



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0001059-69.2023.5.12.0030

Relator: JOSE ERNESTO MANZI

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/12/2023

Valor da causa: R\$ 299.187,68

Partes:

RECORRENTE: VILSON VITORIO MERLOTTO

ADVOGADO: RAQUEL RIFFEL

ADVOGADO: JAQUELINE BEBETE DA CONCEICAO ELOY

RECORRIDO: BELGA EMPREITEIRA LTDA - EPP

ADVOGADO: PETER GAMBETA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001059-69.2023.5.12.0030 (ROT)
RECORRENTE: VILSON VITORIO MERLOTTO
RECORRIDO: BELGA EMPREITEIRA LTDA - EPP
RELATOR: JOSE ERNESTO MANZI

JUSTA CAUSA. NECESSIDADE DE PRÁTICA DE FALTA GRAVE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Como cediço, a dispensa por justa causa, por ser uma punição severa que gera sequelas na vida funcional do trabalhador, deve decorrer de uma falta grave. Além da gravidade da falta, também dever haver imediatidade e proporcionalidade na aplicação da penalidade. Por fim, a falta grave deve estar amplamente demonstrada nos autos. O trabalhador, pai de família, com quatro filhos menores, que durante o período de limbo previdenciário exerce atividade de coleta /venda de lixo reciclável para garantir o sustento de sua família, não pratica falta grave que possa ser enquadrada como mau procedimento, muito menos como ato de improbidade, tratando-se de figura que pode ser considerada análoga ao estado de necessidade. O direito não pode ignorar a realidade, ou a realidade se vingará, ignorando o direito. A falta não tem gravidade suficiente para configurar as hipóteses de dispensa por justa causa. Não há proporcionalidade entre a falta cometida e a pena aplicada, devendo ser afastada a justa causa.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO Nº 0001059-69.2023.5.12.0030**, provenientes da 4ª Vara do Trabalho de Joinville, SC, em que é recorrente **VILSON VITORIO MERLOTTO** e recorrida **BELGA EMPREITEIRA LTDA - EPP**.

O autor insurge-se contra a sentença (fls. 965-972), na qual foram julgados improcedentes os pedidos formulados na inicial.

Em suas razões recursais (fls. 976-983), pretende o autor a reforma da sentença para que seja revertida a justa causa aplicada pela ré na ruptura do contrato de trabalho, deferindo-se as verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa. Outrossim, pede o autor seja afastada sua condenação em honorários sucumbenciais.

Contrarrazões são oferecidas pela ré (fls. 986-990).



É o relatório.

V O T O

CONHECIMENTO

Conheço do recurso e das contrarrazões, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

RECURSO DO AUTOR

1. Reversão da justa causa e consectários

Recorre o autor da sentença na qual foi indeferido o pedido de reversão da justa causa aplicada pela ré na ruptura do contrato de trabalho. Alega que a sentença confirmou a justa causa enfatizando que o autor estava trabalhando e recebendo auxílio-doença ao mesmo tempo, o que, entretanto, não restou demonstrado nos autos. Outrossim, defende que no período de limbo previdenciário teve que se submeter a trabalhos informais, tais como coletar material para reciclagem de lixo, para garantir seu sustento e de sua família. Requer seja afastada a justa causa e deferidos os pedidos formulados na inicial.

Vejamos como está fundamentada a sentença no particular:

Relata a reclamada que a ruptura do contrato de trabalho da autora ocorreu por justa causa, em razão de ato de ato de improbidade, mau procedimento e indisciplina capituladas no artigo 482 da CLT.

Para tanto, narra que *"durante exame pericial determinado nos autos do processo nº 0000941-30.2022.5.12.0030, realizado no dia 18/11/22 às 15 horas, o Autor informou aos médicos presentes, Dr. André Luis de Freitas Alves (Perito Judicial) e Dr. Marcio Passeri Hansen (assistente Técnico) que, embora afastado por Auxílio Doença Acidentário (B91) e com nova perícia no INSS marcada para Dezembro/22, já estaria trabalhando há 6 meses como coletor de lixo reciclável*

(...)

Ademais, se nada fizesse neste momento, futuramente, o obreiro poderia alegar que houve um perdão tácito do Empregador em relação a tal falta grave cometida.

Ora, neste caso o Autor, ora segurado do INSS, agiu com dolo, pois sabia que não podia voltar a trabalhar enquanto estava recebendo o auxílio doença, inclusive, com nova perícia já marcada, mesmo assim o fez, apresentando, portanto, vontade inequívoca e clara de induzir a Previdência a supor que permanecia incapaz, bem como, sustentando a alegada "incapacidade", tenta prejudicar a Empresa, buscando vantagens financeiras com o recebimento de indenizações através deste processo trabalhista.



Oportuno registrar, ainda, que a atividade de coletor de recicláveis é uma atividade que demanda muito esforço físico, e por certo, contribui para a manutenção e agravamento do estado de saúde do Autor, que por sua vez, também declarou durante a perícia médica que não estaria realizando os tratamentos médicos indicados (laudo em anexo).

Aliás, embora tenha sido contratado em 05/08/2019 pela Reclamada, o último dia em que o Autor compareceu na Empresa para trabalhar foi em 13/02/2020, e, considerando os inúmeros atestados, declarações, faltas, feriados e período de férias (tabela em anexo), a verdade é que para a Reclamada ele laborou apenas 115 dias, e quando da instrução do processo nº 0000941-30.2022.5.12.0030, em seu depoimento pessoal, o autor confessou que jamais buscou a Empresa para pedir voltar ao trabalho.

Impugna-se, ainda, a alegação de que o Autor teria ficado mais de um ano sem qualquer assistência da Reclamada, pois, desde o dia 13/02/20 o Autor não compareceu mais na Empresa, e como confessou em audiência, não atualizou seu endereço e jamais buscou a Empresa para pedir voltar ao trabalho.

(...)

Em que pese a justa causa ter sido aplicada com fundamento na declaração do próprio autor de que, mesmo afastado pelo INSS, já estaria trabalhando há 6 meses como coletor de lixo reciclável, oportuno consignar, ainda, que quando da audiência de instrução do processo ATOrd 0000941-30.2022.5.12.0030, o obreiro também confessou ao magistrado que promoveu a comercialização de título de capitalização, referindo-se no caso, a venda de "Trimania". Vejamos trecho da r. sentença:

*"...considerando a declaração do autor ao perito, **de que estaria trabalhando na coleta de recicláveis**, além de relatar, **em seu depoimento pessoal, que comercializou título de capitalização**.*

Considerando a conclusão do perito de que o autor está apto ao trabalho e não possui sequelas, o pedido de pensão mensal." (grifos nossos)".

Pugna pela manutenção da dispensa motivada e pela improcedência dos pedidos.

A parte autora, por sua vez, sustenta na inicial a ilegalidade e abusividade da dispensa por justa causa, tendo em vista a insubsistência das alegações do empregador e a desproporcionalidade da pena.

Requer a conversão em dispensa sem justa causa e condenando a ré ao pagamento das verbas rescisórias e indenização por danos morais, inclusive por reputar a dispensa discriminatória.

Pois bem!

A forma de desligamento sofrida pela parte autora - justa causa - marca profundamente a sua vida profissional, social e até mesmo familiar. Por este motivo, exige-se que a *falta grave* a ele atribuída seja robustamente comprovada pelo empregador.

A gravidade deve ser avaliada levando-se em consideração todas as circunstâncias objetivas e subjetivas envolvidas no caso. E, intimamente ligada à gravidade da punição, está a proporcionalidade da penalidade adotada, porque o empregador detém poder disciplinar sobre o empregado, mas não de forma arbitrária ou abusiva. Desta forma, as faltas mais leves devem ser punidas com penas mais brandas enquanto que as mais graves devem ser apenadas com maior rigidez.

Assim, nos termos da lei, o empregador poderá cessar o contrato de trabalho por culpa do empregado quando este cometer certos atos considerados como causa justificadora da resolução da relação de emprego, nos termos do disposto no artigo 482, da CLT. Há justa causa decorrente de ato instantâneo e de ato habitual.

Para sua configuração deve haver preenchimento de certos requisitos, entre eles o nexo causal e o princípio da imediatidade. Quanto a este último, o empregador, quando tiver conhecimento da falta cometida pelo empregado, deverá imediatamente, tomar as devidas providências para aplicação das sanções, sob pena do perdão tácito.



E, ante o exposto pela demandada na peça contestatória e os documentos juntados com a contestação e notadamente o conjunto probatório produzido nos autos AT 0000941-30.2022.5.12.0030 quando da perícia médica e instrução processual, cujo teor foram trazidos aos autos pela ré (inclusive trechos acima transcritos) a meu ver, a aplicação da pena capital se apresentou perfeitamente adequada ao caso concreto, sendo certo que o réu não agiu com rigor excessivo, mas, sim, exercendo o poder disciplinar de maneira pedagógica, conferindo à parte autora a penalidade na proporção da falta cometida, já que evidenciado o ato de improbidade (caso se interprete a ação e omissão do empregado como desonesta e/ou com intuito fraudulento) ou, se menos, de mau procedimento, já que, uma vez encontrando-se afastado na autarquia previdenciária, com contrato suspenso e ainda pleiteando danos morais e materiais em face do empregador por reputar que o afastamento se deu por doença ocupacional e/ou equiparada a acidente de trabalho, por certo que o desempenho de outras atividades laborais é incompatível com a relação laboral entre as partes, mormente porque em momento algum o autor procurou o réu para retornar ao trabalho, mesmo que para solicitar readaptação para funções compatíveis com sua alegada condição médica.

Cabe acrescentar que, além da informação prestada pelo autor ao Perito médico do Juízo de que estava laborando por 6 meses na coleta de recicláveis - conduta que instruiu a justa causa que lhe foi aplicada pelo réu na forma da comunicação juntada na fl. 63 - o autor ainda relatou ao Juízo em depoimento pessoal prestado nos supracitados autos que estava comercializando título de capitalização, em outra conduta irregular e faltosa, demonstrando, sob qualquer ângulo, que vinha desempenhando atividades laborais diversas enquanto, simultaneamente, alegava incapacidade total e permanente, sem qualquer comunicação ao empregador.

Por fim, ressalto que a penalidade foi aplicada imediatamente, levando-se em conta o momento em que o empregador tomou ciência da infração /falta, não havendo de se falar em perdão tácito ou ilegalidade na dispensa sob tal ângulo.

Como consequência e porque comprovada a ocorrência dos eventos narrados na defesa e a quebra da fidúcia que deve haver entre as partes em uma relação de trabalho, autorizando, em consequência, a aplicação da penalidade que lhe foi imposta, já que o contexto se insere no ato de improbidade e/ou indisciplina e mau procedimento previstos no art. 482 da CLT.

Por estas razões, **indefiro** a pretensão da autora de nulidade da justa causa que lhe foi aplicada para rescisão do contrato de trabalho e demais pedidos da inicial, inclusive danos morais, porquanto fulcrados naquele.

Divirjo desse entendimento.

Como cediço, a dispensa por justa causa, por ser uma punição severa que gera sequelas na vida funcional do trabalhador, deve decorrer de uma falta grave. Além da gravidade da falta, também deve haver imediatidade e proporcionalidade na aplicação da penalidade. Por fim, a falta grave deve estar amplamente demonstrada nos autos.

O autor é um trabalhador simples, contratado pela ré para laborar como servente de pedreiro em 05-08-2019. O maior salário recebido na ré foi de R\$ 1.600,00 (como consta do TRCT - fl. 68).

Fruiu benefício previdenciário de 17-03-2021 a 17-05-2021 (fl. 306-307) em razão da doença CID M511 (Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia). Referido documento aponta início da doença em 05-12-2020.



Diante do término do benefício, o autor propôs ação na Justiça Federal em face do INSS pretendendo o restabelecimento do benefício (processo nº 5002570-75.2021.8.24.0103) e na sentença/sentença de embargos declaratórios proferidas em 08-08-2022 e 27-09-2022, respectivamente, teve o pedido deferido, sendo determinado o restabelecimento do auxílio-doença por acidente de trabalho (espécie 91) com efeito retroativo a 22-04-2020, data em que formulou o pedido administrativamente (fls. 79-86 destes autos).

Outrossim, o documento de fl. 27 mostra que em 17-04-2023, o autor teve concedida aposentadoria por incapacidade permanente acidentária (espécie 92), com renda mensal de R\$ 1.485,09.

Não obstante realmente conste do laudo da perícia realizada em 18-11-2022 na ATOrd 0000941-30.2022.5.12.0030 (movida pelo autor em face da ré com pedidos indenizatórios em razão da doença ocupacional), que o autor declarou ao perito estar trabalhando com coleta de reciclagem naquela oportunidade (fl. 398 do referido processo), o que ele também confirmou no depoimento pessoal prestado na referida ação (depoimento visualizado por este Relator pelo Sistema PJe Mídias - <https://midias.pje.jus.br/midias/web/audiencia/visualizar?id=5ZDJmNjljOTZmM2Y1MWZkMWM4OTcxYWUwMDQ4YzRlODhNalV6TnpjM05nPT0%2C>), entendo que se trata de um trabalhador humilde, tentando garantir sua subsistência, mormente diante do fato de que estava aguardando decisão da Justiça Federal no processo em que pleiteava o restabelecimento do benefício previdenciário.

Veja-se que na ATOrd 0000941-30.2022.5.12.0030, proposta em 11-08-2022, um dos pedidos formulados pelo autor foi de salários do período de limbo previdenciário, pedido este indeferido tanto na sentença como no acórdão. De todo modo, mostra que o autor ficou um período sem receber auxílio-doença, nem salários, sendo certo que precisava garantir sua subsistência e de sua família de alguma forma.

Destaco nos autos da ATOrd 0000941-30.2022.5.12.0030 (fls. 510-513) o autor juntou certidões de nascimento demonstrando que possuiu 4 filhos menores de idade.

Ainda que se admita, apenas a título de argumentação (porque tal não restou demonstrado), que o autor possa ter trabalhado com coleta/venda de lixo reciclável em período em que estivesse recebendo auxílio-doença, entendo que o fez para complementar a renda, já que o benefício era de pouco mais do que o salário mínimo e tinha 4 filhos menores para sustentar.

O autor não é um trabalhador improbo, mas um pai de família responsável que agiu no intuito de garantir o seu sustento e de sua família, em situação de penúria e desespero, que



leva milhões de trabalhadores a buscar o sustentou complementá-lo, revolvendo lixeiras, na esperança de encontrar alguma lata para reciclagem, sendo necessário lembrar que são necessárias dezenas delas para se angariar um único real. E assim se vê idosos, deficientes, pais e mães de família seguidos de crianças maltrapilhas e esfomeadas, por vezes esperançosas de encontrar algum brinquedo, resto de comida ou roupas que possam ser reutilizadas, enquanto a consciência social e ecológica da maioria se resume, quando muito, na separação do lixo.

Pela mesma razão, não vejo como enquadrar a conduta em mau procedimento. Essa figura se caracteriza por um comportamento incorreto, irregular, através da prática de atos que ofendam a dignidade, o respeito a honra, tornando impossível a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre nas demais justas causas. O autor não agiu de maneira incorreta, nem de má-fé, também não ofendeu a dignidade, nem honra de ninguém, ao coletar/vender lixo reciclável para sustentar sua família.

Agiu para resolver aquilo que um emprego digno não era capaz de lhe conceder naquele momento e que não tinha como sobreviver sem buscar, por meios próprios, alguma opção.

Se o estado de necessidade pode ser invocado até para afastar a ilicitude de um ato punível criminalmente, com maior rigor se deve permitir sua aplicação analógica em sede laboral, quando não se está falando em alguém que atentou contra o patrimônio alheio, para garantir a sobrevivência em um momento de desespero, mas de alguém que venceu todo o orgulho, todo o preconceito e todo o nojo, para revolver o lixo, sem qualquer proteção, com risco de se cortar ou se contaminar, para que os filhos não passassem fome.

Como se poderia exigir de um trabalhador, pai de família, em situação de limbo previdenciário ou de grave penúria, que sacrificasse a sobrevivência de seus filhos e a própria, para manter um contrato de trabalho que não lhe trazia contraprestação alguma? É evidente que não, sem uma visão de mundo completamente deslocada da realidade humana. Se havia algum bem jurídico que poderia e deveria ser sacrificado, seguramente não foi aquele que restou ao demandante sacrificar.

Não há qualquer traço de ilicitude no ato praticado e se houvesse, dadas as graves razões que o justificavam, não se poderia ver nele gravidade suficiente para autorizar a dispensa por justa causa.

Contudo, não é possível a reversão da dispensa por justa causa para dispensa sem justa causa, uma vez que, em 06-12-2022, o autor estava afastado em auxílio-doença, estando suspenso seu contrato de trabalho.



O documento da fl. 27 indica que o autor foi aposentado por invalidez em 17-04-2023, mas isso não altera a situação do contrato, que permanece suspenso, de acordo com o art. 475 da CLT: "*O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício*".

De todo modo, é certo que deve ser indeferido o pedido formulado na inicial de verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa, porque tanto na data da rescisão por justa causa (06-12-2022), como na da aposentadoria por invalidez, ou mesmo no momento atual, o contrato de trabalho está suspenso.

Da mesma forma, não prospera o pedido de indenização do período de **estabilidade acidentária**. De acordo com o art. 118 da Lei nº 8.213/91, o período de estabilidade acidentária se inicia "após a cessação do auxílio doença acidentário", quando o empregado recupera sua capacidade de trabalho e retorna ao trabalho. No caso, tal fato não ocorreu. Na data da rescisão do contrato (06-12-2022) o autor ainda estava fruindo o benefício, e, ademais, não houve recuperação da capacidade de trabalho e retorno ao trabalho, mas aposentadoria por invalidez, em 17-04-2023. Portanto é certo que não restou configurado o direito à garantia provisória de emprego. Aliás, configuraria enriquecimento ilícito o autor receber, concomitantemente, salários (pagos pelo empregador na forma de indenização) e auxílio-doença/proventos de aposentaria por invalidez (pagos pelo INSS).

Igualmente não prospera o pedido de indenização e dano moral sob alegação de **dispensa discriminatória, com base na Lei 9.029/95**. A dispensa se deu por justa causa, por ter a ré entendido configurado ato de improbidade/mau procedimento, uma vez que o autor, em gozo de auxílio-doença, efetuou coleta/venda de lixo reciclável. Embora tenha sido adotado nesta decisão entendimento de que o autor não praticou ato de improbidade, nem que configurasse mau procedimento, é certo que a ré também não praticou com a dispensa do autor nenhum ato discriminatório "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros", na forma prevista no art. 1º da Lei nº 9.029/95, razão pela qual não configurada dispensa discriminatória, sendo indevida a indenização e o dano moral pleiteados na inicial sob tal fundamento.

Por fim, quanto ao pedido de **indenização por dano moral em razão da reversão da dispensa por justa causa**, também entendo indevido. A justa causa aplicada pelo empregador na rescisão do contrato de trabalho, por si só, não justifica o reconhecimento de dano moral indenizável de forma automática, a menos que fique caracterizado, de forma insofismável, evidente e indene de dúvidas, o abuso do direito (abuso dos poderes diretivo e disciplinar).



De fato, a mera imputação de justa causa, em si, não é causadora de dano moral, salvo evidente abuso de direito ou conter a imputação, de forma indireta, danos à honra objetiva ou subjetiva do empregado.

No caso em tela, nenhum ato ilícito foi praticado pela ré ao aplicar ao autor a pena máxima. Não há prova de que a ré denegriu a reputação ou a imagem do empregado. Inclusive, nem sequer houve punições anteriores que eventualmente pudessem causar exposição da imagem profissional do autor, nem nenhuma situação vexatória e humilhante perante seus colegas, ou a sociedade.

Assim, indefere-se o pedido de indenização por dano moral, tendo em vista que não restou demonstrado nenhum abalo à honra ou dignidade do autor em razão da dispensa por justa causa.

Por todo o exposto, dou provimento parcial ao recurso apenas para afastar a justa causa aplicada pela empresa, em 06-12-2022, para ruptura do contrato de trabalho, que permanece suspenso após esta data, em razão da fruição de benefício previdenciário, seguido de aposentadoria por invalidez.

2. Honorários sucumbenciais. Beneficiário de justiça gratuita

Por fim, o autor pretende ser isentado do pagamento de honorários sucumbenciais, por ser beneficiário de justiça gratuita. Caso assim não entenda esta Corte, requer seja determinado que a condenação fique sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do § 4º do art. 791-A da CLT.

A presente ação foi ajuizada em 31-07-2023, logo, aplica-se, no caso, o novo regramento quanto aos honorários advocatícios trazidos pela Lei nº 14.367/2017 (reforma trabalhista), que incorporou à CLT o art. 791-A, *caput*:

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. (Destaquei)

Ainda, verifico que diante da nova regulamentação, mesmo que a parte seja beneficiária de justiça gratuita, deverá arcar com o pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, nos termos do § 4 do citado dispositivo legal:

§ 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. (Destaquei)

Ressalto, todavia, que não obstante este dispositivo tenha sido objeto de ação direta de inconstitucionalidade, ADI 5766, no entendimento deste relator a declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal alcança apenas a parte impugnada pela Procuradoria-Geral da República na petição inicial da citada ação: *"desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa"*.

Assim, nos termos dessa decisão, que possui efeito vinculante, a concessão da gratuidade da justiça não exime o beneficiário do encargo, assegurando-lhe apenas a suspensão de sua exigibilidade, independentemente da obtenção, ou não, de créditos em juízo, pelo período de até dois anos do trânsito em julgado da decisão que reconheceu a obrigação, salvo se o credor comprovar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que ensejou o deferimento da gratuidade da justiça.

No caso em exame, verifico que na sentença (fl. 971) já foi determinado que a condenação fique sob condição suspensiva de exigibilidade, na forma do § 4º do art. 791-A da CLT.

Assim, nego provimento ao recurso no particular.

Por fim, tendo sido dado parcial provimento ao recurso do autor para reverter a justa causa aplicada pela ré na ruptura do contrato de trabalho, ainda que sem efeitos pecuniários, pois o contrato de trabalho permanece suspenso e foram indeferidos todos os pedidos de cunho pecuniário formulados na inicial, condeno a ré ao pagamento de honorários sucumbenciais em prol do procurador do autor, que arbitro em valor fixo de R\$ 3.000,00.

ADVERTÊNCIA AOS LITIGANTES

Adverte-se às partes que eventual inconformismo quanto à análise de fatos e provas e a pretensão de ver reformado o julgado deverá ser apresentado em recurso apropriado, sendo que a oposição de embargos declaratórios que não preencham os requisitos do art. 897-A da CLT c. c. o art. 1.022 do CPC ensejará a aplicação de multa, nos termos dos arts. 80, 81 e 1.026, § 2º, do CPC.



ACORDAM os membros da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para afastar a justa causa aplicada pela empresa, em 06-12-2022, para ruptura do contrato de trabalho, que permanece suspenso após esta data, em razão da fruição de benefício previdenciário, seguido de aposentadoria por invalidez. Condenar a ré ao pagamento de honorários sucumbenciais em prol do procurador do autor no importe de 3.000,00. Arbitrar o valor da condenação em R\$ 3.000,00, que é o valor fixado a título de honorários sucumbenciais. Custas no importe de R\$ 60,00, pela ré. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 31 de janeiro de 2024, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho José Ernesto Manzi, os Juízes do Trabalho Convocados Reinaldo Branco de Moraes (Ato SEAP nº 49/2023) e Hélio Henrique Garcia Romero (Ato SEAP nº 57/2023). Presente o Procurador do Trabalho Fábio Massahiro Kosaka.

JOSE ERNESTO MANZI
Desembargador do Trabalho-Relator

/seg

