



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

0000421-74.2023.5.08.0118

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/06/2023

Valor da causa: R\$ 22.221,42

Partes:

RECLAMANTE: ----

ADVOGADO: VALERIA DE SOUZA BERNARDES

RECLAMADO: ----

ADVOGADO: MICHELLE DE OLIVEIRA NASCIMENTO

ADVOGADO: GUILHERME VILELA DE PAULA

ADVOGADO: BIANCA COSTA DE MARIA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

VARA DO TRABALHO DE REDENÇÃO

ATSum 0000421-74.2023.5.08.0118

RECLAMANTE: ----

RECLAMADO: ----



SENTENÇA

RELATÓRIO

Dispensado o relatório, na forma do art. 852-I, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

DELIMITAÇÃO DO VALOR DO PEDIDO

A quantificação da causa deve corresponder à pretensão econômica dos pedidos, na forma do art. 291 e art. 292 CPC/15.

O autor apresentou pedidos líquidos com ressalvas a eventuais apurações posteriores (mera estimativa), o que impede a limitação do julgamento nos termos em que requerido.

Na seara laboral, o valor atribuído à causa destina-se a enquadrar a demanda ao rito adequado, mesmo sob a égide da Lei 13.467/17.

No feito em tela, a quantificação da causa não se demonstra desarrazoada.

Ademais, foi garantido às partes o rito ordinário, inexistindo demonstração de prejuízo para as rés, de forma a afastar a incidência de qualquer nulidade, conforme teoria da transcendência (art. 794 da CLT).

Rejeito.

NULIDADE DA JUSTA CAUSA

O autor alega ter sido admitido em 09/11/2022, na função de servente de obras, mediante última remuneração de R\$ 1.371,00 (um mil trezentos e setenta e um reais), e dispensado por justa causa em 20/02/2023.

Narrou que, no dia 20/02/2023, foi submetido ao teste do bafômetro, o qual acusou 0,19 mg/l de teor alcoólico, razão pela qual foi dispensado por justa causa.

Afirma que a aplicação da penalidade é desproporcional, sob a alegação de que nunca havia sofrido nenhum tipo de advertência ou punição anteriormente. Outrossim, sustenta que a reclamada não se atentou ao princípio da gradação da pena, bem como não deu oportunidade de defesa ao trabalhador.

Por isso, pretendeu a declaração de nulidade da aplicação da penalidade máxima trabalhista, para fins de convalidação em dispensa sem justa causa, além do pagamento de verbas rescisórias e retificação da CTPS.

Em contestação, a reclamada argumentou que a dispensa por justa causa se deu em razão do empregado ter se apresentado embriagado no posto de trabalho, conforme o resultado do teste de bafômetro, não impugnado pelo trabalhador, fato este gravíssimo, que poderia ter colocado em risco a segurança de todos os funcionários.

Por isso, pugnou pela manutenção da justa causa aplicada.

Analiso.

A justa causa, como modalidade de extinção do contrato de trabalho, é a exteriorização máxima do poder disciplinar do empregador, na medida em que este realiza a denúncia cheia lastreada em um ato faltoso do empregado, o que faz ruir a confiança necessária à manutenção da relação de emprego, nos moldes da Súmula 12 do TST.

Nessa ordem de ideias, o exercício máximo do poder patronal, sobretudo por representar o rompimento do princípio da continuidade da relação de emprego, não pode se imiscuir de um controle adjetivo (vantagem jurídica do empregado), a par de equilibrar a relação jurídica complexa de emprego (hipossuficiência do trabalhador x poder econômico do empregador). Os parâmetros limitadores do poder asseguram a vedação ao abuso do direito pelo empregador ao aplicar a justa causa (art. 482 da CLT), sendo eles: os requisitos objetivos (tipicidade, natureza da matéria e gravidade); os subjetivos (autoria e dolo ou culpa); e os circunstanciais (nexo causal, adequação, proporcionalidade, imediatez, ausência de perdão tácito, non bis in idem; inalteração da punição; não discriminação; e a gradação da penalidade).

A par disso, face às deletérias consequências da justa causa, faz-se necessário perquirir se o ato do empregador observou os estritos limites do poder disciplinar trabalhista.

Em análise do caso, verifico que a parte autora foi dispensada por justa causa sob a tipificação do art. 482, "f" (ID dade6d5).

A embriaguez (alínea f) pode resultar do consumo de álcool ou de tóxicos, trazendo a legislação trabalhista duas formas: embriaguez habitual fora do serviço (desde que repercuta no local de trabalho) e a embriaguez em serviço, que decorre de um único ato, consumando-se com a apresentação do obreiro, no ambiente de trabalho, embriagado ou se colocando desta forma durante o serviço.

Sobre o conceito dos atos tipificadores da justa causa, esclarece Maurício Godinho Delgado:

"Embriaguez habitual ou em serviço (alínea "f"). Registre-se que o tipo legal se aplica, comumente, à embriaguez alcoólica; porém, não é incompatível com seu sentido a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes.

(...)

De toda sorte, no caso de embriaguez em serviço, ela afeta diretamente o contrato de trabalho, sem dúvida. Em conformidade com a função do trabalhador (motorista ou segurança armado, por exemplo), esta afetação pode ser muito grave, uma vez que coloca em risco a saúde e bem-estar da própria coletividade, o que tende a ensejar a imediata dispensa por justa causa. Noutros casos, dependendo da atividade do empregado, a afetação pode ser menor, propiciando o gradativo exercício do poder disciplinar empresarial, com intuitos de ressocialização do obreiro". (Delgado, Maurício

Consta do comunicado de dispensa por justa causa as razões que levaram a aplicação da penalidade máxima trabalhista ao autor (Id. dade6d5), que apontam a tipificação da conduta.

O documento retro atesta que o reclamante, “no dia 20/02/2023, realizou teste de bafômetro e na aferição foi detectado teor de álcool. O desligamento por justa causa será aplicado por motivo de segurança sua e dos demais colaboradores, o que também é previsto nas regras de ouro da empresa”.

A parte autora impugna o documento afirmando, em suma, que não há prova da suposta embriaguez ao serviço; o teste foi realizado a mais de uma hora antes do início da jornada; não havia sinais de embriaguez; não foi oportunizado ao autor o direito à contraprova; aviso prévio sem a específica capitulação da suposta falta grave cometida, bem como sem a assinatura do mesmo ou de testemunhas.

Apesar da impugnação, a parte autora em depoimento pessoal, confessou que tem conhecimento do motivo determinante, por ter sido pego no bafômetro; que o teste de bafômetro é realizado por uma empresa terceirizada e todos os funcionários da reclamada realizam o teste no início da jornada; o teste do bafômetro é realizado logo quando os funcionários descem do ônibus para entrar na empresa, na portaria; e que conhece as regras de ouro da empresa.

Em vista dos documentos citados acima e dos relatos da inicial, tenho que o motivo determinante para a aplicação da justa causa obreira foi: apresentar-se embriagado no trabalho, com prova de 0,19 mg/l de álcool no organismo.

Com efeito, no que tange à conduta faltosa, como se percebe, o autor, em depoimento pessoal, confessou que não impugnou o resultado do exame etilômetro no momento da realização e, ainda, assinou o documento realizado no dia 20/02/2023 (ID 5fb75ef). De igual modo, não foi alegada qualquer ilicitude na realização do teste do bafômetro, nem impugnada a validade do objeto utilizado para medir o teor alcoólico.

Ressalte-se que o reclamante apresentou novos argumentos, na impugnação aos documentos (f03f5c9), todavia os limites objetivos da lide já haviam sido definidos quando da apresentação da petição inicial e da contestação, não podendo, posteriormente a estas, querer a parte trazer à tona teses acerca das quais não foi oportunizada à parte contrária o direito ao efetivo contraditório. Desta feita, os limites da lide são definidos na fase postulatória do processo, a partir do pedido e da causa de pedir apresentados na inicial e das matérias de defesa trazidas em contestação, vedada à parte autora inaugurar a linha argumentativa não contida na causa de pedir da inicial.

Ultrapassada a comprovação deste requisito, para o

enquadramento da justa causa (autoria do fato e culpa – requisitos subjetivos), passarse-á à análise dos demais elementos.

Verifica-se que a aplicação da penalidade respeita a tipicidade, uma vez que trata-se de modalidade de pena prevista no art. 482, f, da CLT.

Quanto à natureza da matéria, observo que o poder disciplinar foi exercido em relação à conduta obreira vinculada às obrigações contratuais trabalhistas.

Ademais, trata-se de comportamento grave o suficiente para acarretar a penalidade máxima, uma vez que prejudica o cumprimento das obrigações pelo trabalhador, sobretudo pelo fato de o reclamante ser servente de obras, desempenhando suas atividades em ambiente propício a acidentes.

O empregado que se apresenta em serviço em estado de embriaguez, não sendo portador de síndrome de dependência do álcool, comete falta cuja gravidade deve ser aferida de acordo com a função exercida e com os danos efetivos e riscos potenciais dela decorrentes.

Destaque-se que, embora inexistam registros de outras infrações e de não ter ocorrido nenhum acidente, a empresa ré não era obrigada a esperar que fatos danosos acontecessem para somente, então, excluir de seu corpo de funcionários um empregado que aceita o risco de se embriagar antes de iniciar a prestação laboral.

Ademais, entendo que o bafômetro é um meio adequado à verificação da dosagem alcoólica, tendo o próprio reclamante esclarecido que a empresa examina todos os funcionários antes de assumirem seus postos de serviço, indistintamente.

Deve ser destacado que o autor afirmou conhecer as regras de ouro da empresa desde o dia que entrou na reclamada.

Dessa forma, o comportamento do reclamante constitui infração de extrema gravidade, que quebra a fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício e legítima a dispensa por justa causa.

Nesse sentido:

I-JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. MOTORISTA PROFISSIONAL. Comprovado nos autos, por meio de teste de etilômetro (bafômetro) que o autor continha álcool no sangue acima dos limites tolerados pela legislação e considerando a função por si desempenhada, motorista profissional, reputase configurada falta grave capaz de justificar a resolução contratual por justa causa, prevista no art. 482 da CLT. RECURSO DESPROVIDO. II (...) (TRT-8 ROT: 00001845620225080124, Relator: MARIA DE NAZARE MEDEIROS ROCHA, 2ª Turma, Data de Publicação: 12/12/2022)

No que tange aos requisitos circunstanciais, confessa o autor que a aplicação da justa causa foi imediatamente após a realização do teste etilômetro, vez que, após constatar teor alcoólico no teste, a parte autora não adentrou na empresa e recebeu justa causa imediatamente.

Sendo assim, foi observada a imedaticidade.

Verifico, ainda, com base na análise já feita até o momento, que a penalidade aplicada foi adequada e proporcional pela gravidade da conduta de laborar embriagado, o que colocaria em risco não apenas a própria vida do reclamante, mas também a de todos os demais funcionários que trabalham na construção junto do autor.

Outrossim, ante a gravidade da conduta do empregado, não haveria necessidade da gradação da pena (advertência e suspensão), para ser aplicada a demissão por justa causa. Desse modo, ao contrário do que alega o autor, a medida adotada pela Ré respeita o requisito da proporcionalidade e razoabilidade.

No que tange ao bis is idem, destaco que o autor nada relatou acerca de ter recebido advertência ou suspensão pelo fato sub oculis. Desta forma, não há falar em dupla punição.

Por fim, quanto à falta de oportunização de defesa ao trabalhador, verifico ser norma interna da empresa, a tolerância zero ao uso de drogas, dentre as quais inclui-se o álcool, para evitar situações ou ações que coloquem em risco a integridade física de qualquer membro da equipe. Nesse sentido, tem-se o item 1 das regras de ouro pela vida, juntada sob o ID 0b4ef5c:

“1 álcool e drogas
Nunca trabalhe sob a influência de álcool, drogas e substâncias que diminuam a aptidão para o trabalho.”

Ressalte-se que o autor, na inicial, não refutou a veracidade do ato faltoso que lhe foi atribuído, não apresentando qualquer tese argumentativa no sentido de que o resultado do laudo em que se fundou a ré para proceder à sua demissão estaria eivado de algum vício, que maculasse o documento em questão.

Outrossim, embora exercido o seu direito de defesa em Juízo, também não logrou êxito em provar a invalidade da punição.

Diante disso, é plenamente válida a dispensa.

Ante o exposto, é de se reconhecer a validade da penalidade máxima aplicada ao reclamante.

Julgo improcedente o pedido de nulidade da justa causa.

VERBAS RESCISÓRIAS

É certo que a comprovação do pagamento de salário e das verbas rescisórias devem ser efetivados por meio de prova documental, mediante recibo de quitação ou instrumento de rescisão, na forma do art. 464 c/c do art. 477 ambos da CLT.

Desta feita, a quitação das verbas rescisórias não deve ser objeto de prova oral, vez que há expressa previsão legal disciplinando meio probatório diverso (art. 442 do CPC - A prova testemunhal é sempre admissível, não dispondo a lei de modo diverso).

No caso, conforme capítulo de sentença antecedente, o autor trabalhou mediante vínculo de emprego, com admissão em 09/11/2022, salário de R\$ 1.371,00 (um mil trezentos e setenta e um reais), dispensa por justa causa em 20/02 /2023.

A reclamada juntou o TRCT, com a discriminação das parcelas rescisórias, nos moldes do §2º do art. 477 da CLT. (ID. 76c1a18).

Em escorreita análise ao TRCT, verifico que fora pago ao autor saldo de salário (19 dias) no valor de R\$ 868,30 (oitocentos e sessenta e oito reais e trinta centavos).

Ademais, houve a dedução sob a rubrica 115.1 “adiant. Salário no valor de R\$ 548,40 (quinhentos e quarenta e oito reais e quarenta centavos) referente ao adiantamento salarial.

Diante da dispensa por justa causa, não faz jus o autor ao recebimento do décimo terceiro proporcional, na forma do art. 3º da Lei 4.090/62, nem às férias proporcionais + #, em razão da Súmula 171 do TST).

Neste sentido são os seguintes precedentes: RR-2145928.2014.5.04.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/10/2019); RR-21753-71.2015.5.04.0512, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/03/2019; RR-718-84.2013.5.04.0234, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 05/04/2019; RR-20685-63.2015.5.04.0261, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 23/08/2019.

Quanto à multa de 40% sobre o FGTS, de certo que o fato gerador é a dispensa sem justa causa do trabalhador, o que não ocorreu. Logo, indevida a multa pretendida, nos termos do art. 7º, I da CRFB c/c art. 18, § 1º da Lei 8.036/90.

Assim, não há diferenças de verbas rescisórias a serem pagas ao autor.

Julgo improcedente o pedido de pagamento de verbas rescisórias.

MULTA DO ART. 467 DA CLT

Havendo controvérsia para afastar a penalidade, não é devida a

multa do art. 467 da CLT.

MULTA DO ART. 477 DA CLT

A multa do artigo 477, § 8º, da CLT, é devida quando houver mora no pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, independentemente de atraso na homologação do TRCT, conforme estabelece o §6º do mencionado artigo e a Súmula nº 33 deste E. Tribunal.

Súmula nº 33, E. TRT da 8ª Região – “A multa do art. 477, § 8º, da CLT, somente se aplica quando houver atraso no pagamento in pecunia das verbas rescisórias, descabendo em caso de atraso na homologação do TRCT”.

No caso, tendo a empregadora efetuado o pagamento das verbas rescisórias no dia 23/02/2023 (Id. 76c1a18), até 10 dias contados a partir do término do contrato ocorrido em 20/02/2023, como determina o § 6º do art. 477 da CLT, a multa prevista no §8º do art. 477 da CLT não é devida.

Julgo improcedente o pedido de pagamento da multa do art. 477 da CLT.

INTRAJORNADA

Na inicial, o autor alegou que foi admitido em 09/11/2022, na função de servente de obras, percebendo o último salário mensal de R\$ 1.371,00 (um mil trezentos e setenta e um reais), sendo dispensado em 20/02/2023.

Informou que “o Reclamante nunca usufruiu de 1 hora de intervalo intrajornada, pois tinha apenas 15 minutos de intervalo, fazendo jus ao recebimento das horas suprimidas do intervalo intrajornada”.

Em contestação, a reclamada alegou que a reclamante gozava integralmente o intervalo intrajornada de uma hora. Pugnou pela improcedência do pedido.

Analiso.

A Constituição Federal não enumerou no rol das garantias mínimas um tempo limite para esse repouso, ficando a cargo da legislação infraconstitucional delimitar o repouso mínimo necessário para o intervalo intrajornada.

A concessão pelo empregador do intervalo intrajornada é indispensável para a manutenção da higidez física e mental do trabalhador, em especial para possibilitar o restabelecimento da energia de trabalho e, assim, executar suas tarefas com maior efetividade e segurança.

O art. 71, caput e §1º, da CLT, estabelece que a duração do

trabalho que exceda a 6 (seis) horas, será destinada à concessão do intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação. Já, na hipótese de duração da jornada entre 4 (quatro) horas até 6 (seis) horas, o intervalo mínimo será de 15 (quinze) minutos.

O entendimento consolidado pela jurisprudência antes do advento da Reforma Trabalhista conferia à esta parcela a natureza salarial, sendo “inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada (art. 71 da CLT e art. 7º, XXI, da CF /1988)”, conforme Súmula 437 do TST e Súmula 25 deste E. TRT da 8ª Região.

Com efeito, antes da Reforma Trabalhista, o desrespeito, ainda que parcial, ao intervalo mínimo implica o pagamento de 1 (uma) hora extra ficta, dotada de natureza salarial (§ 4º do art. 71 da CLT c/c Súmula 437 do TST).

Porém, com o advento da Lei 13.467/17, houve expressiva alteração legislativa, vez que passou a empregar a natureza indenizatória ao intervalo, bem como determinar o pagamento apenas pelo período não concedido, ainda que parcial, acrescido de 50% do valor da remuneração-hora.

Portanto, entendo que, até o advento da Reforma Trabalhista, as horas de intervalo intrajornada não observadas, ainda que parcialmente, demandam o pagamento integral do tempo destinado ao descanso e alimentação como horas extras.

De outro lado, após a vigência da Lei 13.467/17, deve-se aplicar imediatamente o §4º do art. 71 da CLT, de maneira que apenas as horas não gozadas devem ser indenizadas, sem os reflexos em outras parcelas salariais.

No caso, o autor foi admitido após a égide da Reforma Trabalhista, devendo-se aplicar o novo comando legislativo.

A reclamada juntou controles de jornada com pré-assinalação do intervalo de uma hora, em conformidade com o que preconiza o art.74, §2º, da CLT, e3b2609.

Não houve impugnação específica, nem apontamentos pela reclamante no documento em análise. A pré-assinalação não configura marcação britânica.

Portanto, a reclamante não faz jus ao pagamento da diferença de intervalo pleiteada.

Nesse sentido transcrevo a jurisprudência deste E. Tribunal:

INTERVALO INTRAJORNADA. PRÉ-ASSINALAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. A pré-assinalação do intervalo intrajornada está expressamente autorizada no § 2º do art. 74 da CLT. Assim, incumbia ao autor a prova quanto a eventual supressão da hora intervalar, ônus do qual não se desincumbiu satisfatoriamente. Recurso improvido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000531-11.2021.5.08.0129 ROT; Data:

Julgo, portanto, improcedente o pedido de condenação ao pagamento de intervalo intrajornada.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O autor pleiteou a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em razão da dispensa arbitrária, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Afirmou que, “mesmo não tendo o autor apresentado qualquer sinal de embriaguez, fora-lhe imputado a prática de embriaguez no serviço, mesmo sem sequer ter havido prova confirmatória e cabal de tal situação. Tendo-lhe sido suprimido seu direito a contraprova, que, com certeza, constataria a aferição equivocada do primeiro equipamento, do qual nem se sabe se estava com a manutenção e calibragem em dias”.

Argumentou, ainda, que sequer houve a gradação da pena.

A reclamada nega qualquer ato ilícito praticado, aduzindo para tanto que não houve dano moral.

Analiso.

Com o advento da Constituição de 1988, não se discute mais sobre a reparabilidade do dano moral, vez que se encontra albergado como garantia do indivíduo expressamente prevista em seu artigo 5º, incisos V e X.

O bem jurídico tutelado, além da dignidade humana (art. 1º, III da CRFB), valor fundamental da Constituição da República, é o direito da personalidade.

Diante da constatação de uma violação direta ao direito da personalidade, não é preciso analisar a prova da efetiva demonstração do dano, sendo in re ipsa. Por outro lado, a maculação indireta, exige a prova da efetiva lesão sofrida para imputar, com isso, o dever de repará-los (art. 186 e art. 927 do CC).

Nesse sentido, transcrevo os seguintes ensinamentos:

“Dano moral direto ou indireto: Interessante é a classificação fundada na natureza do bem jurídico afetado diretamente pela conduta lesiva. Fala-se em dano moral direto quando a lesão atinge diretamente algum dos bens integrantes da personalidade, tais como a vida, a integridade corporal, a intimidade, a honra, a imagem. De outro lado, diz-se que há dano moral indireto quando é atacado bem patrimonial, mas com repercussão sobre bem personalíssimo”.
(https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista24/revista24_143.pdf).

“Sempre que demonstrada a ocorrência de ofensa injusta à dignidade da pessoa humana, dispensa-se a comprovação de dor e sofrimento para a configuração do dano moral”. (REsp 1.292.141-SP, rel. Min Nancy Andrighi, 3ª Turma, j. 04.12.12).

O abuso de direito, como conceito jurídico indeterminado, também constitui fato gerador do dever de reparar o dano causado a outrem (art. 187 do CC/02). É de se verificar que nenhum direito detém caráter absoluto, encontrando limites nos fins econômicos ou sociais, na boa-fé ou nos bons costumes. Tal assertiva não poderia ser diversa no que tange ao poder diretivo do empregador (art. 8º da CLT c /c Enunciado nº 414 da V Jornada de Direito Civil - CJF).

Em regra, a responsabilidade civil na seara laboral é subjetiva, por força do art. 7º, XXVIII da CF. Para a sua caracterização faz-se mister a análise dos requisitos mínimos (conduta ilícita, nexos causal e dano), além da culpa patronal.

Ocorre que, em face do caráter expansionista e circular do direito do trabalho, capitaneado no caput do art. 7º da CF, é plenamente aplicável o parágrafo único do art. 927 do CC, dispensando-se, com isso, a análise da culpa patronal quando a atividade normalmente desenvolvida pela empresa ou pelo trabalhador importar em um risco maior em relação à outras atividades, conforme definido no pelo STF no RE 828040, tese firmada no Tema 932.

Tema 932, STF – “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”.

No caso, conforme capítulo de sentença referente à justa causa, o autor não comprovou que a dispensa se deu de forma arbitrária.

Ao analisar o conjunto probatório que instruiu o presente processo, ao contrário do exposto na inicial, o reclamante confessa que: “todo mundo passa pelo bafômetro; o bafômetro é feito na portaria; conhece as regras de ouro da reclamada”.

Como visto, o autor reconhece que o teste de bafômetro é realizado em todos os funcionários da empresa, e este é realizado logo na portaria, ao sair do ônibus, não havendo perseguição ou discriminação em seu desfavor.

Assim, não há falar em conduta ilícita praticada pela empresa, muito menos que esta tenha sido direcionada contra a personalidade e a dignidade do reclamante, a fim de macular sua honra objetiva e subjetiva.

Tampouco há provas de que a empresa tenha extrapolado o seu poder diretivo e disciplinar ou, até mesmo, transgredido os limites ético/moral do empregador, para expor o empregado a alguma situação constrangedora, vexatória ou humilhante.

Logo, não há falar em ato ilícito a ensejar o dever de reparar o dano causado.

Também não se vislumbra nas provas dos autos qualquer ação ou omissão que pudesse ser imputada à reclamada capaz de ensejar dever de reparação nos termos do art. 186 e 927 do CC.

Assim, não há falar em responsabilidade civil da empresa por dispensa arbitrária, muito menos na condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Julgo improcedente o pedido de pagamento na indenização por danos morais.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro o requerimento de gratuidade de justiça à parte autora, uma vez que preenchidos os requisitos do art. 790, § 3º da CLT c/c o art. 99 do CPC e art. 5º, LXXIV CF.

A remuneração apontada na inicial (R\$ 1.371,00) comprova que o autor percebe salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 7.507,49 - 40% = 3.002,99).

Ademais, o autor também declarou, na inicial, que não pode arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família, mediante poderes concedidos especificamente ao seu patrono na procuração Id. 5f04432, como disciplina o art. 105 do CPC c/c Súmula 463 do TST.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista inseriu o art. 791-A à CLT, passando-se, com isso, a autorizar, no âmbito do processo do trabalho, a condenação na verba honorária em razão da mera sucumbência recíproca.

Este Juízo vinha entendendo que, em que pese a Reforma Trabalhista tivesse reconhecido a possibilidade de condenação do beneficiário da gratuidade de justiça no pagamento de honorários de sucumbência (§4º do art. 791-A da CLT), tal imposição permeava a inconstitucionalidade, notadamente porque o benefício da justiça gratuita (Lei 1.060/50), como um instituto que visa retirar os obstáculos econômicos relacionados ao acesso à justiça dos mais pobres (primeira onda do acesso à justiça), é um direito fundamental do cidadão (art. 5º, LXXIV, CRFB /88), inenunciável, por isso, a supressão ou redução (art. 60, §4º, IV da CRFB).

No mesmo sentido é a tese prevalecente deste E. TRT da 8ª Região, proferida na Arguição de Inconstitucionalidade n. 0000944-91.2019.5.08.0000, que declarou a inconstitucionalidade do §4º do art. 791-A, CLT.

Todavia, este não é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que, em decisão vinculante, nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.766, em 20.10.2021, no que se refere ao disposto no §4º, do art. 791-A, da CLT, cujo voto foi publicado no dia 03.05.2022, reconheceu que a exigibilidade do pagamento dos honorários fica suspensa, sendo que somente serão executados se comprovado, pelo credor, no prazo de dois anos contados do trânsito em julgado desta sentença, que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos. Não havendo tal comprovação, ficará automaticamente extinta a obrigação, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT.

Considerando que o Supremo Tribunal Federal decidiu acerca da matéria, por disciplina judiciária, passo a adotar a decisão da Corte Suprema, uma vez que já possui eficácia, a partir da publicação da ata de seu julgamento (ARE 1.031.810 - DF; Rcl 3.632 - AM, Rcl 872 - SP; Rcl 3.473 - DF; Rcl 2.576 - SC e ADI 711- AM).

Portanto, houve a superação parcial do precedente vinculante deste E. Tribunal, na Arguição de Inconstitucionalidade n. 0000944-91.2019.5.08.0000, como já reconhecido pelos seguintes julgados:

II. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (ADI) 5766. Por força de decisão vinculante do E. Supremo Tribunal Federal, julgando parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação direta (ADI 5766), declarando, entre outras deliberações, a inconstitucionalidade do § 4º, do art. 791-A da CLT, quanto ao seguinte trecho legal: "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa"; é possível a condenação da parte beneficiária da justiça gratuita em honorários advocatícios sucumbenciais. Entretanto, sua exigibilidade estará suspensa. Recurso da reclamada provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000545-07.2021.5.08.0125 ROT; Data: 06 /09/2022; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator: LUIS JOSE DE JESUS RIBEIRO).

Vale destacar que o princípio que rege a imputação de despesas no processo, inclusive do trabalho, é o da causalidade, conforme entendimento pacífico na jurisprudência (Súmula 303 STJ, STJ - [REsp 432.177](#) e Tema 872 de Recurso Repetitivo do STJ) c/c no art. 85 CPC e §3º do art. 791-A da CLT.

STJ. Súmula 303 - Em embargos de terceiro, quem deu causa à constrição indevida deve arcar com os honorários advocatícios.

CPC. Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

CPC. Art. 86. Se cada litigante for, em parte, vencedor e vencido, serão proporcionalmente distribuídas entre eles as despesas.

CLT. 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 arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

A sucumbência recíproca difere da parcial, em especial porque naquela, diante dos diversos capítulos de sentença, ambas as partes tiveram, ao menos, uma pretensão vencida por inteiro (capítulo de sentença); ao passo que na sucumbência parcial, a parte autora, embora tenha vencido todas as pretensões objeto da demanda, obteve parcialmente o valor almejando em um ou mais capítulos de sentença. Note-se que, de uma sentença parcialmente procedente, pode ocorrer, em cada capítulo de sentença, tanto a sucumbência recíproca quanto a parcial. A distinção entre essas últimas faz-se necessária para a fixação de honorários sucumbenciais de cada parte ou de apenas uma delas.

Assim, no capítulo de sentença que a parte autora foi vencedora, ainda que por um valor inferior ao pretendido (sucumbência parcial), esta não será condenada em honorários de sucumbência, mas sim a parte reclamada.

Vale transcrever a Súmula n. 326 do STJ que trata da impossibilidade de condenar em honorários advocatícios o autor que obteve a sucumbência parcial no pedido objeto da pretensão:

STJ. Súmula 326 - Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.

Diante das especificidades do processo do trabalho, no qual, em regra, há uma cumulação de pedidos, a sucumbência recíproca deve ser apurada por capítulos de sentença, e não por valores.

No caso, a ação foi distribuída em 22/06/2023, após o advento da Reforma Trabalhista.

Assim, é aplicável a espécie condenação em honorários sucumbenciais, nos moldes do art. 6º da Instrução Normativa n. 41 do TST.

Neste ponto, restaram superadas as diretrizes seletivas das Súmulas 219 e 329 do TST, bastando, para fazer jus aos honorários sucumbenciais, que a parte esteja assistida por advogado, como se dá no processo comum (art. 85 do CPC).

A parte autora foi vencida em todos os capítulos de sentença, sendo improcedente os pedidos da presente ação.

Logo, indefiro o pleito de condenação da reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais em benefício do advogado da parte autora.

De outro lado, no tocante à verba honorária em favor do advogado da reclamada, tendo sido o autor totalmente sucumbente na presente demanda, defere-se os honorários advocatícios em favor do advogado da ré.

Em vista disso, passa-se a perquirir o percentual a título de honorários sucumbenciais em favor do advogado da ré, de acordo com as peculiaridades do caso concreto e nos moldes do §2º do art. 791-A da CLT.

Com efeito, considerando os limites percentuais entre 5% a 15%, levando-se em conta: 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, bem como os limites objetivos da demanda, que veiculam pedidos de verbas rescisórias; indenização de danos morais; intervalo intrajornada; FGTD + multa de 40% multa do art. 467 e 477 da CLT; bem como que houve apresentação de contestação; impugnação aos documentos; e o tempo de julgamento deste processo, em primeiro grau (petição inicial em 22/06/2023 e a conclusão para sentença em 19/09/2023), entende-se proporcional e equânime fixar o percentual de 5% sobre o valor atualizado da causa, a título de honorários advocatícios sucumbenciais em favor da parte reclamada.

Base de cálculo da verba honorária na forma da OJ nº 348 da SDII do TST.

Diante do exposto, condeno a parte autora ao pagamento de honorários de sucumbência no percentual de 5% sobre o valor atualizado da causa e, em observância a decisão proferida pela Corte Suprema, a verba honorária devida pela parte autora deverá ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, extinguindo-se após o prazo de 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que a certificou, exceto se, dentro deste lapso temporal, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Diante do resultado da lide, não havendo condenação pecuniária em face da reclamada, resta prejudicada a análise dos juros e correção monetária a serem aplicados.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, rejeito o pedido de delimitação dos valores dos pedidos. No mérito, julgo IMPROCEDENTES os pedidos da presente ação trabalhista proposta por ----, na Vara do Trabalho de Redenção, em face de ----, reclamada, nos termos da fundamentação, que integra esta decisão.

Concede-se à parte autora a gratuidade de justiça.

Honorários de sucumbência, em favor da parte reclamada, no percentual de 5% sobre o valor atualizado do(s) pedido(s) de natureza pecuniária julgados improcedentes na integralidade, na forma da OJ n. 348 da SDI-I do TST. A verba honorária devida pela parte autora deverá ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, extinguindo-se após o prazo de 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que a certificou, exceto se, dentro deste lapso temporal, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade.

Notifiquem-se as partes, em face da antecipação desta sentença.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 444,43 (quatrocentos e quarenta e quatro reais e quarenta e três centavos), calculadas sobre o valor da causa de R\$ 22.221,42 (vinte e dois mil, duzentos e vinte e um reais e quarenta e dois centavos), dispensado.

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Nada mais.

REDENCAO/PA, 08 de novembro de 2023.

ALESSANDRA SILVA MEYER MACIEL
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: ALESSANDRA SILVA MEYER MACIEL - Juntado em: 08/11/2023 13:14:43 - b7cfed8
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8 REGIAO:01547343000133
<https://pje.trt8.jus.br/pjekz/validacao/23110813100428800000040273902?instancia=1>
Número do processo: 0000421-74.2023.5.08.0118
Número do documento: 23110813100428800000040273902