratificação por assiduidade e cesta básica pagos pela reclamada por força da cláusula 9ª do ACT 2021/2021, além das férias acrescidas do terço, dos 13º salários e do FGTS + 40% relativos a esse interregno, além do salário-

Assinado eletronicamente por: Delane Marcolino Ferreira - 06/10/2021 21:46:19 - 44492eb

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21083012190511000000068580628>

Número do processo: 0010462-76.2021.5.03.0129

Número do documento: 21083012190511000000068580628



família.

Recurso ordinário interposto pela reclamada (ID. c7a6fa5) versando sobre reversão da justa causa aplicada.

Regular comprovação do preparo (ID. 261451f e ID. 509af80).

A reclamante, a seu turno, maneja o recurso ordinário de ID. a8a7e03, reiterando o pedido relativo a indenização por danos morais e pretendendo a modificação da decisão de origem quanto a honorários advocatícios sucumbenciais.

Contrarrazões recíprocas (ID. a4c5f1b e ID. 7e81d90).

Não houve manifestação do Ministério Público do Trabalho, já que neste processo não se vislumbra interesse público a proteger, nem quaisquer das hipóteses previstas no art. 129 do Regimento Interno deste Eg. Tribunal Regional do Trabalho.

É o relatório.

2 - ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes, tendo em vista a presença dos pressupostos de admissibilidade.

3 - FUNDAMENTOS

3.1 - RECURSO DA RECLAMADA

3.1.1- JUSTA CAUSA. REVERSÃO

A reclamada protesta pelo reconhecimento da legalidade da dispensa por justa causa, alegando que a reclamante foi desidiosa e indisciplinada, o que justificou sua dispensa motivada. Sustenta que o acervo probatório confirma suas alegações, devendo ser modificada a sentença que reverteu a dispensa em sem justa causa.

ID. 44492eb - Pág. 2

Examino.



A autora era detentora de garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT, circunstância sobre a qual não houve controvérsia (ID. c79f018 - Pág. 3).

No entanto, é certo que tal garantia pode ser afastada, desde que comprovado o cometimento de falta grave, conforme pacífico entendimento do col. Tribunal Superior do Trabalho, ilustrado em ementa transcrita abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Não se evidencia violação do art. 10, II, b, do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias. A Reclamante foi despedida, porque cometeu falta grave e o Tribunal Regional reconheceu a validade da dispensa por justa causa. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR 1496-87.2011.5.03.0093 , Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 25 /09/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/10/2013 - grifo acrescido).

Apesar de a redação do texto constitucional vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, é pacífico o entendimento doutrinário no sentido de que, tendo em vista a ausência de vigência da Convenção 158 da OIT no Brasil, não há que se fazer diferenciação entre a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Portanto, a empregada gestante só pode ter o contrato de trabalho resolvido pelo empregador no caso de prática de falta grave, consubstancia em justa causa do empregado. Nesse sentido, o entendimento de Maurício Godinho Delgado:

"Mesmo com respeito à mulher gestante, não tem a jurisprudência considerado relevante, na prática, a diferenciação constitucional (embora o art. 10, II, do ADCT da Constituição, mencione também para ela a expressão dispensa arbitrária). É que não há preceito legal que tipifique, no Brasil, o que seja despedida meramente arbitrária excetuado o caso do dirigente de CIPA, já examinado. A ordem jurídica do país recusou a tipificação genérica feita pela Convenção 158 da OIT, ao fundamento de que o art. 7º, I, do Texto Máximo, que também menciona a expressão despedida arbitrária, ainda não possui eficácia jurídica. Logo, no tocante à gestante, será válida apenas sua dispensa por justa causa" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 1.295 - grifo nosso).

Ademais, a justa causa, sendo medida de exceção, deve ser provada de forma irrefutável, pelo empregador, de modo a permitir que se verifique a observação dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre esses o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade a ser aplicada, a adequação entre a falta e a pena aplicada, a imediatividade da punição e a ausência de perdão tácito, devendo a falta revestir-se de gravidade tal que torne inviável a continuidade da relação empregatícia.

Antes de aplicar a pena máxima, o empregador deve se valer de todas as medidas de caráter pedagógico para repreender o empregado pela falta cometida. Geralmente, a regularidade ou não da dispensa por justa causa envolve aferição do comportamento usual do empregado e análise de seu passado funcional como um todo, evitando-se a pena máxima fundada em um único



incidente. Não se olvida que há situações em que a fidúcia é quebrada de modo tão grave, em um único evento, que se torna inviável o prosseguimento do contrato.

No caso deste processo, o documento ID. c0704da revela que a reclamante foi dispensada por justa causa nos termos do art. 482, "e", da CLT, em 05/01/2021.

Regra geral, a desídia exige a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador a justificar ou recomendar o exercício do caráter pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, mediante a aplicação gradativa de sanções mais brandas (advertências ou suspensões), que tenham, nesse primeiro momento, o propósito de corrigir e ao mesmo tempo advertir o trabalhador quanto à sua conduta irregular, permitindo-lhe correções disciplinares e evitando-se, no futuro, a adoção da medida contratual mais drástica, que é a justa causa para a rescisão desse contrato.

Em sua defesa, a reclamada elencou os seguintes eventos como evidências do comportamento desidioso/indisciplinar da reclamante e penalidades aplicadas (ID. c79f018 - Pág. 3):

"Advertência: 'Em 11/11/2020 a colaboradora descumpriu as normas de segurança, não utilizando a máscara de prevenção contra o COVID-19';

Suspensão 1 dia: 'Em 24/11/2020 a colaboradora descumpriu as normas de segurança, não utilizando a máscara de prevenção contra o COVID-19' (vide declarações de testemunhas);

Suspensão 3 dia: 'ATO DE DESÍDIA - FALTA INJUSTIFICADA NO DIA 17 DE DEZEMBRO DE 2020';

Dispensa por justa causa: Em 05/01/2021 desídia.- Jornada Incompleta."

Os documentos no ID. c0b5864 confirmam as penalidades aplicadas. No ID. 2031dda consta atestado médico recomendando o afastamento da reclamante do serviço pelo período de 10 dias, a contar de 10/12/2020 (o que inclui o dia 17/12/2020, em relação ao qual a reclamada acusa ter havido falta injustificada).

A prova oral assim se desenrolou (ID. 2d264a1):

"que, quanto a atestados, estes deverão ser entregues em até 24 horas; que os monitores passaram aos empregados informações a respeito do uso de máscaras, no início da pandemia; que após a gravidez, a depoente não conseguiu continuar usando a máscara corretamente; que estava ciente do risco, mas procedia dessa forma por necessidade; que havia fiscalização e cobrança quanto ao uso de máscaras; que ficou sabendo de outra grávida que foi advertida quanto ao uso de máscara na mesma ocasião; que a reclamada adotou medidas de prevenção no ônibus e no refeitório; que no local de trabalho as medidas de proteção não eram observadas; que no refeitório as mesas foram colocadas mais distantes uma da outra, além de uma divisória de proteção na própria mesa; que a quantidade de ônibus foi aumentada durante a pandemia para propiciar distanciamento entre um trabalhador e outro durante os deslocamentos; que havia um café especial durante 15 minutos, mas a depoente levava seu próprio café e fazia o intervalo ao lado do seu setor de trabalho; que a depoente pediu que a trocasse de máquina, mas não obteve resposta; que a depoente chegou a ir à enfermaria, sendo mal atendida algumas vezes pela enfermeira,



nada extravagante; que foi dispensada porque no dia anterior passara mal e entregou atestado no dia seguinte; que foi recusada a apresentação do atestado de

ID. 44492eb - Pág. 4

afastamento constando apenas horas; que faltou ao trabalho um dia antes da dispensa; que o atestado de horas foi recebido na empresa; que sempre usou moto para locomover-se ao trabalho; que só no final da gravidez foi orientada pelo médico a não usar moto" (depoimento pessoal da reclamante, grifos nossos);

"que trabalhou para a reclamada por cerca de 04 anos, saído em agosto/2020; que foi dispensada sem justa causa; que sabe que a reclamante estava grávida quando foi dispensada; que a depoente presenciou a reclamante passar mal, com ânsia de vômito; que sabe que algumas pessoas não usavam máscaras na reclamada, usavam no queixo, mas apenas a reclamante era advertida quanto ao uso incorreto; que a depoente já usou máscara no queixo mas não foi advertida; que via que pegavam bem no pé da reclamante, sem motivo algum, acreditando a depoente que tinha perseguição quanto a ela; que já presenciou a reclamante carregar caixas pesadas enquanto grávida, o tempo todo; que dentro das caixas havia garrafas térmicas e as caixas eram pesadas; que o clima no local de trabalho era quente e não havia ventilação dentro da reclamada; que a depoente trabalhava em local quente; que a depoente perdeu um bebê, acreditando que isso ocorreu em razão do calor; que na maioria das vezes a reclamante não era substituída no intervalo de almoço na atividade que fazia de retirar rebarbas de rolhas e copos; que as peças acumuladas em razão da falta de substituição no horário de almoço não poderiam ficar para o dia seguinte; que não sabe dizer quantas mas eram muitas peças que caíam por minuto; que as pessoas 'mais queridas' na empresa eram substituídas durante o intervalo de almoço; que a reclamante tinha que ficar abaixada no seu posto de trabalho; que a depoente trabalhava no setor de inox no ano de 2020; que o setor da reclamante era próximo ao da depoente; que do setor da depoente não tinha como ver a reclamante trabalhando; que a reclamante trabalhava no setor de injetora; que não sabe dizer quantos quilos pesavam as caixas que a reclamante carregava; que reclamante e depoente trabalhavam em um galpão; que em alguns lugares no galpão havia exaustores; que no setor da depoente havia um ventilador e no setor da reclamante não; que no setor da reclamante havia duas portas grandes que ficavam abertas, mas não havia janelas; que havia máscaras disponíveis no setor de segurança de trabalho para os funcionários que esquecessem de levá-las" (depoimento da testemunha ----, indicada pela reclamante, grifos nossos);

"que trabalha para a reclamada desde março/2020; que já viu a reclamante trabalhando; que o depoente é monitor de produção; que sabe que a reclamante foi dispensada porque não atendia as normas de segurança da empresa, por indisciplina; que a empresa, com o início da pandemia, adotou medidas de segurança quanto a equipamento de proteção individual para amenizar a situação da COVID, com uso de máscaras, distanciamento social, uso de álcool gel, treinamentos, duplicação da frota de ônibus, foram colocadas separações nas mesas, redução da quantidade de mesas no refeitório, uso de luvas de plásticos para servir a alimentação, horário de refeição aumentado, de forma que houvesse menos aglomeração; que a reclamante apresentou vários atestados médicos; que o funcionário apresenta o atestado médico e é dispensado pelo tempo do atestado; que a medida disciplinar é aplicada para todos os empregados, sem distinção; que a medida é aplicada quando o funcionário não obedece a ordem de seguir a norma de segurança; que a reclamada tem 20 empregados no setor da reclamante; que no geral são cerca de 300 empregados no mesmo turno de trabalho; que para o caso de falta de algumas horas a empresa dá possibilidade de compensação das horas; que se o funcionário não apresenta atestado e falta ao trabalho está sujeito à penalidade disciplinar; que a reclamante reclamou de trabalhar em determinado equipamento e a reclamada a mudou de máquina; que para a reclamante 'não havia lugar bom no setor'; que a reclamante sempre demonstrava indisciplina muito grande; que a reclamante carregava caixa de aproximadamente 04 quilos, em distância próxima, até o palete; que as peças são de plásticos, muito leves; que há ventilação no setor; que há dois portões grandes e cerca de 15 ventiladores, posicionados

Assinado eletronicamente por: Delane Marcolino Ferreira - 06/10/2021 21:46:19 - 44492eb

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21083012190511000000068580628>

Número do processo: 0010462-76.2021.5.03.0129

Número do documento: 21083012190511000000068580628



de acordo com a segurança de trabalho; que há revezamento no horário de almoço; que no caso da reclamante, paravam a máquina, não havia revezamento; que a reclamante parava a máquina, almoçava e voltava ao trabalho; que a fiscalização sobre uso de máscaras é feita para todos e por todos; que o depoente como monitor sempre orienta os empregados, assim como o supervisor; que a fiscalização é feita como um todo, pois todos são compromissados quanto a isso; que não sabe se a reclamante tinha crise de ansia ou vômito, mas sempre que recorreu ao depoente foi encaminhada ao ambulatório da empresa; que a reclamante comunicava o depoente quando passava mal; que as idas ao banheiro são livres sempre que necessário; que acontecia de empregados trabalhares com a máscara apenas sobre a

ID. 44492eb - Pág. 5

boca, mas eram orientados quanto à forma correta de usar e atendiam; que a reclamante dizia ter laudo médico para trabalhar sem máscara, mas nunca a apresentou" (depoimento da testemunha ----, indicado pela reclamada, grifos nossos);

"que trabalha para a reclamada desde março/2020, como técnica em enfermagem; que chegou a atender a reclamante por muitas vezes; que os atendimentos eram em razão de mal estar por causa da gestação; que à reclamante foi disponibilizado todo o atendimento possível; que a reclamante foi orientada a não se locomover ao trabalho de moto por ser perigoso por causa da gestação, sendo que a empresa disponibilizava ônibus para ela; que as máscaras são disponibilizadas no ambulatório, na portaria, na segurança do trabalho e nos ônibus; que os empregados são orientados quanto à entrega de atestado, que são avaliados pelo médico; que os atestados devem constar o CID e devem ser entregues em 48 horas; que os empregados são orientados desde a integração quanto ao procedimento de entrega dos atestados; que o atestado de horas é abonado apenas na quantidade de horas nele constantes; que não sabe responder qual o procedimento será seguido se o empregado disser que está passando mal, mesmo excedendo a quantidade de horas do atestado" (depoimento da testemunha ----, indicada pela ré, grifos nossos).

Sopesando os depoimentos prestados, nota-se que a prova oral é dividida no tocante às faltas graves da reclamante, pois a testemunha por ela arremetida afirma que apenas ela sofreu punições pelo uso incorreto da máscara, enquanto outros empregados também cometiam faltas de mesma gravidade sem sofrerem punições, acrescentando que da autora eram exigidos esforços incompatíveis com seu estado gestacional, ao passo em que a primeira testemunha arremetida pela ré afirma que a autora "*demonstrava indisciplina muito grande*".

Peço *venia* para transcrever a seguinte análise probatória realizada na origem, a qual adoto como razões complementares de decidir, pela notável acuidade:

"Em relação à utilização de máscara de proteção, verifica nos diversos vídeos juntados pela autora nos autos, que diversos empregados da ré, em vários momentos, estavam sem máscara de proteção e/ou utilizando a máscara de forma incorreta, tanto durante o expediente quanto também na portaria, passando, inclusive, por vigias/porteiro da ré, sem que ninguém tivesse abordado esses funcionários.

Além disso, a testemunha ----, ouvido a rogo da ré, confirmou em seu depoimento que acontecia de empregados trabalharem com a máscara apenas sobre a boca, mas eram orientados quanto à forma correta de usar e atendiam.



Assim, em razão do tratamento isonômico a ser observado entre os funcionários da ré, posto que diversos funcionários estavam na ré sem máscara de proteção e/ou utilizando de forma incorreta, sem nenhuma abordagem, e também a própria testemunha da ré confirmou que quando ocorriam tais incidentes, os funcionários eram orientados quanto à forma correta de sua utilização, considero excessiva a aplicação de advertência por escrito e a suspensão de um dia aplicada à reclamante em 12/11/2020 e em 24/11/2020, reputo-as nulas.

Já quanto à suspensão de três dias no dia 18/12/2020, esta foi ocasionada pela falta injustificada no dia 17/12/2020, já tendo a autora passado mal no dia 16/12/2020, conforme consta no controle de ponto de fl. 237, em que a autora trabalhou das 5h30min às 9h.

Ocorre que a reclamante já tinha atestado médico de afastamento de 10 dias, a partir de 10/12/2020 até 19/12/2020, com determinação de isolamento domiciliar expedido pela Secretaria Municipal de Saúde de Pouso Alegre (fls. 61/63), ou seja, a reclamante não poderia sequer trabalhar para a reclamada no dia 17/12/2020, data em que faltou ao serviço e recebeu uma suspensão de três dias.

ID. 44492eb - Pág. 6

Portanto, considero nula a suspensão de três dias aplicada à reclamante, que sequer poderia trabalhar no dia 17/12/2020, em razão de determinação de isolamento domiciliar determinado pela Secretaria Municipal de Saúde de Pouso Alegre, quanto mais ser punida por faltar nesse dia.

Já quanto à dispensa por justa causa aplicada por desídia, em razão de jornada incompleta no dia 04/01/2021, em que a reclamante apresentou atestado somente para parte da jornada de trabalho, das 11h40min às 12h30min, a própria testemunha da ré, ----- Oliveira, confirmou em depoimento em audiência que para o caso de falta de algumas horas a empresa dá possibilidade de compensação das horas, o que não foi observado no caso da reclamante, que foi dispensada por justa causa por desídia em suas funções.

Ora, considerando que as advertências e suspensões aplicadas anteriormente foram consideradas nulas, não há como considerar adequada a punição de dispensa por justa causa por desídia em suas funções, apenas por falta parcial em sua jornada de trabalho no dia 04/01/2021, sem observar a gradação necessária e educativa, nesse caso.

Não foram preenchidos os requisitos da adequação entre a falta e a penalidade aplicada, da proporcionalidade entre elas, do caráter pedagógico e da gradação das penas.

É insustentável a punição máxima aplicada, pois absolutamente desproporcional com a conduta praticada, restando vulnerado o princípio da proporcionalidade traduzido por meio da inobservância da adequação e gradação das penas: advertência, suspensão e, apenas e tão somente, caso houvesse a reiteração da conduta, a demissão por justa causa." (ID. 3f31e2d - Pág. 2/4).

Irrepreensível, portanto, a decisão de origem que declarou a nulidade da justa causa aplicada à reclamante e condenou a reclamada ao pagamento das parcelas decorrentes, considerando a estabilidade gestacional, inclusive.

Nego provimento.



3.2 - RECURSO DA RECLAMANTE

3.2.1 - DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO

A reclamante reitera o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, ao argumento de que sofreu dispensa discriminatória.

Sem razão.

O pedido de indenização por danos morais encontra respaldo no inciso X do art. 5º da CR/88, bem como no art. 186 do Código Civil e pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu, um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e um dano experimentado pelo último, cumprindo ao Julgador examinar a presença concomitante desses pressupostos fático-jurídicos para, a partir da demonstração inequívoca especialmente do primeiro e último desses elementos mencionados, porquanto, relativamente ao dano, esse se caracteriza *in re ipsa* (através do próprio evento, ou seja, da ofensa perpetrada à dignidade da pessoa humana).

ID. 44492eb - Pág. 7

Na hipótese, em que pese a reversão da justa causa aplicada à reclamante, não há dano moral a ser indenizado, pois a dispensa foi um ato inserido no poder diretivo da reclamada, não tendo havido prova de tratamento degradante ou humilhante dirigido à trabalhadora (artigos 186 e 187 do CC e inciso X do art. 5º da CR/88) que tivesse ofendido a sua honra e dignidade, atingindo-a em sua esfera mais íntima, de modo a lhe causar transtornos de ordem psíquica.

Ressalto que o entendimento desta d. Turma é no sentido de que a simples reversão da justa causa não enseja o deferimento de indenização a título de danos morais.

Ou seja, para o deferimento da indenização a título de danos morais é necessária prova de que a dispensa foi realizada de forma ofensiva pelo empregador, com exposição do empregado (art. 818, I, da CLT), o que não se verificou no presente caso.

Como se verifica dos fundamentos da sentença, "*não houve comprovação de forma cabal que houve perseguição face à reclamante, pois a sua testemunha, ----, trabalhou para a reclamada somente até agosto de 2020 e confirmou que trabalhavam em setores diferentes e do seu setor não tinha como ver a reclamante trabalhando, não sabendo informar, ainda, o peso das caixas que a autora carregava*" (ID. 3f31e2d - Pág. 6).

Assinado eletronicamente por: Delane Marcolino Ferreira - 06/10/2021 21:46:19 - 44492eb

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21083012190511000000068580628>

Número do processo: 0010462-76.2021.5.03.0129

Número do documento: 21083012190511000000068580628



Não há prova, portanto, da prática de ato ilícito pela ré que enseje a reparação pecuniária dos danos de ordem extrapatrimonial.

Nada a prover.

3.2.2 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

A reclamante pretende a majoração do percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais em favor de seu procurador, invocando o art. 85, §11, do CPC.

Requer ainda a suspensão da exigibilidade da cobrança dos honorários advocatícios a seu encargo, dada a concessão dos benefícios da justiça gratuita, e o esclarecimento quanto à não incidência de sucumbência sobre os pedidos parcialmente deferidos.

Ao exame.

Após a edição da Lei 13.467/2017, que introduziu várias normas restritivas de direitos à CLT, os honorários advocatícios de sucumbência passaram a ser devidos no processo trabalhista, mesmo para o beneficiário da justiça gratuita, nos termos do artigo 791-A da CLT, v
erbis:

ID. 44492eb - Pág. 8

"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.

(...)

§ 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".

Consabido que, no sistema jurídico brasileiro, o órgão judiciário de primeira ou segunda instância poderá, através do controle difuso de constitucionalidade, rejeitar a



aplicação de norma, entendendo que no caso concreto ela se revela inconstitucional.

Todavia, o art. 791-A, caput e parágrafos, diz respeito à nova regulamentação conferida ao instituto jurídico referente ao pagamento da verba honorária advocatícia decorrente de eventual sucumbência e que, como cediço, já constituem objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI - 5.766) intentada perante o Supremo Tribunal Federal pelo Ministério Público/Procurador-Geral da República.

Neste sentido, até que a matéria seja apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, deve ser reconhecida a constitucionalidade do combatido artigo legal, sobretudo, considerando o teor da liminar requerida pela PGR na ADI 5.766 que sequer foi deferida.

Todavia, é entendimento assente nesta d. Turma que, no caso de hipossuficiência do obreiro, a declaração não elidida por prova em contrário, a obrigação de pagar a verba honorária deve ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, enquanto perdurar a situação que deu ensejo ao deferimento da justiça gratuita, observado o prazo máximo legal de dois anos, após o qual deverá ser extinta a obrigação, nos termos do artigo da norma celetista já citado, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, ponto no qual deve ser alterada a sentença (ID. 3f31e2d - Pág. 7), *data venia*.

Quanto ao valor dos honorários advocatícios, dispõe o § 2º do art. 791-A da CLT que a importância será fixada observando-se o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, podendo esta verba, considerados estes fatores, variar entre os percentuais de 5 a 15% sobre o valor que resultar da liquidação, do proveito econômico obtido ou, sendo impossível estabelecer-se este valor, sobre o valor da causa devidamente atualizado.

ID. 44492eb - Pág. 9

No presente caso, tomando por base os critérios estabelecidos em lei, o percentual de 10% fixado para os honorários de sucumbência para os procuradores da reclamante remunera de forma razoável o trabalho por eles prestado, pois se mostra proporcional à complexidade das matérias discutidas nos autos, não havendo razão plausível para a sua redução ou majoração.

Quanto à forma de apuração dos honorários advocatícios devidos pelo autor da demanda, é relevante mencionar que, como resulta do art. 790-B da CLT, no processo do trabalho os honorários são devidos em razão da sucumbência em uma pretensão. Assim, o fato de a pretensão ter sido acolhida em parte não implica sucumbência parcial para efeitos de responsabilidade

Assinado eletronicamente por: Delane Marcolino Ferreira - 06/10/2021 21:46:19 - 44492eb

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21083012190511000000068580628>

Número do processo: 0010462-76.2021.5.03.0129

Número do documento: 21083012190511000000068580628



pelo pagamento de honorários.

Sobre o tema em comento, esclarece o Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho:

"O juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou 'sucumbência parcial', referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial."

Portanto, o critério de apuração dos honorários devidos pela reclamante deve ser o valor atribuído na inicial aos pedidos julgados totalmente improcedentes.

Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso da reclamante para determinar: a) que o critério de apuração dos honorários advocatícios por ela devidos deve ser o valor atribuído na inicial aos pedidos julgados totalmente improcedentes; b) a suspensão de exigibilidade da sua condenação ao pagamento desses honorários, enquanto perdurar a situação que deu ensejo ao deferimento da justiça gratuita, observado o prazo máximo legal de dois anos, após o qual deverá ser extinta a obrigação.

4 - CONCLUSÃO

Conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes. No mérito, nego provimento ao recurso da reclamada e dou parcial provimento ao recurso da reclamante para determinar: a) que o critério de apuração dos honorários advocatícios por ela devidos deve ser o valor atribuído na inicial aos pedidos julgados totalmente improcedentes; b) a suspensão de exigibilidade da sua condenação ao pagamento desses honorários, enquanto perdurar a situação que deu ensejo ao deferimento da justiça gratuita, observado o prazo máximo legal de dois anos, após o qual deverá ser extinta a obrigação.

ID. 44492eb - Pág. 10

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos

Assinado eletronicamente por: Delane Marcolino Ferreira - 06/10/2021 21:46:19 - 44492eb

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21083012190511000000068580628>

Número do processo: 0010462-76.2021.5.03.0129

Número do documento: 21083012190511000000068580628



recursos ordinários interpostos pelas partes; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da reclamada; unanimemente, deu parcial provimento ao recurso da reclamante para determinar: a) que o critério de apuração dos honorários advocatícios por ela devidos deve ser o valor atribuído na inicial aos pedidos julgados totalmente improcedentes; b) a suspensão de exigibilidade da sua condenação ao pagamento desses honorários, enquanto perdurar a situação que deu ensejo ao deferimento da justiça gratuita, observado o prazo máximo legal de dois anos, após o qual deverá ser extinta a obrigação.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Juízes: Delane Marcolino Ferreira (Relator), Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro e Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Ausentes, em virtude de gozo de férias regimentais, os Exmos. Desembargadores Emerson José Alves Lage, Maria Cecília Alves Pinto e Adriana Goulart de Sena Orsini, sendo convocados para substituí-los, respectivamente, os Exmos. Juízes Delane Marcolino Ferreira, Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro e Adriana Campos de Souza Freire Pimenta.

Participou do julgamento, o Exmo. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Helder Santos Amorim.

Julgamento realizado em Sessão virtual iniciada à 0h do dia 28 de setembro de 2021 e encerrada às 23h59 do dia 30 de setembro de 2021, em cumprimento à Resolução TRT3 - GP N. 139, de 7 de abril de 2020 (*Republicada para inserir as alterações introduzidas pela Resolução GP n. 140, de 27 de abril de 2020, em vigor em 4 de maio de 2020).

DELANE MARCOLINO FERREIRA

Juiz Convocado Relator

ID. 44492eb - Pág. 11

DMF/GP

VOTOS



Assinado eletronicamente por: Delane Marcolino Ferreira - 06/10/2021 21:46:19 - 44492eb
<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21083012190511000000068580628>
Número do processo: 0010462-76.2021.5.03.0129
Número do documento: 21083012190511000000068580628

