



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0020391-53.2022.5.04.0006

Relator: WILSON CARVALHO DIAS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/04/2024

Valor da causa: R\$ 506.593,16

Partes:

RECORRENTE: MICHAEL PEREIRA SILVA

ADVOGADO: LUIZ SERGIO NOGARA

ADVOGADO: SILVANA MARTINI GOMES

RECORRENTE: COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE

ADVOGADO: THIAGO TORRES GUEDES

ADVOGADO: IVANA COGNO CARBAJAL

ADVOGADO: JONATHAN HECK MUNHOZ

ADVOGADO: CLAUDIA LARRATEA ECHEVERRIA

RECORRIDO: MICHAEL PEREIRA SILVA

ADVOGADO: LUIZ SERGIO NOGARA

ADVOGADO: SILVANA MARTINI GOMES

RECORRIDO: COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE

ADVOGADO: JONATHAN HECK MUNHOZ

ADVOGADO: THIAGO TORRES GUEDES

ADVOGADO: IVANA COGNO CARBAJAL

ADVOGADO: CLAUDIA LARRATEA ECHEVERRIA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020391-53.2022.5.04.0006 (ROT)
RECORRENTE: MICHAEL PEREIRA SILVA, COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE
RECORRIDO: MICHAEL PEREIRA SILVA, COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE
RELATOR: WILSON CARVALHO DIAS

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Caso em que a prova dos autos autoriza a conclusão de que o reclamante foi vítima de condutas desrespeitosas e ofensivas por parte do seu superior hierárquico, como o isolamento profissional, caracterizando situação de assédio moral. A exposição do trabalhador a situação humilhante e indigna, lesiva à sua honra e à sua imagem, autoriza o deferimento da indenização por dano moral, na forma dos arts. 5º, V e X, da Constituição e 186, 187 e 927 do Código Civil. Recurso ordinário da reclamada desprovido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA (CARRIS). Por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE (MICHAEL) para fixar que deve ser observado o prazo de suspensão da exigibilidade do pagamento dos honorários sucumbenciais previsto no art. 791-A, § 4º, da CLT.

Intime-se.

Porto Alegre, 09 de outubro de 2024 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença (ID. 1b987f6), as partes interpõem recursos ordinários.



A reclamada (ID. a32ab3e) insurge-se contra a sentença quanto à indenização por dano moral.

O reclamante (ID. 35b7823) pretende a reforma da sentença em relação aos seguintes tópicos: incorporação da gratificação de função, equiparação salarial, acúmulo de funções, sobreaviso, diferenças do vale-refeição, valor da indenização por dano moral e honorários sucumbenciais.

Com contrarrazões do reclamante (ID. ae0fd36), os autos são remetidos a este Tribunal para apreciação.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

A) RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES. MATÉRIA COMUM

Indenização por dano moral

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 20-27) concluiu que o reclamante sofreu assédio moral por parte do diretor administrativo e condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00.

As partes recorrem.

A reclamada insurge-se contra o deferimento da indenização por dano moral. Afirma que a prova testemunhal se dividiu em relação à prática do assédio moral, motivo pelo qual o reclamante não teria se desincumbido do ônus probatório dele. Alega que a testemunha Raphael confirmou que não houve rebaixamento das atribuições desempenhadas pelo reclamante, pois afirmou que havia uma empresa terceirizada para a resolução de problemas na operação do sistema informatizado. Ressalta que o cargo de coordenador era cargo de livre nomeação e exoneração. Tece considerações sobre os requisitos para o deferimento da indenização por dano moral. Requer, sucessivamente, seja reduzido o valor da indenização por dano moral.

O reclamante busca a majoração do valor da indenização por dano moral. Afirma que o valor arbitrado à indenização é incompatível com a capacidade econômica da reclamada e com a gravidade da conduta do diretor administrativo.

Analiso.

O reclamante foi admitido pela reclamada, COMPANHIA CARRIS PORTOALEGRENSE, em 02.04.2001, na função de operador de computador, conforme o instrumento do contrato de trabalho (ID. 2a3231b), que está em vigor.



No âmbito da relação de emprego, há dano moral praticado pelo empregador quando se tratar de ação dolosa ou culposa deste e que atente contra a honra, a intimidade, a vida privada ou a imagem do trabalhador (CF, art. 5º, V e X), bem como contra outros direitos de personalidade. É conhecida, também, a posição doutrinária que identifica o dano moral quando há violação à dignidade da pessoa humana, defendendo, por exemplo, MARIA CELINA BODIN DE MORAES que "**De fato, não será toda e qualquer situação de sofrimento, tristeza, transtorno ou aborrecimento que ensejará a reparação, mas apenas aquelas situações graves o suficiente para afetar a dignidade humana em seus diversos substratos materiais, já identificados, quais sejam, a igualdade, a integridade psicofísica, a liberdade e a solidariedade familiar ou social, no plano extrapatrimonial em sentido estrito.**" (in Danos à Pessoa Humana, Uma Leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais, Ed. Renovar, São Paulo, 2009, pp. 188-189).

O assédio moral, por sua vez, é um procedimento duradouro da empregadora envolvendo determinado empregado e que visa a desestabilizá-lo e a abalar a sua autoestima, geralmente com a finalidade de forçá-lo a pedir demissão.

O reclamante, no seu depoimento, afirmou que (ID. 9e29d53 - Pág. 3):

postula indenização por danos morais em razão do tratamento do diretor administrativo financeiro, Sr. Dalmiro; está na Carris há 23 anos e nunca foi tratado dessa forma por nenhum outro diretor; [...] o Sr. Dalmiro era grosseiro, fazia questão de isolar o depoente; quando ele tirou o reclamante o tirou da função de coordenador, foi muito estúpido, disse que não lhe devia explicação, porque ele que mandava; o depoente tinha uma sala mais isolada dentro de uma sala maior e o Sr. Dalmiro lhe tirou dessa sala e deixou a sala vazia, só para tirar o reclamante lá e o deixou isolado; quando ele colocou o reclamante na sua função de origem, de programador, passou a tratar sobre programação apenas com o terceirizado, não permitindo que o reclamante programasse nem que o terceirizado falasse com o autor; o autor está há dois anos sentado em um canto, sem fazer nada, nenhuma atividade; como o Sr. Dalmiro não permitiu que realizasse nenhuma atividade da sua função de programador, o autor se propôs a fazer trabalhos técnicos mais simples, como trocar um mouse, mas o Sr. Dalmiro o proibiu expressamente de exercer qualquer atividade; inclusive, o diretor chamou o gerente José Otávio Ferraz e o coordenador, Júlio, e expressamente deu ordem aos dois para que deixassem o reclamante sem nenhuma atividade e o impedisse de fazer qualquer atividade, inclusive chamados menores; quem deu o recado sobre esta determinação ao autor foi o coordenador Júlio, inclusive em uma sala, na frente de outros colegas; o autor está há dois anos sem fazer absolutamente nada, salvo eventualmente quando consegue "se intrometer" para ajudar alguém em alguma atividade; o gerente José Otávio também o assedia moralmente, porque apenas dá recados para a equipe quando o autor não está presente, chega a sair do banheiro quando o autor entra ou não entra se o reclamante está lá dentro, bem como para de falar com os colegas quando o reclamante passa por perto; tudo começou quando a gestão do Dalmiro iniciou; tratamentos semelhantes acontecem com mais cinco pessoas ou seis.

A testemunha TAMARA C. da S., convidada pelo reclamante, disse que (ID. 9e29d53 - Pág. 4-5):



*o reclamante deixou de ser coordenador um pouco depois da troca de gestão realizada pelo prefeito Sebastião Mello; não sabe o motivo exoneração da função de coordenador; quando o reclamante deixou de ser coordenador, ficava no TI, mas nunca mais atendeu o setor da depoente como TI; [...] sabe como era o relacionamento do reclamante com o Sr. Dalmiro, porque a depoente é coordenadora do setor médico e **o reclamante esteve no setor médico diversas vezes depois de ter problemas com o Sr. Dalmiro; outras quatro pessoas que se sentiam mal depois de reuniões com o Sr. Dalmiro iam ser atendidas no setor médico; é de conhecimento de todos e da empresa que o Sr. Dalmiro era uma pessoa bem difícil de lidar, tanto que há diversos problemas de assédio por causa dele**; o reclamante chegava no setor médico com a pressão alta após e por causa dessas reuniões com o Sr. Dalmiro; cita uma outra gerente que chegou chorando, pedindo remédio para se acalmar, porque tinha tido problema com o Sr. Dalmiro; o reclamante chegou no setor diversas vezes pedindo para medir a pressão porque estava se sentindo mal depois dessas reuniões; sempre após reuniões com o Sr. Dalmiro aconteciam esse tipo de atendimentos no setor médico*

(sublinhei e destaquei)

A testemunha RAPHAEL S. de O., convidada pelo reclamante, narrou que (ID. 9e29d53 - Pág. 6):

trabalhou diretamente com o reclamante no setor de TI, quando já destituído do cargo de coordenador

*; [...] trabalhava na mesma sala do reclamante e via ele trabalhando na mesa dele; não sabe o que ele fazia exatamente, mas via que os chamados não eram atendidos pelo reclamante, que não era designado para atender esses chamados; via ele mexendo no programa da empresa, fazendo indexação e troca do sistema; o autor não passava o dia todo trabalhando; o autor trabalhava pouco tempo por dia; **trabalham por demanda no setor e, como o reclamante não tinha chamados para fazer, ficava na mesa dele esperando chamados, que não eram designado para ele**; a empresa terceirizada que estava fazendo a parte de programação; o reclamante passava o dia esperando demandas que não vinham ou que raramente via; via o reclamante o dia todo no computador, mas passava a maior parte do dia sem fazer nada no computador; o reclamante não tinha o que fazer, porque ele é programador e toda a parte de programação estava sendo feita pelo Clóvis, que era o terceirizado; e a parte técnica era feita por técnicos; o reclamante poderia fazer programação se não tivesse o terceirizado; o relacionamento do reclamante com o Júlio era normal, de colegas de trabalho; o depoente teve pouco contato com o diretor Dalmiro e com o gerente Ferraz; não sabe como era o relacionamento do reclamante com essas pessoas*

(sublinhei e destaquei)

A testemunha GUSTAVO AFONSO G. de S., convidada pela reclamada, afirmou que (ID. 9e29d53 - Pág. 7):

não sabe como é o relacionamento do reclamante com o Sr; Dalmiro; tem gente que gosta e tem gente que não gosta dele; já ouviu reclamações e já ouviu elogios dele; não sabe em relação ao reclamante; já ouviu reclamações no sentido de que ele é "mais bruto", não é muito "polido" para tratar com as pessoas

A testemunha DARIANI M. E., convidada pela reclamada, disse que (ID. 9e29d53 - Pág. 7-8):



atualmente, o reclamante é programador; ao que sabe, o reclamante está muito ligado ao sistema DataFlex, que dá bastante problema; não acompanha o trabalho dele, mas sabe que, cada vez que falta luz, o reclamante é quem reindexa os arquivos e manda e-mails dizendo quando devem parar de usar e quando o sistema volta a ser liberado; o depoente deixou de ser coordenador em 2022, não sabendo o motivo, o que ocorreu a nível de diretoria; o Dalmiro era o diretor administrativo-financeiro, mas não sabe como era o relacionamento entre eles

Analisando a prova oral, acompanho a conclusão de que o reclamante comprovou a prática de assédio moral por parte do diretor administrativo Dalmiro, uma vez que a testemunha RAPHAEL, ao afirmar que **"trabalham por demanda no setor e, como o reclamante não tinha chamados para fazer, ficava na mesa dele esperando chamados, que não eram designado para ele"**, confirmou o isolamento profissional, que, ao fim e ao cabo, visa minar a autoestima do trabalhador, por aliená-lo ainda mais do conteúdo do seu trabalho, e, conseqüentemente, forçar a demissão. Além disso, ressalto que a testemunha TAMARA, que é coordenadora do setor médico da reclamada, afirmou que **"o reclamante esteve no setor médico diversas vezes depois de ter problemas com o Sr. Dalmiro"**, que **"outras quatro pessoas que se sentiam mal depois de reuniões com o Sr. Dalmiro"** e que **"é de conhecimento de todos e da empresa que o Sr. Dalmiro era uma pessoa bem difícil de lidar, tanto que há diversos problemas de assédio por causa dele"**, o que confirma a prática do assédio moral.

Ressalto que as testemunhas convidadas pela reclamada não infirmaram os relatos das testemunhas convidadas pelo reclamante, uma vez que a testemunha GUSTAVO afirmou que ouviu reclamações sobre a conduta do diretor Dalmiro, e a testemunha DARIANI disse que não acompanha o trabalho do reclamante.

Portanto, houve abuso do poder diretivo por parte do preposto da reclamada, sendo devida a indenização por dano moral, na forma dos arts. 186 e 927 do CC, como já decidiu o TST em caso semelhante ao dos autos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL - ABUSO DO PODER DIRETIVO - DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO - INAÇÃO - ÓCIO FORÇADO

. Depreende-se do acórdão recorrido que a empregadora manteve o reclamante em situação de inação, sem lhe proporcionar os meios necessários ao desenvolvimento de suas atividades profissionais. O Tribunal registrou que a senha de acesso aos sistemas informatizados permaneceu bloqueada por mais de dois meses após o retorno do autor de sua licença médica. Entendeu o Regional que a conduta da empresa comprometeu o caráter sinalagmático do contrato firmado entre as partes e que o descumprimento da obrigação de fornecer o trabalho ofendeu a dignidade do empregado. Há um conhecido ditado segundo o qual "o trabalho dignifica o homem". A par da inegável importância do salário, não é a contraprestação pela energia humana em prol de uma atividade econômica que, em última análise, identifica a pessoa como um agente socialmente relevante, mas, sim, sua capacidade de produzir, de transformar, de ser útil para o desenvolvimento da comunidade. O homem íntegro é aquele que encontra em suas



atividades laborativas motivos para se orgulhar, é aquele que percebe o sustento de sua família como fruto direto de seu esforço, de seu suor. Destarte, é possível concluir que uma pessoa que se vê privada de suas tarefas é atingida frontalmente na integridade de seu patrimônio imaterial. A inutilidade dentro do ambiente de trabalho expõe o empregado a situações constrangedoras e provoca prejuízos de natureza psicológica que falam por si próprios. Aliás, o estado de ânimo de um trabalhador exposto a tal situação foi muito bem percebido pela sensibilidade do saudoso poeta Gonzaguinha, sendo retratado com maestria nos seguintes versos da canção "Guerreiro Menino": "Um homem se humilha se castram seu sonho; Seu sonho é sua vida e a vida é o trabalho; E sem o seu trabalho um homem não tem honra; E sem a sua honra se morre, se mata; Não dá prá ser feliz, não dá prá ser feliz". No plano do direito, a jurisprudência desta Corte é a de que a imposição de ócio forçado ao empregado resulta em dano moral que fala por si próprio (damnum in re ipsa), impondo ao empregador a obrigação de indenizar o trabalhador. Precedentes. (Processo: AIRR - 1360-40.2011.5.18.0007. Órgão Judicante: 3ª Turma. Relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE. Julgamento: 04/09/2019. Publicação: 06/09/2019)

Entendo que, para o arbitramento da indenização, em observância do princípio da reparação integral, devem ser observados certos parâmetros traçados pela doutrina, pela jurisprudência e pela própria lei, como aqueles previstos nos incisos I a XII do caput do art. 223-G da CLT. Destaco, no particular, a posição de JOSÉ CAIRO JÚNIOR, o qual conclui pela "*existência de cinco pilares para fixação da indenização por dano moral, quais sejam: condição pessoal da vítima, capacidade financeira do ofensor, intensidade do ânimo de ofender, gravidade do dano e repercussão da ofensa*" (CAIRO JÚNIOR, José. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 2 ed. São Paulo: Ed. LTr, 2005, p. 107). Acrescento, também, o necessário caráter pedagógico que deve ter o valor da indenização, de forma que o infrator sintá-se desmotivado a reincidir na prática lesiva.

Sopesando esses critérios, principalmente a capacidade econômica da reclamada, com capital social de R\$ 472.188.672,00 (ID. 7d971eb - Pág. 7) e com remuneração global da sua diretoria de R\$ 800.000,00 (ID. 7d971eb - Pág. 4), e os valores normalmente arbitrados por esta Turma em casos semelhantes envolvendo empresas de menor capacidade econômica (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021169-62.2019.5.04.0221 ROT, em 26/10/2022, Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator, e TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021149-50.2018.5.04.0013 ROT, em 20/11/2020, Desembargador Wilson Carvalho Dias), entendo adequado o valor de R\$ 10.000,00 arbitrado na origem.

Nego provimento aos recursos ordinários.

B) RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. MATÉRIAS EXCLUSIVAS

1. Incorporação da gratificação de função

O reclamante busca a sua reversão à função de confiança e a incorporação da gratificação de função à sua remuneração. Afirma que, no período de 25.08.2008 a 02.02.2022, exerceu funções de confiança, motivo pelo qual, conforme a Súmula 372, I, do TST, teria direito à reversão à função de confiança e à



incorporação da gratificação de função à sua remuneração. Argumenta que as alterações introduzidas pela Lei 13.467/17 sobre a matéria não se aplicam ao seu contrato de trabalho, uma vez que ele foi celebrado antes da vigência dessa lei. Alega que a alteração da legislação não pode retroagir para suprimir direito adquirido. Invoca a Súmula 51, I, do TST. Apregoa que não foi preenchido o requisito formal, previsto na Lei municipal 11.402/2012 de Porto Alegre/RS, para a extinção do cargo de Coordenador de Unidade de TI.

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 2-9) assim decidiu:

O reclamante ocupou diversas funções gratificadas e comissionadas na reclamada durante aproximadamente 14 anos (2008 a 2022) e sempre percebeu as remunerações respectivas, conforme as funções exercidas.

O reclamante foi contratado mediante concurso público para o cargo de Programador de Computador, regido pela CLT, e sempre atuou na unidade de tecnologia da informação. Os documentos funcionais (fls. 347 e seguintes) demonstram que foi designado para exercer as seguintes funções de confiança: Assistente da Diretoria (FG-1), de 25.08.2008 a 21.02.2011 (fl. 398); Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação (FG-2), de 22.02.2011 a 13.02.2013 (fl. 401); e Chefe da Unidade de Tecnologia da Informação (FC-4), de 14.02.2013 a 31.01.2022 (fls. 402-403, foi destituído a partir de 01.02.2022).

[...]

Na época das designações ao exercício das funções de confiança (gratificadas e em comissão), inclusive a última, vigia a antiga redação do art. 468, cujo parágrafo único previa que "não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança". Esta norma permanece vigente, agora constante no parágrafo primeiro do art. 468 da CLT.

Nesta toada, resta evidente que sempre foi precária a ocupação de função gratificada ou de confiança pelo empregado, consistindo em direito potestativo do empregador a respectiva destituição. O descomissionamento do reclamante, portanto, teve por base a decisão administrativa e foi tomado em atenção à legislação que regulamenta a matéria.

Por fim, não existe nos autos qualquer prova de que a destituição da função comissionada do reclamante ocorreu por retaliação da Diretoria, mormente pelo alegado relacionamento ruim com o Diretor Dalmiro.

[...]

Destarte, julgo improcedente o pedido de reintegração do reclamante na função comissionada.

[...]

A jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho pretérita à Reforma Trabalhista, no entanto, firmou-se no sentido de que o empregado que ocupasse cargo comissionado por dez anos ou mais não perderia a gratificação do cargo caso fosse revertido ao cargo efetivo sem justo motivo, com fundamento no princípio da estabilidade financeira:



[...]

Não se olvida que a Lei 13.467/2017 modificou o artigo 468 da CLT, possibilitando expressamente ao empregador a reversão ao cargo efetivo de qualquer trabalhador ocupante de cargo de confiança ou comissionado, com a perda da gratificação correspondente, independentemente da existência de justo motivo e do tempo de ocupação da respectiva função.

Em nome da preservação do direito adquirido, previsto no art. 5º, XXXVI, da CRFB, no entanto, a incorporação da gratificação de confiança subsiste a todos os empregados que tenham adquirido seu direito à luz da jurisprudência dominante anterior a 11.11.2017. Este, inclusive, é o entendimento majoritário da SDI-1 do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

[...]

Até o advento da Lei nº 13.467/2017, no entanto, o reclamante exerceu funções gratificadas ou de confiança apenas no período de 25.08.2008 a 10.11.2017, ou seja, por menos de dez anos quando da modificação do artigo 468 da CLT, não fazendo jus ao pleito.

[...]

Julgo improcedente.

Examino.

O reclamante, conforme as portarias de nomeações e de destituições (ID. 22351c0), exerceu a função de Assistente de Diretoria (FG-1) de 25.08.2008 a 21.02.2011, a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação (FG-2) de 22.02.2011 a 13.02.2013, a função de Chefe de Unidade de Tecnologia da Informação (FC-4) de 14.02.2013 a 31.01.2022.

Nos termos do art. 468 da CLT, § 1º, da CLT, com redação vigente à época da destituição da última função de confiança, não configura alteração contratual lesiva **"a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança"**, redação idêntica àquela do parágrafo único do art. 468 da CLT, vigente à época da admissão do reclamante. Não tem direito o reclamante, portanto, à reversão à função de confiança.

Por outro lado, em razão da natureza remuneratória da vantagem paga ao trabalhador exercente de função de confiança e do princípio da estabilidade financeira, a jurisprudência consolidou o entendimento de que o exercício de função de confiança por 10 (dez) ou mais anos implica a incorporação da parcela ao patrimônio jurídico do empregado, não se admitindo a supressão salarial relativa à gratificação de função. Nesse sentido, a Súmula 372, I, do TST: *"Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira"*.



No caso dos autos, entretanto, o reclamante somente completou 10 anos de exercício de função de confiança em 2018, quando já vigente a atual redação do art. 468, § 2º, da CLT, que dispõe que a destituição da função de confiança "**com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função**".

Havia, pois, mera expectativa de direito do reclamante à incorporação da gratificação de função à sua remuneração, não havendo falar em direito adquirido a essa integração, uma vez que não foram preenchidos os requisitos previstos na Súmula 372, I, do TST, antes da vigência da Lei 13.467/17.

Acrescento, ainda, que a Súmula 51 do TST não se aplica ao caso dos autos, pois não se discute a aplicação de regulamento empresarial, mas a aplicação da lei no tempo.

Ressalto ser impertinente a discussão sobre a legalidade da alteração do exercício da função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação para a função de Chefe de Unidade de Tecnologia da Informação, uma vez que a análise do tempo de percepção da gratificação de função abrangeu os períodos de exercício das duas funções. De todo o modo, acompanho o entendimento de que a ata de assembleia geral realizada em 08.02.2013 (ID. 802bf22) cumpre o requisito para a extinção da função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação, previsto no art. 9º da Lei municipal 11.402/2012 de Porto Alegre/RS (ID. dd10f6b - Pág. 3).

Nego provimento.

2. Equiparação salarial

O reclamante impugna a sentença quanto à equiparação salarial. Afirma que o quadro de carreira da reclamada não foi homologado pelo MTE, motivo pelo qual não haveria impedimento para o reconhecimento da equiparação salarial. Invoca a Súmula 6, I, do TST. Defende que, por fazer parte da Administração Pública Indireta, a reclamada não está desobrigada de homologar o seu quadro de carreira. Apregoa que a prova oral confirmou a identidade de funções entre os diversos coordenadores.

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 9-14) concluiu que a Lei municipal 11.402/2012 de Porto Alegre /RS criou quadro de carreira para os empregados da reclamada e entendeu que a existência desse quadro, independentemente da homologação pelo MTE, era impedimento para o reconhecimento da equiparação salarial.

Examino.



A versão constante na petição inicial (ID. 76efb63 - Pág. 5-7) é de que o reclamante exercia as mesmas funções exercidas por: "1) **Tamara Chemale da Silva** ; 2) **Gustavo Afonso Gugelmin de Souza**; 3) **Maria Ivete Gallas**; 4) **Silvanea Vebber dos Santos da Silva**; 5) **Maureen Caetano J Schepp**; 6) **Bruno Aparecido Gomes**; 7) **Dennis Irura Pires Martinez**; 7) **Adalberto Laabs**".

De início, registro que os requisitos necessários para o reconhecimento da equiparação salarial devem ser analisados com base na legislação vigente à época do início do período controvertido. Nesse sentido, como o reclamante alegou ter exercido a mesma função dos paradigmas a partir de 22.02.2011, quando foi promovido a função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação (ID. 76efb63 - Pág. 6), são inaplicáveis as alterações promovidas pela Lei 13.467/17 sobre a matéria, sob pena de ofensa ao direito adquirido.

De acordo com a redação do art. 461 da CLT vigente à época do início do período controvertido, a equiparação salarial tinha como pressupostos a simultaneidade entre os contratos de trabalho dos empregados, o exercício de mesma função, na mesma localidade e para o mesmo empregador, assim como a igualdade de valor do trabalho, entendido como aquele prestado com equivalentes produtividade e perfeição técnica por indivíduos cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 (dois) anos. Registro, ainda, que se conta o tempo de serviço na função, e não no emprego, conforme Súmula 6, II, do TST.

Por oportuno, destaco que a ré é constituída sob a forma de sociedade de economia mista, a qual está sujeita ao disposto no art. 173, II, da Constituição, conforme a Súmula 455 do TST (antiga OJ 353 da SDI-1 do TST), reconhecendo a possibilidade de equiparação salarial quanto às sociedades de economia mista:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE

. À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

Efetivamente, é inteiramente aplicável o previsto no art. 461 da CLT, sem que tal implique em ofensa ao previsto no art. 37 da Constituição, nos termos da citada Súmula 455 do TST, não se aplicando ao caso a OJ 297 da SDI-1 do TST, uma vez que o reclamante não é servidor público da administração direta, autárquica ou fundacional.

No caso dos autos, a controvérsia reside no fato de que o Anexo da Lei municipal 11.402/2012 de Porto Alegre/RS (ID. dd10f6b - Pág. 5-17) fixou o pagamento de gratificações diversas para os diferentes cargos de coordenação de acordo com a área a ser coordenada. O reclamante busca, portanto, a



equiparação salarial com coordenadores de áreas diferentes da Unidade de Tecnologia da Informação, como a Unidade Médica e Odontológica.

Com efeito, diversamente do Juízo de origem, entendo que a fixação da gratificação a ser paga a cada função de confiança no Anexo da Lei municipal não configura verdadeiramente quadro de carreira ou plano de cargos e salários, uma vez que não prevê os requisitos para exercer e para ser promovido a essas funções, conforme exige o art. 461, § 3º, da CLT. Nesse sentido, a existência do Anexo da Lei municipal não é impedimento para o reconhecimento da equiparação salarial, com fundamento no art. 461 da CLT.

O reclamante, no seu depoimento, afirmou que (ID. 9e29d53 - Pág. 2):

*tornou-se coordenador em 2012, sendo responsável pela gestão de equipes, cuidava de questões de férias, ponto, efetividade, contratos com terceirizados e com o Município; tinha delegação de funções do que os desenvolvedores e técnicos faziam; quando o chamado técnico entravam, o autor é quem definia quem o executaria e qual a prioridade; [...] também respondia pela parte de segurança, fazendo a definição de editais e o que e quando comprar no tocante aos equipamentos; fazia visitas técnicas a fabricantes, como Intelbrás; assinava os laudos como responsável técnico pelos equipamentos que seriam adquiridos; não fazia o monitoramento das câmeras de segurança em si, fazendo subordinação das equipes que efetivamente faziam essas atividades; **os paradigmas eram todos coordenadores de área, cada um de uma área diversa da empresa**; sempre exerceu a mesma função entre 2012 e 2022, não tendo havido alterações; nunca exerceu funções nos setores médico e de contabilidade*

(destaquei)

A preposta da reclamada, no seu depoimento, disse que (ID. 9e29d53 - Pág. 3):

*o reclamante, como coordenador, de 2012 a 2022, era responsável por coordenador o setor dele, as atividades, atender os chamados de problemas de rede e de toda a área de informática; gerenciava projetos, melhoramentos para a área e para a rede etc.; a Carris é dividida por áreas e cada um tem um responsável; **cada área tem um gerente e, abaixo, o coordenador**; o reclamante era o coordenador de TI e subordinado ao gerente administrativo; a gerente atual é a Sílvia e, antes, foi o gerente Ferraz; Denise, Paula e Patrícia elas exerciam Cargo em Comissão; os demais paradigmas (Ivete, Adalberto e Tamara) eram coordenadores (chefes de área), cada um na sua área específica; Tamara, por exemplo, era da unidade médica e, a Ivete, da área de operação (depois passou a gerente) e Adalberto é o coordenador atual dessa área de operação; Bruno foi coordenador por um período da área de treinamentos e agora é instrutor; Silvanea é do almoxarifado de manutenção, se não lhe falha a memória; Paula era coordenadora até há pouco do RH e era também CC; [...] as funções dos coordenadores são iguais no tocante a gerenciar pessoas e equipes, mas há especificidades de cada área, que envolve projetos, identificar e solucionar problemas etc.; cada coordenador gerencia os contratos da sua área e o reclamante gerenciava os contratos da sua área; [...] o reclamante também gerenciava a área de monitoramento (CFTV) no tocante a gerência de projetos e de aquisições de equipamentos, opinando nos processos licitatórios para saber o que era melhor para a empresa; o reclamante detinha conhecimento da área*

(sublinhei e destaquei)



A testemunha TAMARA, convidada pelo reclamante, narrou que (ID. 9e29d53 - Pág. 4):

foi concursada da Carris até junho de 2023; ao ser demitida, era coordenadora da unidade médica e odontológica; suas atribuições eram gestão de pessoas, dos contratos da unidade, o controle da folha-ponto e férias dos subordinados eas atribuições determinadas a eles; todos os coordenadores de área tem função de controlar ponto dos funcionários, gerir contratos e participar de reuniões com gerências; o reclamante, como coordenador, realizava as mesmas funções com seus subordinados e também participava das reuniões com as gerências

(sublinhei e destaquei)

A testemunha RAPHAEL, convidada pelo reclamante, afirmou que (ID. 9e29d53 - Pág. 5):

é agente administrativo e trabalha na parte administrativa dos setores para os quais é designado; trabalhou com o reclamante, no mesmo setor (TI), no ano passado; anteriormente, antes da pandemia (2017/2018) trabalhou com o reclamante no setor de monitoramento; quando o reclamante era coordenador de TI, na parte de monitoramento, o autor cuidava da parte técnica das câmeras e dos servidores do setor de monitoramento; o autor era o contato do depoente para algum problema na infraestrutura do setor de monitoramento; o reclamante foi coordenador de TI até o início de 2022, ao que recorda; os paradigmas eram coordenadores: Paula, do RH; Adalberto, do setor de controle de operações; Denis, do setor de planejamento; Tamara, do serviço médico; Gustavo, coordenador da área de finanças; Patrícia era coordenador de secretaria; Ivete, coordenador da área operacional; Silvanea, do almoxarifado; Bruno, da unidade de pessoas e desenvolvimento; Denise, do setor financeiro; Gustavo substituiu a Denise; não conhece Maureen; os coordenadores faziam as funções pertinentes à área, como a gestão de pessoal, de ponto, delegação de tarefas, gestão de contratos; não trabalhou diretamente com o reclamante enquanto coordenador, mas acredita que ele exercesse as mesmas funções dos demais coordenadores, pois estava em constantes reuniões com a direção; Denise, Patrícia e Paula eram CC's; os demais, eram concursados que exerciam funções gratificadas com cargo equivalente de coordenador

(sublinhei e destaquei)

Analisando a prova oral, entendo que não ficou comprovada a identidade de funções. Isso porque, não obstante os coordenadores tivessem algumas atribuições em comum, como a gestão de pessoas, cada coordenador lidava com uma demanda diferente na sua área de atuação, como, por exemplo, confirmou a testemunha RAPHAEL, ao afirmar que "**o reclamante era coordenador de TI, na parte de monitoramento, o autor cuidava da parte técnica das câmeras e dos servidores do setor de monitoramento**", o que, por lógica, não era feito por Tamara, que coordenava a área médica da reclamada. Por certo, ainda, que essa paradigma, por exemplo, não exercia as atribuições de elaborar os editais de compra de materiais de segurança ou de orientar tecnicamente os empregados da Unidade da Tecnologia da Informação quanto aos serviços a serem prestados, pois não tinha conhecimentos técnicos para tal.



Logo, ainda que tenha havido o exercício de algumas atribuições em comum, o reclamante e os paradigmas não exerceram materialmente as mesmas funções, sendo indevida a equiparação salarial pretendida.

Provimento negado.

3. Acúmulo de funções

O reclamante insurge-se contra o indeferimento do acréscimo salarial pelo acúmulo de funções. Afirma que, após a troca da função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação para Chefe de Unidade de Tecnologia da Informação, continuou a exercer as atribuições daquela em acúmulo com as funções desta. Alega que, além das atribuições de coordenação, era responsável pelo setor de segurança. Apregoa que a prova testemunhal confirmou o exercício das atribuições de coordenador, ao menos, até a destituição da função comissionada. Refere que a preposta da reclamada confirmou o monitoramento do CFTV, atribuição alheia à coordenação da Unidade de Tecnologia da Informação.

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 14-16) concluiu que o reclamante confirmou ter exercido as atribuições de monitoramento do CFTV desde a sua designação para o exercício da função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação e indeferiu a pretensão do reclamante, sob o argumento de que não houve alteração contratual lesiva.

Analiso.

A pretensão de adicional salarial por acúmulo de funções tem como fundamento legal a alteração contratual em prejuízo do empregado, com a assunção de tarefas incompatíveis com a sua condição pessoal de trabalho ou que exigiam maior qualificação técnica, acrescentando determinada carga de responsabilidade ao prestador de serviço sem a respectiva contraprestação salarial (CLT, art. 468).

Como observo, a pretensão do reclamante (ID. 76efb63 - Pág. 7-10) tem como fundamento exclusivo o exercício da atribuição de gestão dos serviços de sistema de monitoramento em conjunto com as atribuições da coordenação da Unidade de Tecnologia da Informação, pois afirma que "**a partir de 2014, [...] passou a cumular funções, em situação de trabalho exaustivo e sobrecarregado, eis que já era imposto que ficasse de sobreaviso 24h para resolver, de forma remota ou presencial, eventuais problemas da unidade de TI, sendo que a partir desse período, passou a ser acionado para resolver também os problemas ora especificados correspondentes à área de monitoramento e segurança**". Inclusive, refiro que a versão do reclamante é de que sempre exerceu a função de coordenador, não obstante a troca da nomenclatura da função a partir da vigência da Lei municipal 11.402/2012 de Porto Alegre/RS.



No caso, entretanto, o reclamante, no seu depoimento, confirmou que exerceu atribuições relacionadas ao monitoramento do sistema de segurança desde a sua designação para o exercício da função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação, ao afirmar que (ID. 9e29d53 - Pág. 2):

*tornou-se coordenador em 2012, sendo responsável pela gestão de equipes, cuidava de questões de férias, ponto, efetividade, contratos com terceirizados e com o Município; tinha delegação de funções do que os desenvolvedores e técnicos faziam; quando o chamado técnico entravam, o autor é quem definia quem o executaria e qual a prioridade; [...] exerceu essas atividades até início de 2022, quando destituído do cargo; **exerceu as mesmas funções desde a sua nomeação à coordenador até o final do exercício do cargo**; também respondia pela parte de segurança, fazendo a definição de editais e o que e quando comprar no tocante aos equipamentos; fazia visitas técnicas a fabricantes, como Intelbrás; assinava os laudos como responsável técnico pelos equipamentos que seriam adquiridos; não fazia o monitoramento das câmeras de segurança em si, fazendo subordinação das equipes que efetivamente faziam essas atividades*

A conclusão, portanto, é de que as atribuições relacionadas ao monitoramento do sistema de segurança sempre integraram o rol das atribuições da função de Coordenador da Unidade de Tecnologia da Informação e eram remuneradas pela gratificação paga pelo exercício dessa função. Não houve, portanto, alteração contratual lesiva, apta a autorizar o deferimento do acréscimo salarial pelo acúmulo de funções.

De qualquer forma, entendo que as tarefas alegadamente desempenhadas não demandavam maior conhecimento técnico, resultando plenamente aplicável o disposto no art. 456, parágrafo único, da CLT, de acordo com o qual, em troca da remuneração ajustada, o empregado obriga-se a desempenhar as tarefas compatíveis com a sua condição pessoal de trabalho.

Nego provimento.

4. Sobreaviso

O reclamante não se conforma com o indeferimento das horas de sobreaviso. Afirma que a prova testemunhal confirmou o recebimento de chamados fora do horário de trabalho. Argumenta que o item II da Súmula 428 não exige a restrição da liberdade de locomoção para a configuração do regime de sobreaviso, bastando a permanência em regime de plantão, ou a possibilidade de chamado durante os períodos de descanso, ou a submissão a controle patronal por instrumentos telemáticos.

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 16-19) assim decidiu:

O reclamante, portanto, confessa que havia liberdade de locomoção, não permanecendo propriamente em sobreaviso. Apesar de ficar com o celular da empresa fora do horário normal do trabalho, a solução aos problemas se dava de forma remota ou, então, por meio de pessoas designadas pelo autor ou que estiverem escalados para trabalhar fora do horário normal de labor



Registro que as testemunhas confirmam que o autor recebia chamados pelo celular para atendimento remoto, bem como que ele designava alguém para se deslocar até a empresa, sem que houvesse restrição ao deslocamento.

Destarte, julgo improcedente.

Analiso.

O regime de sobreaviso é de caráter excepcional e competia ao reclamante demonstrar que permanecia em regime de escala ou plantão, mesmo durante as suas folgas, para atender a qualquer momento um chamado para o trabalho, ficando, assim, com restrições à sua liberdade de deslocamento. Embora hoje não se exija mais a permanência do trabalhador na sua residência aguardando eventual chamado, como prevê o art. 244, § 2º, da CLT, só há sobreaviso quando o empregado fica submetido a controle patronal, conforme a Súmula 428 do TST, a qual adoto.

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A permanência obrigatória na residência, como requisito do sobreaviso, só deve ser mitigada naqueles casos em que o uso de telefone celular ou outro aparelho similar implique restrição à liberdade de deslocamento do empregado, de tal forma que ele permaneça em plantão ou equivalente e não possa, por exemplo, se afastar do local de trabalho além de uma determinada distância e que tenha sempre a obrigação de atendimento aos chamados.

No caso dos autos, o reclamante, no seu depoimento, afirmou que (ID. 9e29d53 - Pág. 2):

a Carris, considerando todas as áreas, funciona 24 horas, razão pela qual o TI tinha que funcionava o dia inteiro, porque todas as áreas são informatizadas, razão pela qual o trabalho não era sempre presencial; era acionado muitas vezes onde estivesse, por telefone, e-mail e da forma como conseguisse ser contato; tem uma residência em SC e já houve casos de precisar voltar de SC para atender a algum chamado; quando o problema era de software, conseguia resolver remotamente; quando havia problema com equipamentos, tinha que ir resolver presencialmente; se estivesse longe, por exemplo, em SC, poderia mandar alguém da equipe para resolver o problema, mas nem sempre haveria alguém qualificado e muitas vezes mandava alguém para começar a atender até que o reclamante pudesse comparecer para solucionar de fato o problema; o autor era o gestor do contrato com a PROCempa e eles não têm esse tipo de atendimento instantâneo, além do que alguns sistemas são específicos de uma empresa de ônibus; a Procempa só interfere em questões físicas, mas não nos sistemas próprios



da Carris, razão pela qual não poderia chamar a PROCEMPA; [...]; seu trabalho no dia a dia era presencial; as questões eram resolvidas remotamente quando não estava na empresa, no seu horário de trabalho

Como observo, o reclamante confirmou que não havia restrição à liberdade de deslocamento, tanto que afirmou que poderia viajar para o Estado de Santa Catarina e que conseguia resolver remotamente alguns problemas. No mesmo sentido, a testemunha TAMARA, convidada pelo reclamante, disse que **"se o médico que atendesse até às 22h tivesse algum problema de TI, ligava diretamente para o reclamante para que ele designar alguém ou para que ele comparecesse pessoalmente para resolver o problema se não tivesse ninguém para mandar"** (ID. 9e29d53 - Pág. 4).

Assim, não obstante o reclamante devesse ter sido remunerado pelas horas despendidas no atendimento aos chamados, entendo que não estava submetido ao regime de sobreaviso nas horas de descanso.

Nesse caminho, não é devido o pagamento de horas de sobreaviso.

Provimento negado.

5. Diferenças do vale-refeição

O reclamante insurge-se contra o indeferimento das diferenças do vale-refeição. Afirma que, na manifestação sobre a defesa e os documentos, apresentou amostragem das diferenças do vale-refeição.

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 19-20) assim decidiu:

O fornecimento de alimentação não é obrigação cogente do empregador, mas sim vantagem concedida por liberalidade ou por meio de negociação coletiva.

Compulsando as convenções coletivas de trabalho carreadas aos autos (fls. 588 e seguintes), verifico que estas contemplam o benefício de "auxílio-alimentação", mediante o fornecimento de vale-alimentação em valor fixo por dia de efetivo trabalho, através de cartão magnético com o quantitativo dos valores equivalentes aos dias trabalhados (fls. 592-593, 611-612, 630-631, 648-649).

A reclamada junta aos autos os extratos do cartão eletrônico da parte autora (fls. 516-526), comprovando os pagamentos efetuados durante a contratualidade.

Desta forma, recaiu sobre o empregado o ônus de demonstrar que os valores não estão corretos, mas do seu encargo não se desvencilhou.

Na manifestação sobre a defesa e os documentos, a parte reclamante insiste que entre maio de 2017 e abril de 2018 recebia quantias fixas equivalente a 25 vales por mês, mas que depois passou a receber quantitativo inferior.

Ocorre que o benefício é devido pela quantidade de dias efetivos de labor, único aspecto a que o vale está condicionado, razão pela qual os valores variam em cada mês da contratualidade. A coincidência de valores em alguns meses (v.g.: R\$ 625,00) certamente diz respeito à igualdade de dias de labor.



Desta forma, cabia ao reclamante demonstrar especificamente qualquer mês em que trabalhou mais dias do que a quantidade de vales percebidos, conforme a frequência registrada nos cartões-pontos dos autos (fls. 430 e seguintes), mas do seu ônus não se desvencilhou, pois não elabora amostragens das diferenças que entende devidas nos exatos termos da norma coletiva.

Julgo improcedente.

Examino.

O auxílio-alimentação foi previsto, por exemplo, na cláusula 3ª da convenção coletiva de 2022/2023 (ID. b9e7eca - Pág. 5-6), nestes termos:

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

03. Comprometem-se as empresas representadas pelo SEOPA a subsidiar a alimentação de seus empregados através do fornecimento de um vale-alimentação por dia de trabalho efetivo, no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) a partir de 1º de fevereiro de 2022.

[...].

Diversamente do que afirmou o reclamante na petição inicial (ID. 6897305), o auxílio-alimentação não era pago em valor fixo mensal relativo a 25 dias de trabalho, mas, sim, em valor variável de acordo com os dias de trabalho efetivo. Tanto é verdade que, conforme o extrato do cartão em que era depositado o auxílio (ID. 6897305), antes de maio de 2018, houve meses em que o reclamante recebeu valores inferiores e superiores aos devidos em caso de 25 dias de trabalho.

Cumpria, assim, ao reclamante, com base na frequência de trabalho registrada nos controles de ponto, demonstrar que houve erro no cálculo dos valores devidos a título do auxílio-alimentação. Na manifestação sobre os documentos (ID. fb98810 - Pág. 17-18), o reclamante, no entanto, se limitou a apresentar diferenças com base na alegação de que faria jus ao pagamento do auxílio sobre 25 dias de trabalho, sem fazer qualquer referência aos dias efetivamente trabalhados nos meses em que diz ter recebido o benefício a menor.

Ressalto que eventual pagamento a maior do valor devido em março de 2018, como apontado na manifestação sobre os documentos, não comprova, em razão das circunstâncias acima narradas, que a reclamada sempre pagou o auxílio-alimentação em quantidade de dias superiores aos efetivamente trabalhados e que, portanto, esse direito teria se integrado ao contrato de trabalho.

Recurso desprovido no aspecto.

6. Honorários sucumbenciais



O reclamante busca a sua absolvição do pagamento dos honorários sucumbenciais. Afirma que a sua condenação ao pagamento dos honorários sucumbenciais viola o acesso à Justiça. Defende a impossibilidade de utilização dos créditos trabalhistas, de natureza alimentar, para o pagamento dos honorários sucumbenciais. Invoca o art. 98, § 1º, do CPC e o julgamento da ADI 5.766 pelo STF. Requer, sucessivamente, seja mantido o valor de R\$ 200,00 arbitrado aos honorários devidos aos procuradores da reclamada, com determinação da suspensão da exigibilidade desses honorários pelo período de 2 anos.

O Juízo de origem (ID. 1b987f6 - Pág. 29-31) assim decidiu:

No caso em tela, ambas as partes foram parcialmente sucumbentes na presente ação para fins de pagamento de honorários de sucumbência.

Destarte, considerando os critérios estabelecidos no § 2º do mesmo dispositivo legal, bem como os valores usualmente praticado na Justiça do Trabalho, bem como a necessidade de tratamento equânime entre partes e advogados, condeno (i) a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios ao (s) patrono (s) da parte autora, em valor equivalente a 15% do valor que resultar da liquidação da sentença; e (ii) a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios ao (s) patrono (s) da parte reclamada, em valor equivalente a 15% do valor arbitrado na petição inicial aos pedidos julgados improcedentes.

Uma vez que que foi deferido à parte autora o benefício da , fica suspensa a exigibilidade do pagamento justiça gratuita dos honorários de sucumbência, nos termos do art. 98, §§ 2º e 3º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), sendo vedada a dedução dos créditos a que faz jus nesta ou em outra ação, tendo em vista a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT declarada pelo Pleno do Excelso Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 5766 no dia 20.10.2021.

Analiso.

O Tribunal Pleno deste TRT acolheu a arguição de inconstitucionalidade da expressão contida no art. 791-A da CLT: "**desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa**". O STF, por sua vez, no julgamento da ADI 5766, conforme o acórdão publicado em 03.05.2022, por maioria, julgou "**parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do voto do Ministro ALEXANDRE DE MORAES**", voto esse no qual constou a procedência parcial da ADI para "**declarar a inconstitucionalidade da expressão 'desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa', constante do § 4º do art. 791-A**". Portanto, o STF julgou inconstitucional somente a parte final do art. 791-A, § 4º, da CLT, sendo possível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários sucumbenciais, com a decretação da suspensão da exigibilidade desses



honorários. A reclamada, no entanto, não poderá se valer de créditos trabalhistas eventualmente obtidos pelo reclamante neste ou em outros feitos, sem prejuízo, porém, que venha a demonstrar, no prazo do art. 791-A, § 4º, da CLT, que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou o deferimento do benefício de gratuidade.

Nesse sentido, os seguintes julgados do TST:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ARTIGO 791-A, § 4º, DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS OBTIDOS NESTE OU EM OUTRO PROCESSO PARA PAGAMENTO DA VERBA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA.

1. No presente caso, o Tribunal Regional concluiu, em relação à decisão exarada na ADI 5766 pelo STF, que foi declarado inconstitucional o § 4º do artigo 791-A da CLT, entendendo que os beneficiários da justiça gratuita são isentos do pagamento de honorários da sucumbência. A ação foi proposta em 18/09/2020, portanto, após a vigência da Lei 13.467/2017. 2. O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ADI 5766, concluiu que, embora possível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios, não se pode presumir que a mera obtenção de créditos em juízo seja apta a alterar o status de hipossuficiente do trabalhador, razão pela qual é inviável a utilização dos valores relativos ao êxito na demanda para fins de pagamento dos honorários da parte adversa. Declarou-se, então, a inconstitucionalidade da parte final do art. 791-A, § 4º, da CLT, precisamente das expressões: " desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa ". Assim, vencido o beneficiário da justiça gratuita, poderá ser condenado ao pagamento de honorários advocatícios, os quais, todavia, permanecerão sob condição suspensiva de exigibilidade, somente podendo ser executados caso haja prova superveniente da perda da condição de hipossuficiência, sendo vedada qualquer compensação com créditos trabalhistas obtidos na ação ou em outra demanda. 3. O Tribunal Regional, tendo em vista a improcedência dos pedidos e entendendo pela isenção do Autor ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, violou o art. 791-A, § 4º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1001345-38.2020.5.02.0604, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 10/02 /2023).

[...] HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS QUE DECORREM DA SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ADI 5766 DO STF. DECLARAÇÃO PARCIAL DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 791-A, §4º, DA CLT. EFEITO VINCULANTE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A causa se refere à condenação do reclamante, beneficiário da justiça gratuita, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, por força do disposto no artigo 791-A da CLT. A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, §1º, IV, da CLT, uma vez que se trata de questão nova referente à alteração realizada pela reforma trabalhista (artigo 791-A, §4º, da CLT) que recentemente foi analisada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5766 (decisão publicada no DJE 03/05 /2022 - ATA No 72/2022). A expressão contida no § 4º do art. 791-A " desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa " foi declarada inconstitucional pelo STF na análise da ADI 5766, mantendo-se o comando legal do dispositivo no que se refere às obrigações decorrentes da



sucumbência do beneficiário da justiça gratuita ficarem sob condição suspensiva de exigibilidade. Nesse contexto, é de ser reformada a decisão do e. Tribunal Regional para declarar que a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais prevista no caput do art. 791-A c/c §4º da CLT ao empregado, beneficiário da justiça gratuita, ficará sob a condição suspensiva de exigibilidade por dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, cabendo ao credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade. Findo o prazo, extingue-se a obrigação e em adequação à decisão proferida na ADI-5766, afasta-se da condenação em honorários advocatícios eventual compensação com direitos recebidos nesta ou em outra ação. Transcendência jurídica reconhecida e recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-141-13.2018.5.12.0007, 8ª Turma, Redatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 13/02/2023)

Logo, não há inconstitucionalidade quanto à condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários sucumbenciais.

Por outro lado, como na sentença o Juízo de origem determinou a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais devidos pelo reclamante na forma do art. 98, §§ 2º e 3º, do CPC, que prevê o prazo de suspensão de 5 anos, cumpre prover o recurso para fixar que deve ser observado o prazo de suspensão da exigibilidade do pagamento dos honorários sucumbenciais previsto no art. 791-A, § 4º, da CLT, que é mais benéfico ao autor, por ser de 2 anos.

Por fim, ressalto que não merece reforma o percentual dos honorários arbitrado na sentença, uma vez que o reclamante, no recurso ordinário, requer expressamente que os honorários sucumbenciais por ele devidos "**sejam mantidos no valor estipulado em sentença**".

Pelo exposto, dou provimento parcial ao recurso para fixar que deve ser observado o prazo de suspensão da exigibilidade do pagamento dos honorários sucumbenciais previsto no art. 791-A, § 4º, da CLT.

WILSON CARVALHO DIAS

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR WILSON CARVALHO DIAS (RELATOR)

DESEMBARGADOR EMÍLIO PAPALÉO ZIN

JUIZ CONVOCADO MARCELO PAPALÉO DE SOUZA



