



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0020763-47.2019.5.04.0025

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/12/2021

Valor da causa: R\$ 99.408,25

Partes:

RECORRENTE: GABRIEL OLIVEIRA MACHADO

ADVOGADO: ANDRIO PORTUGUEZ FONSECA

RECORRENTE: SOCIEDADE DE EDUCACAO RITTER DOS REIS LTDA.

ADVOGADO: ROBERTO TRIGUEIRO FONTES

ADVOGADO: DIOGO ANTONIO PEREIRA MIRANDA

ADVOGADO: GILBERTO STURMER

RECORRIDO: SOCIEDADE DE EDUCACAO RITTER DOS REIS LTDA.

ADVOGADO: ROBERTO TRIGUEIRO FONTES

ADVOGADO: DIOGO ANTONIO PEREIRA MIRANDA

ADVOGADO: GILBERTO STURMER

RECORRIDO: GABRIEL OLIVEIRA MACHADO

ADVOGADO: ANDRIO PORTUGUEZ FONSECA



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

Identificação

PROCESSO nº 0020763-47.2019.5.04.0025 (ROT)
RECORRENTE: GABRIEL OLIVEIRA MACHADO
RECORRIDO: SOCIEDADE DE EDUCACAO RITTER DOS REIS LTDA.
RELATOR: SIMONE MARIA NUNES

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. PRÁTICA PELO EMPREGADO DE ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA. Comentário que desqualifica o trabalho da empresa reclamada via aplicativo de celular, o qual viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Recurso desprovido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, para: **1)** majorar a condenação atinente ao intervalo intrajornada não usufruído para uma hora diária, observados os dias em que não houve a fruição integral do benefício, conforme os cartões ponto, mantidos o adicional e os reflexos determinados na sentença; **2)** absolvê-lo da condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA**. Valor da condenação majorado para R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e custas para R\$ 100,00 (cem reais), para todos os efeitos legais

Intime-se.

Porto Alegre, 09 de março de 2022 (quarta-feira).

RELATÓRIO



Inconformados com a sentença no ID. e370bce, que julgou parcialmente procedente a demanda, recorrem ordinariamente as partes.

Em suas razões (ID. eabeb07), o reclamante propugna pela reforma quanto à reversão da justa causa, intervalo intrajornada, indenização por danos morais e honorários sucumbenciais.

A reclamada, conforme razões no ID. d06a9fd, requer reforma quanto ao intervalo intrajornada e limitação dos pedidos aos valores indicados na exordial.

Custas (ID. 95eea41) e depósito recursal (ID. 97e766e) ao feito legal.

Com contrarrazões (reclamante no ID. 14a3742 e reclamada no ID. 2281767), vêm os autos a este Tribunal para julgamento, sendo distribuídos a esta Relatora.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

QUESTÃO DE ORDEM

Nos termos do artigo 5º, inciso XXXVI, a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Neste sentido, o artigo 6º do Decreto nº 4.657/42, pelo qual, "a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada".

No caso do contrato de trabalho, e das leis que nele incidem, idêntica situação. A lei nova, especialmente, a Lei nº 13.467/17, é aplicada, imediatamente, ao contrato de trabalho, em observância ao princípio *tempus regit actum*, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. É de se ressaltar que o direito assegurado em lei não se incorpora ao patrimônio jurídico de qualquer indivíduo na condição de direito adquirido, não sendo diferente no caso das leis trabalhistas. O direito assegurado por outras fontes normativas, a exemplo do contrato de trabalho e das normas coletivas, ao contrário, é incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, e a supressão desse direito representa prejuízo ao trabalhador, nos termos do artigo 468 da CLT.

Em vista disso, a Lei nº 13.467/17, no que tange às normas de direito material, diante da ausência de declaração de inconstitucionalidade, passa a regular, imediatamente, os contratos de trabalho celebrados a partir de 11/11/2017, ou seja, a partir da vigência da lei. Além disso, passa a regular os contratos de trabalho em curso, ainda que celebrados antes da vigência da lei, contudo, observada a data de 11/11/2017, ou seja, o contrato em curso será regido pela lei anterior até 10/11/2017, e a partir de 11/11/2017, pela lei nova.



Todavia, por questão de política judiciária, adoto o entendimento predominante desta Turma Julgadora, no sentido de que a Lei nº 13.467/17 é aplicável tão somente aos contratos de trabalho firmados a partir da sua vigência.

Assim, no caso em tela, levando em consideração o início do pacto laboral em 06.02.2017, que perdurou até 28.05.2019, aplico, durante toda a contratualidade, as regras de direito material vigentes sob a égide da lei anterior, inclusive, após a vigência da Lei nº 13.467/17 (11.11.2017), sendo que, eventuais exceções, examino caso a caso.

De outra banda, no que tange ao direito processual, a norma não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas, sob a vigência da norma revogada, nos termos do artigo 14 do CPC.

1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA.

1.1 INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL.

O reclamante não se conforma com a sentença em relação ao intervalo intrajornada. Assevera deva ser aplicada a Súmula nº 437 do TST, com observância da ausência do intervalo integral, e não apenas do período suprimido, porquanto o benefício diz respeito a questões de higiene, saúde e segurança do trabalho, que não podem ser ignoradas pelo empregador. Requer, assim, a reforma da decisão para condenar a reclamada ao pagamento da hora intervalar integral, acrescida do adicional de 50%, nos termos da Sumula nº 437 do TST, em todas as ocasiões em que não houve fruição integral.

A reclamada também não concorda com a sentença quanto à matéria. Aduz que sempre foi concedido o intervalo para descanso e alimentação de pelo menos uma hora, conforme previsto no artigo 71 da CLT. Pleiteia, assim, seja afastada a condenação ou, sucessivamente, a natureza salarial da parcela a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017.

Examino.

Assim fundamentou o Juízo *a quo* (ID. e370bce):

"Basta uma breve análise dos cartões-ponto para se constatar ocasiões de gozo parcial do período intervalar, por exemplo, dias 06, 09, 15, 16 e 17/02 /2017 (ID. 12a365b - Pág. 1).

O artigo 71, § 4º, da CLT prevê que a não-concessão do intervalo para repouso e alimentação enseja a obrigação do empregador remunerar o período faltante com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



Defiro, assim, o pagamento como extra do período suprimido dos intervalos intrajornada (minutos faltantes para completar uma hora), observados os cartões-ponto, em face do gozo parcial do intervalo intrajornada, com adicional de 50%, base de cálculo na forma da Súmula nº 264 do TST, divisor 220 e reflexos em férias com 1/3 e gratificação natalina.

(...)

Ressalto que não aplico ao aspecto a parte da nova redação do §4º do art. 71 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/17, que trata da natureza jurídica da verba em questão, pois entendo que permanece sua natureza salarial, na medida que a razão de seu pagamento é consequência direta da prestação de serviços no horário de intervalo e não compensação por um prejuízo ocorrido ou dano que venha a ocorrer."

O reclamante foi contratado pela reclamada em 06.02.2017, para laborar no cargo de Auxiliar Administrativo, tendo sido extinto o contrato de trabalho, por justa causa, em 28.05.2019 (TRCT no ID. 5832532).

Primeiramente, cumpre destacar que os cartões ponto anexados aos autos são fidedignos a se verificar a correta jornada de trabalho do autor, conforme ele próprio ressalta em seu depoimento pessoal (9"27" a 10"03" da audiência realizada).

Tendo em vista que a análise de tais documentos permitem concluir que por diversas oportunidades o reclamante não usufruiu da hora integral do intervalo intrajornada, tenho que faz jus ao direito postulado, devendo serem observados os cartões ponto carreados aos autos.

Nessa senda, dispõe o art. 71, § 4.º da CLT:

"§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho".

A interpretação que se dá ao mencionado dispositivo é a de que quando o intervalo intrajornada não é integralmente usufruído, deve-se considerá-lo ausente, remunerando-se o período integral, e não apenas aquele suprimido, acrescido do adicional de hora extraordinária de, no mínimo, 50%.

Outra não é a orientação consolidada na Súmula 437, emanada pelo Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

"INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1).

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora



normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT".

No mesmo sentido, dispõe a Súmula nº 63 deste Tribunal:

INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. CONCESSÃO PARCIAL.

A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada assegura ao empregado o pagamento integral do intervalo mínimo legal, e não apenas do período suprimido, na forma do art. 71, § 4º, da CLT.

No caso dos autos, em vista o contrato de trabalho com início em 06.02.2017, deve ser aplicada, durante toda a contratualidade, as regras de direito material vigentes sob a égide da lei anterior, até mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/17 (11.11.2017)., não havendo falar, portanto, em natureza indenizatória da verba. Sendo assim, faz jus o reclamante ao intervalo intrajornada integral nos dias em que não usufruiu de uma hora para descanso e alimentação.

A par do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do reclamante, para majorar a condenação atinente ao intervalo intrajornada não usufruído para uma hora diária, observados os dias em que não houve a fruição integral do benefício, conforme os cartões ponto, mantidos o adicional e os reflexos determinados na sentença. Nego provimento ao recurso adesivo da reclamada.

2. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. MATÉRIAS REMANESCENTES.

2.1 REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. MEMBRO DA CIPA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O reclamante não concorda com a sentença que manteve a justa causa aplicada. Salaria que sua manifestação sobre a empresa não ocorreu de forma pública em redes sociais, mas sim enviada de forma privada, mediante o aplicativo de Whatsapp, a um grupo determinado e restrito. Argumenta também que a sua "resposta" ocorreu por reação as acusações de que a reclamada estaria forjando documentos com o



fim de obter reconhecimento de cursos EAD. Aduz que o agir da reclamada foi desproporcional ao ato praticado, utilizando-se a empresa da penalidade máxima prevista como forma de punição, sendo que a preposta expressamente declarou que não adotou qualquer conduta em relação ao ocorrido, demonstrando não haver imediatismo na punição. Por fim, refere que detinha a estabilidade provisória por ser membro eleito da CIPA. Postula, assim, a reversão da justa causa aplicada, com o pagamento das parcelas rescisórias decorrentes, inclusive indenização pelo período de estabilidade e indenização por danos morais decorrentes da despedida discriminatória.

Ao exame.

Assim fundamentou o Juízo *a quo* quanto à matéria (ID. e370bce):

"Despiciendo o teor das acusações, porque meras acusações. E ainda que se confirmassem as acusações, a manifestação do reclamante configura a falta grave disposta na alínea "k" do art. 482 da CLT, sendo motivo para ruptura do contrato em razão da quebra da confiança e ruptura do ânimo de continuidade da relação empregatícia, na medida em que praticou ato lesivo da honra ou da boa fama da empregadora. Cumpre referir, por oportuno, que o direito à liberdade de expressão, previsto na Constituição da República, não permite ao trabalhador fazer comentários públicos - especialmente ofensivos -, em rede social, que maculem a imagem do empregador.

Dito isso, irrelevante também o fato de o reclamante deter, à época, estabilidade provisória na forma do item 5.8 da NR-05 e da alínea "a" do inciso II do art. 10 do ADCT, porque sua condição o protegia de dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas nunca de rompimento da relação em razão de situação causada pelo próprio autor, em razão da falta grave cometida.

Pelos mesmos motivos, não se configura a despedida arbitrária, sendo importante destacar que não há qualquer prova de que os demais integrantes do grupo de whatsapp que comprovadamente proferiram mensagens ofensivas à honra e boa fama da reclamada fossem empregados dela. À toda evidência, as mensagens que foram proferidas na mesma linha das mensagens do reclamante foram postadas por pessoas cujo vínculo com a ré era meramente acadêmico, não se aplicando a essas pessoas, portanto, a inteligência do art. 482 da CLT, em razão de ausência de relação empregatícia.

Ante ao exposto, indefiro os pedidos de letras "e", "f", "g" e "h" da inicial."

Conforme documento no ID. 5df8b3c, o reclamante teve o seu contrato rescindido, por justa causa, com base no art. 482, alínea "k" da CLT (*ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem*).

Destaca-se que o ônus da prova dos fatos que autorizam a dispensa por justa causa é do empregador, pois é fato impeditivo ao recebimento das verbas rescisórias, e o princípio da continuidade do contrato de trabalho milita em favor do empregado, conforme as disposições do art. 373, II, do Código de Processo Civil e da Súmula nº 212 do TST.



Nesse sentido, a justa causa do empregado deve vir lastreada em prova robusta, que não deixe dúvidas da legalidade do procedimento, por enquadrado em alguma das hipóteses legais dos incisos do art. 482 da CLT.

Ainda, a despedida por justa causa constitui-se em punição extremada ao empregado, pois o priva da percepção de verbas salariais a que teria direito normalmente, além das repercussões morais e sociais advindas de tal modalidade resilitória.

No caso dos autos, a ata notarial certificada junto ao 12º Tabelionato de Porto Alegre demonstra de forma inequívoca as ofensas realizadas pelo reclamante à reclamada. Assim consta no documento (ID. bad9849):

*No mesmo instante, a pedido da referida solicitante, acessei a caixa de mensagens de texto do aplicativo "WhatsApp Messenger" do aparelho telefônico celular modelo Motorola Moto G6, com serviço disponibilizado através do número (51) 99989-6153 que a mesma me apresentara e verifiquei ali, a existência de um grupo denominado como "Intervenções Psi", o qual foi criado por Malu Psi, em 11 de março de 2019, informações essas contidas na tela do referido telefone celular. Sempre a pedido da solicitante acessei o histórico de mensagens trocadas entre os participantes do grupo, no período compreendido entre às 12 horas e 24 minutos e às 15 horas e 57 minutos do dia 16 de maio de 2019, a saber: **Essa empresa é um lixo;***

*(...) **Quero mais que se foda;** (...) **que absurdo, é só nome e dinheiro;** (...) **Ba que vergonha;** (...) **Vamos ficar sem universidade;** (...) **Ainda o preço das cadeiras EAD são iguais os das presenciais..professores que não são formados naquela disciplina... palhaçada;** (...) **Cada vez se confirma mais que a Laureate tá uma tremenda bosta (...)**"*

Na instrução do presente feito, o reclamante confirma que o número de telefone constante na ata notarial era seu, bem como a autoria das mensagens supra transcritas. Despicienda a análise dos motivos pelos quais o reclamante proferiu tais manifestações, porquanto não são objeto de análise nos recurso interpostos.

Feitas tais ponderações, e em cotejo com o conjunto probatório dos autos, resta caracterizada a falta grave ensejadora da justa causa aplicada ao reclamante, ante a configuração da ato lesivo praticado contra a honra e boa fama da empresa.

Os comentários do reclamante via aplicativo WhatsApp, por óbvio, prejudicaram a imagem da empresa perante terceiros. A alegação do reclamante, de que o destinatário da mensagens é um grupo privado não se sustenta, porquanto denigre a imagem da empresa, sendo que os próprios participantes do referido grupo podem disseminar tais comentários para terceiros além do grupo restrito. Os comentários da parte autora ultrapassam os limites do razoável.



Ainda que se admita o direito de liberdade de expressão de qualquer pessoa, seja no mundo real ou pela *internet*, a desqualificação do trabalho prestado pela empresa viola a boa-fé objetiva que se espera de ambas as partes no desenrolar de um contrato de trato sucessivo.

A atitude do reclamante ao denegrir o trabalho prestado por uma pessoa jurídica em uma rede social, com o potencial de atingir um elevado número de pessoas, viola a imagem e a boa fama da empresa. Além disso, rompe a confiança depositada no empregado, autorizando o rompimento imediato do contrato de trabalho.

Ainda, a ata notarial comprova que as manifestações da parte autora ocorreram em 16.05.2019, sendo que sua demissão ocorreu em 28.05.2019, ou seja, apenas alguns dias depois, pelo que tenho por preenchido o requisito da imediatidade.

Em tal panorama, e considerando que o reclamante não comprovou nos autos a alegação de que foi dispensado por justa causa porque a empresa queria se livrar dos encargos trabalhistas decorrentes de uma dispensa imotivada, mantenho a sentença que, em razão da gravidade do ato praticado pelo empregado, concluiu pela validade da justa causa aplicada. Em consequência, não há falar em indenização por danos morais por dispensa discriminatória.

Por fim, mantida a extinção do contrato de trabalho por justa causa, não faz jus o empregado à estabilidade provisória por ser integrante da CIPA, nos termos do artigo 10, II, letra "a" do ADCT.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário do reclamante.

2.2 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL.

O reclamante não se conforma com a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais. Relata que começou a se ausentar em razão do seu quadro de depressão, mas a Supervisora Karen Daldon se recusava a aceitar seus atestados médicos, afirmando que "depressão não era motivo para faltar ao trabalho". Afere também que a superiora hierárquica fazia cobranças exageradas dizendo que deveria trabalhar até nas férias e agradecer porque tinha emprego. Assim, caracterizado a conduta abusiva da reclamada, requer a reforma da sentença com a condenação da reclamada ao pagamento de uma indenização por danos morais.

Analiso.

Assim fundamentou o Juízo de origem (ID .e370bce):

"Alegando fato constitutivo de seu direito, era ônus do autor comprovar suas alegações (art. 818, I, da CLT), ônus do qual não se desincumbiu.



Não havendo prova de conduta ilícita da ré a causar danos à personalidade do reclamante, não há falar em reparação.

Indefiro o pedido."

O inciso V do art. 5º da Constituição Federal de 1988 assegura a todos os cidadãos direito à resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por danos materiais, morais ou à imagem. O inciso X do mesmo artigo, por sua vez, determina que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação. A configuração do dano moral e, em decorrência, o direito à indenização, segundo critérios consagrados na doutrina e jurisprudência, exige a comprovação do dano sofrido pelo empregado, a culpa do empregador e o nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o dano causado. Não se exige a comprovação do dano moral, em si, mas a prova dos fatos que geraram a dor e o constrangimento.

Assim, necessário se faz a comprovação da responsabilidade do agente, pela ofensa ao bem jurídico protegido. Quer se trate de dano moral, quer de dano material, a obrigação de indenizar somente pode existir quando demonstrado o nexo de causalidade entre o dano e o comportamento do agente. O ilícito importa invasão da esfera jurídica alheia, sem o consentimento do titular ou autorização do ordenamento jurídico. Ademais, a indenização por dano moral decorre da lesão sofrida pela pessoa natural (ou jurídica no entender de Francisco Antônio de Oliveira, "in" Do Dano Moral, Revista Gênese, nº 56, agosto de 1997, pág. 194), em sua esfera de valores eminentemente ideais, como a dignidade, a honra, a boa fama, a integridade física e psíquica e a imagem.

Na forma do disposto nos arts. 818 da CLT e 373 do CPC, a prova incumbe à parte que alega o fato. Ocorre que no caso dos autos não há qualquer prova acerca das alegações da parte autora quanto ao assédio sofrido pela superior hierárquica Karen Daldon. Ainda que a parte autora relate em seu depoimento que o relacionamento entre ambos era horrível, nenhuma testemunha foi ouvida de modo a comprovar o fato. De outro lado, embora os cartões ponto apresente alguns dias com a informação "a compensar" (referente às faltas do autor), nenhum atestado médico foi anexado que possibilite o entendimento de que se trata de uma falta justificada.

Assim, à míngua de prova acerca do assédio moral alegado, mantenho a sentença que indeferiu o pleito autoral.

Nego provimento ao recurso ordinário do reclamante, nesse particular.

2.3 HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.



O reclamante pleiteia seja afastada a condenação refere aos honorários sucumbenciais ou, sucessivamente, suspensa a exigibilidade da verba. Quanto aos honorários a cargo da reclamada, requer seja majorada a condenação para 15%.

Examino.

Assim decidiu o Juízo de origem (ID. eabeb07):

"Condene a reclamada, com fundamento no art. 791-A da CLT, a pagar honorários advocatícios no percentual de 10% sobre o montante total do valor apurado em liquidação de sentença.

Por outro lado, tendo sido o(a) reclamante sucumbente, ainda que parcialmente, condeno-o(a) a pagar, ao patrono da parte adversa, condeno honorários no percentual de 10% sobre o valor do(s) pedido(s) constante(s) da inicial e julgado(s) improcedente(s) - letra(s) "e", "f", "g", "h", "j", "l" e pedido de indenização por assédio moral.

Os honorários sucumbenciais devidos pela parte autora deverão ser descontados dos créditos ora deferidos, vedada a compensação de honorários, conforme § 3º do art. 791-A da CLT. (...)"

O Tribunal Superior do Trabalho, com a finalidade de disciplinar a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467/17, editou a Instrução Normativa nº 41, publicada em 22/06/2018, dispondo, entre outras matérias, sobre a condenação aos honorários advocatícios de sucumbência.

Segundo a Instrução Normativa, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, nos termos do artigo 791-A e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações trabalhistas propostas após 11/11/2017, ou seja, na vigência da Lei nº 13.467/17. No que se refere às ações propostas anteriormente, é aplicável o que dispõe o artigo 14 da Lei nº 5.584/70 e as Súmulas 219 e 329 do TST, sendo devidos honorários assistenciais diante da apresentação de credencial sindical e declaração de pobreza. Desse modo, tendo em conta o ajuizamento da presente ação trabalhista em 10.07.2019 (ID. d4a8bda), ou seja, na vigência da Lei nº 13.467/17, são devidos honorários de sucumbência, na forma do artigo 791-A da CLT.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento da ADI nº 5766, em 20.10.2021, acolheu a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da CLT, arguida nos autos do processo 9034419-08.2017.1.00.0000, conforme decisão que assim dispõe:

O Tribunal, 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), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o



constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Assim, tendo em vista a declaração de inconstitucionalidade dos arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, considerando que a parte reclamante é beneficiária da gratuidade da justiça, não há falar em condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais aos advogados da parte contrária.

No que tange ao percentual fixado na origem (10%), entende-se razoável o critério utilizado, considerado o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado, o tempo exigido para o seu serviço e os percentuais comumente praticados no âmbito deste Tribunal.

A par do exposto, dou provimento parcial ao recurso da parte autora para absolvê-la da condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

3. RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA. MATÉRIA REMANESCENTE.

3.1 LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS.

A reclamada não concorda com a sentença que determinou a liquidação por cálculos, sem, contudo, limitar os valores eventualmente apurados ao que foi indicado na exordial. Assevera que a limitação da condenação ao valor atribuído à causa atende ao artigo 840, § 1º, da CLT, limitando a expectativa financeira apontada na inicial e norteando a fixação do pagamento dos honorários de sucumbência. Requer a reforma nesse aspecto.

Sem razão.

Segundo o artigo 840, § 1º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17, a ação trabalhista deverá conter, dentre outros requisitos, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com a indicação de seu valor, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito, conforme parágrafo 3º do dispositivo.

Todavia, o dispositivo supra deve ser interpretado à luz dos princípios e garantias constitucionais a todos assegurados, notadamente, o acesso ao Judiciário, nos termos do artigo 5º, XXXV da Constituição Federal, no sentido de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Nesta linha, a exigência da indicação exata dos valores dos pedidos, na verdade, obsta o acesso à Justiça, o que se mostra em contrariedade à Constituição Federal.



Ademais, a precisa indicação dos valores dos pedidos importa em liquidação prévia, o que não se mostra razoável, na medida em que o trabalhador, na maioria das vezes, sequer tem conhecimento dos documentos do contrato de trabalho.

De mais a mais, o direito processual não deve representar óbice ao próprio direito material que visa instrumentalizar, sendo certo que os limites da lide somente se estabelecem após a apresentação da defesa e da documentação relativa ao contrato de trabalho, a partir da qual se define a controvérsia a ser dirimida pela prestação jurisdicional.

Em razão disso, exceto no procedimento sumaríssimo, o valor atribuído à causa deve ter caráter meramente estimativo, consoante dispõe o artigo 12, § 2º da Instrução Normativa nº 41 do TST: "*§ 2º Par a fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil*".

Nesse sentido, jurisprudência pertinente ao tema:

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS DOS PEDIDOS. RITO ORDINÁRIO

Em que pese seja exigida a indicação do valor correspondente a cada pedido, nos termos do art. 840 da CLT, não é exigida a sua liquidação prévia. Tal exigência obstará o acesso à Justiça, motivo pelo qual não há como se considerar o valor atribuídos aos pedidos como definitivo, mas mera estimativa. Recurso da reclamante provido, no aspecto.

(TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020279-54.2018.5.04.0611 ROT, em 21/06/2019, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR DOS PEDIDOS INDICADOS NA INICIAL. *Caso em que afastada a limitação do valor da condenação à estimativa dos pedidos constante na petição inicial, uma vez que o § 1º do art. 840 da CLT estabelece tão somente a indicação das quantias estimativas das verbas postuladas, não sendo exigida a liquidação dos pedidos.* (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020418-30.2018.5.04.0021 ROT, em 02/05/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Relator)

Nessa senda, nego provimento ao recurso adesivo da reclamada.

SIMONE MARIA NUNES

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:



DESEMBARGADORA SIMONE MARIA NUNES (RELATORA)

DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK

DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA

