



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0001020-21.2023.5.12.0047**

Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/07/2024

Valor da causa: R\$ 16.629,42

Partes:

RECORRENTE: BEATRIZ LUISA DE ARRUDA

ADVOGADO: RENATO FELIPE DE SOUZA

RECORRIDO: TEPORTI TERMINAL PORTUARIO DE ITAJAI LTDA

ADVOGADO: ADRIEL D AVILA

ADVOGADO: LEANDRO SEBERINO DA SILVA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE ITAJAÍ
ATSum 0001020-21.2023.5.12.0047
RECLAMANTE: BEATRIZ LUISA DE ARRUDA
RECLAMADO: TEPORTI TERMINAL PORTUARIO DE ITAJAI LTDA

SENTENÇA

Vistos, etc.

Relatório dispensado nos termos do art. 852-I da CLT (Rito Sumaríssimo).

FUNDAMENTAÇÃO

LEI 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL

A lei n. 13.467/2017, que instituiu a “Reforma Trabalhista” e alterou diversos dispositivos da CLT, entrou em vigor na data de 11.11.2017, e de maneira geral se aplica aos contratos de trabalho em vigor e aos processos trabalhistas em curso.

No âmbito do direito material do trabalho (com relação aos contratos em vigor) a incidência da lei nova é imediata mas não retroativa, devendo respeitar o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, conforme o art. 5º, inc. XXXVI, da CF/88 e o art. 6º da LINDB2.

Acrescenta-se a esse rol o respeito ao princípio da irredutibilidade salarial, consagrado no art. 7º, inc. VI, da CF/88, haja vista que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, onde as prestações e contraprestações se renovam mês a mês.

No que diz respeito ao princípio da condição mais benéfica, ou da inalterabilidade das condições de trabalho, vale lembrar que tem efeito em se tratando de cláusula de contrato de trabalho (art. 468 da CLT) ou de regulamento da empresa (Súmula 51 do TST), não prevalecendo diante de alteração legislativa (norma

imperativa, nos termos do art. 912 da CLT), mesmo porque, não há direito adquirido a regime jurídico ou a determinada lei, conforme reiterada jurisprudência do STF, a exemplo do RE 227755 AgR/CE.

Quanto ao princípio da norma mais favorável, seu cabimento se restringe às hipóteses de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, não tendo lugar quando uma das normas ou seus dispositivos já estejam revogados.

Por fim, apesar da alteração legislativa, determinado direito deve ser respeitado se também tiver previsão em norma coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) – Súmula 277 do TST; haja vista o reconhecimento constitucional dessa espécie normativa (art. 7º, inc. XXVI, da CF/88); bem como a prevalência, a partir de agora, em regra, do negociado sobre o legislado, nos termos do novo art. 611-A, da CLT.

No âmbito do direito processual do trabalho (processos trabalhistas), a nova norma passa a ser aplicável nos processos em andamento, em conformidade com a teoria do isolamento dos atos processuais, regra consagrada no **art. 14 do NCPC**, aqui aplicável por força do art. 769 da CLT:

Art. 14. A norma processual 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.”

Assim, a lei processual nova não atinge o ato processual já praticado sob a égide da lei anterior, nem os seus efeitos.

Especial atenção merece as questões referentes aos honorários de sucumbência e à gratuidade da justiça, com as alterações constantes nos artigos 790, 790-B e 791-A.

Isso porque, pode-se dizer que esses institutos possuem natureza híbrida ou bifronte, sendo normas de direito processual e de direito material, ao mesmo tempo, pois criam direitos e obrigações para a parte, que vão além do processo.

Nesses casos, a legislação aplicável deve ser aquela da época da propositura da ação, em respeito à segurança jurídica e ao princípio da não surpresa (art. 10 do NCPC).

É sabido que a nova lei introduziu a figura da sucumbência na Justiça do Trabalho. Anteriormente, o recebimento dos honorários advocatícios

dependia de outros pressupostos. Não se pode impor à parte, na Sentença, uma obrigação que não existia no momento em que ajuizou a ação trabalhista. Antes da reforma, o ato de ajuizar uma ação trabalhista não tinha como consequência o reconhecimento de sucumbência, seja total, parcial ou recíproca. Da mesma forma quanto à gratuidade da justiça (e sua relativização ao beneficiário hipossuficiente).

É por isso que, pela regra do *tempus regit actum* no caso dos honorários de sucumbência e da gratuidade da justiça, a lei nova somente se aplica para as ações ajuizadas após o início da sua vigência (11.11.2017).

VALOR DA CONDENAÇÃO LIMITADO AO VALOR DOS PEDIDOS

No art. 840(...), § 1º, da CLT, alterado pela lei da reforma trabalhista (13.467/17), está escrito que ***“Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”***.

Com isso, o valor do pedido passa a ser requisito da petição inicial e serve como indicador do máximo valor da condenação.

Nos termos do art. 141 do CPC, *“O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte”*. O art. 492 do mesmo diploma estabelece que *“É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado”*.

Esses dispositivos consagram o princípio da congruência ou da adstrição, segundo o qual a lide deve ser decidida dentro dos limites objetivos fixados pelas partes, sob pena de julgamento *“extra”* ou *“ultra petita”*.

E no âmbito do TRT da 12ª Região foi fixada a Tese Jurídica n. 06 em IRDR, proveniente do IRDR 0000323-49.2020.5.12.0000- tema 10), com a seguinte redação: ***“Os valores indicados aos pedidos constantes da petição inicial limitam o montante a ser auferido em eventual condenação”***.

De igual forma já decidiu o TST: *“A condenação se limita aos valores indicados na petição inicial, em conformidade com o disposto nos arts. 141, 490 e 492 do CPC e decisão da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do TST”*, no E-ARR nº 104726120155180211, Relator: Walmir Oliveira da Costa. Publicação DEJT 29 /05/2020.

Diante disso, o valor do pedido limita o montante de eventual condenação.

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. VERBAS DECORRENTES

Postula a Autora a reversão da justa causa aplicada, com o pagamento das verbas rescisórias devidas. Sustenta que foi dispensada com base no argumento de que utilizou e-mail corporativo como pessoal e que teria tecido críticas ao superior hierárquico em tom jocoso. Alega que, embora corporativo, todos os colaboradores utilizavam o e-mail de forma pessoal, devendo ser considerado acobertado pelo manto do sigilo das comunicações, bem como que o empregador não repassou informações escritas ou tácitas de que era proibido utilizar o e-mail da empresa para tratar de assuntos pessoais. Acrescenta que o conteúdo das mensagens trocadas não é ofensivo, sendo desproporcional a pena aplicada.

A Ré defende a validade da dispensa. Sustenta que a Autora usou indevidamente o e-mail corporativo e que as mensagens transmitidas demonstram uma conduta antiprofissional e desrespeitosa por parte da Autora e outras colegas (Delaila e Larissa), que juntas utilizavam o e-mail corporativo para trocar “fofocas” e ofender superiores hierárquicos e demais colaboradores. Nega a ausência de conhecimento sobre a proibição de utilizar o e-mail da empresa para tratar de assuntos pessoais, pois, no processo de admissão, todo colaborador recebe uma cópia do Regimento Interno (Manual do Colaborador), contendo orientações sobre os procedimentos adotados no ambiente de trabalho, mormente quanto ao uso do e-mail corporativo. Acrescenta que, em 17/07/2023, quatro dias antes da dispensa, a coordenadoria do Setor de RH realizou uma interação com os colaboradores do setor para tratar da confidencialidade e ética profissional das informações do setor, bem como de “fofocas” no ambiente de trabalho, estando a Autora plenamente ciente da política de uso do e-mail corporativo.

Pois bem.

É incontroverso que a Autora utilizou o e-mail corporativo para fins diversos do uso profissional.

A alegação de que todos os empregados utilizavam o e-mail de forma pessoal não torna a conduta correta, nem o torna sigiloso, como alegado na inicial.

Também não merece prosperar a alegação da Autora de que não foram repassadas informações de que era proibido utilizar o e-mail corporativo

para assuntos pessoais, pois a Ré comprovou a entrega à Autora, quando da admissão, do Manual do Colaborador (Id. 8db6698), o qual traz os procedimentos e condutas a serem observados no ambiente de trabalho. Além disso, a Autora laborava no setor de recursos humanos, era analista de RH, justamente o setor responsável por repassar a política da empresa para os novos colaboradores e gerenciá-los durante todo o ciclo profissional, cuidando das questões comportamentais da organização e do relacionamento dos profissionais com a empresa.

Logo, não é crível que a Autora não soubesse sobre a restrição do uso do e-mail corporativo.

E mais: ficou demonstrado na defesa e comprovado no documento do Id. 10304f3 que, poucos dias antes da dispensa, a Autora participou de reunião onde teve como assunto a ética profissional e a confidencialidade de informações, além de ter sido enfatizada a proibição de “fofocas” no ambiente de trabalho.

Ficou comprovado que a Autora usou indevidamente o e-mail corporativo, no qual escreveu coisas desrespeitosas, em tom pejorativo, com fofocas, violando o dever de ética profissional.

Assim, tem-se por correta a justa causa aplicada.

Pedido de reversão rejeitado, bem como os demais pedidos dele decorrentes.

As verbas dessa modalidade rescisória foram pagas conforme TRCT juntado aos autos.

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Nos termos do **art. 790, §§3º e 4º, da CLT:**

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

Não basta mais apenas a declaração de hipossuficiência, conforme a relação anterior. A partir da lei reformista o benefício será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, ainda que perceba salário superior a 40% do teto da Previdência, ou que comprove receber salário igual ou inferior a esse montante.

Nesse sentido é a Tese Jurídica n. 13 em IRDR, consagrada no TRT da 12ª Região: "***A partir do início da vigência da Lei nº 13.467/2017 - que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT -, a mera declaração de hipossuficiência econômica não é bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita, cabendo ao requerente demonstrar a percepção de remuneração inferior ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT ou comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais (§ 4º do art. 790 da CLT).***"

No caso dos autos, a Autora juntou cópia desatualizada de sua CTPS e, mesmo com a impugnação da parte contrária e com a confirmação no seu depoimento pessoal de que está trabalhando na empresa VS Transportes desde a saída da Ré, não juntou o comprovante de seu salário, a fim de demonstrar o recebimento de salário inferior a 40% do teto previdenciário. Também não comprovou insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Portanto, por não comprovados os requisitos necessários, indeferem-se os benefícios da justiça gratuita à Autora.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Com o advento da lei reformista n. 13.467/2017, em vigor a partir de 11.11.17, foi criado o art. 791-A da CLT, que estabelece, no âmbito do processo do trabalho, os honorários de sucumbência, nos seguintes termos:

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."

No seu par. 3º está prevista a sucumbência recíproca, no caso de procedência parcial dos pedidos:

§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários."

O que deve nortear a aplicação da sucumbência é o acolhimento ou rejeição do **pedido (considerada a sua causa de pedir específica e individualizada)**, ainda que o seja apenas em parte. De igual modo, o reconhecimento da sucumbência recíproca deve levar em consideração se o **pedido**, descrito na petição inicial, foi acolhido ou rejeitado. Caso o Autor não obtenha todo o **valor** atribuído ao pedido, ainda assim o Réu será considerado sucumbente.

Nesse sentido é o Enunciado n. 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho/ANAMATRA:

SUCUMBÊNCIA PARCIAL - O JUÍZO ARBITRARÁ HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA (ART. 791-A, PAR.3º, DA CLT) APENAS EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO ESPECÍFICO. O ACOLHIMENTO DO PEDIDO, COM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO POSTULADO, NÃO CARACTERIZA SUCUMBÊNCIA PARCIAL, POIS A VERBA POSTULADA RESTOU ACOLHIDA. QUANDO O LEGISLADOR MENCIONOU "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", REFERIU-SE AO ACOLHIMENTO DE PARTE DOS PEDIDOS FORMULADOS NA PETICAO INICIAL."

Assim, o percentual de honorários:

- do procurador da parte autora recairá sobre o valor da liquidação da sentença quanto aos pedidos que forem acolhidos total ou parcialmente;
- do procurador da parte ré recairá sobre o valor indicado na petição inicial quanto aos pedidos que foram rejeitados.

Atendendo aos termos do art. 791-A, caput, da CLT, e observados os critérios descritos nos incisos **I, II, III e IV, do seu §2º**, fixam-se os **honorários sucumbenciais devidos ao procurador da Ré** em 10% sobre o valor dos pleitos rejeitados.

DISPOSITIVO

DIANTE DO EXPOSTO o Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Itajaí DECIDE REJEITAR os pedidos deduzidos na inicial por **BEATRIZ LUISA DE ARRUDA** contra **TEPORTI TERMINAL PORTUARIO DE ITAJAI LTDA.**

Honorários sucumbenciais na forma da fundamentação.

Custas processuais no importe de R\$ 332,59, calculadas sobre R\$ 16.629,42, valor atribuído à causa, pela Autora.

Intimem-se as partes.

Notas:

1 LC 95/98(art. 8º, § 1º, com alteração dada pela LC 107/2001)

2 Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto n. 4.657/1942, como a redação dada pela Lei 12.376/2010)

3 Expressão jurídica latina que significa literalmente o tempo rege o ato, no sentido de que os atos jurídicos se regem pela lei da época em que ocorreram.

ITAJAI/SC, 12 de junho de 2024.

FABRICIO ZANATTA

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Assinado eletronicamente por: FABRICIO ZANATTA - Juntado em: 12/06/2024 11:15:13 - f271b38
<https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/24061210322206200000064857087?instancia=1>
Número do processo: 0001020-21.2023.5.12.0047
Número do documento: 24061210322206200000064857087