

**PROCESSO nº 0000019-23.2023.5.09.0002 (ROT)**

**ASSÉDIO ELEITORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA.** O assédio eleitoral consiste em qualquer prática que, de forma indevida, busca influenciar ou manipular o exercício do direito de voto e orientação política dos cidadãos, não pressupõe, necessariamente, que a conduta praticada se enquadre em algum tipo penal. No caso, ficou provado que a reclamada cometeu ato ilícito ao constranger e tentar influenciar os empregados a seguirem a orientação político-partidária escolhida pela empresa. Com isso, foram violados os direitos de liberdade de escolha e consciência eleitoral dos empregados, a conduta da ré instituiu ou estimulou o preconceito e a discriminação dentro do ambiente de trabalho, provocando um movimento de violência psicológica àqueles que não compartilham da mesma orientação política da empresa, em inequívoca violação aos preceitos constitucionais e diretrizes fixadas em normas do direito internacional (art. 1º, III, IV e V, art. 3º, I e IV, art. 5º, XLI, art. 7º, XXX, art. 14, da CRFB/88 e as Convenções nº 111 e nº 190 da OIT). O ato ilícito praticado tem o potencial de causar danos morais aos trabalhadores atingidos e gera dano moral “in re ipsa”, isto é, que independe de comprovação material, uma vez que o direito de liberdade de escolha e consciência constitui suporte imprescindível de um estado democrático de direito que põe a dignidade da pessoa humana como elemento central de todo o ordenamento jurídico. **Negar à pessoa o direito de escolha é negar sua própria existência como ser racional dotado de sentimentos e propósitos de vida. Interferir indevidamente no processo de escolha dos representantes que regerão o país é violentar a essência da democracia.** Indenização por danos morais mantida, no particular.

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA ABUSIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA.** Considerando que a justa causa foi aplicada à autora como medida retaliativa à posição política da obreira, contrária à orientação que a ré procurou impingir aos empregados, o ato se reveste de gravidade suficiente para causar danos morais. Destaca-se que no presente caso o prejuízo imaterial não decorre unicamente da reversão da justa causa, mas do uso indevido desse direito pela reclamada, pelo abuso no exercício do poder disciplinar, por se aproveitar da posição privilegiada de empregadora e do poder diretivo para fins espúrios, contrários ao direito e violadores da liberdade individual, da honra e dignidade da reclamante como trabalhadora e como cidadã. Deve-se atentar que a reclamada, através de seu Presidente, praticou atos que institucionalizam a discriminação eleitoral dentro da empresa, gerando um

ambiente de trabalho hostil e altamente prejudicial à saúde psicológica dos trabalhadores que possuem posição política diversa da adotada pela empregadora. Nessas condições, a dispensa por justa causa assume um caráter discriminatório que demanda a reparação por dano moral, nos termos do art. 4º, da Lei n. 9.029/1995. Indenização por danos morais mantida, no particular.

## **RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 02ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**.

Inconformadas com a r. sentença de ID. f27c779, prolatada pela Excelentíssima Juíza do Trabalho SAMANTA ALVES RODER, que acolheu em parte os pedidos formulados na petição inicial, recorrem as partes.

A reclamada, por meio do recurso ordinário ID. 32284bb, busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: a) limitação dos pedidos; b) suspensão da prescrição; c) justa causa; d) estabilidade; e) danos morais; f) horas extras; g) justiça gratuita; e, h) honorários advocatícios.

Custas recolhidas e depósito recursal efetuado pela ré, conforme ID. c901b4c.

Contrarrazões apresentadas pelo autor no ID. 29d0095.

O reclamante, mediante recurso ordinário adesivo de ID. 87e37c3, busca a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: a) indenização por danos morais; b) jornada de trabalho; c) honorários sucumbenciais; e, d) juros e correção monetária.

Dispensado o preparo, face a justiça gratuita concedida na sentença.

Apresentadas contrarrazões pela reclamada no ID. 5b2a8b2.

Em conformidade com o Provimento nº 01/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho, os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Regularmente interpostos, **CONHEÇO** dos recursos ordinários, assim como das respectivas contrarrazões.

### **MÉRITO**

#### **Recurso da parte reclamada**

#### **Limitação dos pedidos**

A reclamada defende que a liquidação deve ficar limitada aos valores dos pedidos indicados na petição inicial, sob pena de violar o princípio da congruência ou adstrição (art. 141 e 492 do CPC), bem como art. 840, § 1º da CLT. Citando jurisprudência, requer que o valor de eventual condenação fique limitado ao valor atribuído pela reclamante na petição inicial.

Sobre o tema, constou na sentença ID. f27c779:

#### VALOR DOS PEDIDOS - LIMITAÇÃO

A exigência prevista no art. 840, §1º e 852-B, ambos da CLT, quanto à indicação do valor dos pedidos, deve ser cumprida de forma estimativa, sem efeito limitador da condenação, até porque é a sentença que definirá os parâmetros dos cálculos, muitas vezes com base em documentos que estão na posse da ré.

Observe-se.

#### **Analiso.**

O art. 840 da CLT passou a ter a seguinte redação, após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º 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.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão

julgados extintos sem resolução do mérito.

Por sua vez, o art. 852-B, I, da CLT tem o seguinte teor: “Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo: I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente”.

Antes mesmo da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a CLT já trazia como requisito da inicial a liquidez do pedido, para as causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo.

Em que pese a redação das normas trabalhistas imponha à parte autora a indicação do valor de cada pedido, não é razoável interpretar tal determinação como vinculante para fins de apuração do *quantum debeatur*.

Isto porque, o que a lei determina é a indicação a título de mero apontamento, mas é plenamente possível o cálculo da quantia efetivamente devida resultar em montante superior ou mesmo inferior ao mencionado pelo trabalhador na petição inicial, de acordo com os elementos de prova que ainda são incertos no momento do ajuizamento da demanda.

Desse modo, conclui-se que os valores apontados na petição inicial não vinculam o juízo no tocante à fixação do *quantum debeatur*.

Por fim, o Pleno do TRT9ª Região, no julgamento do IAC 0001088-38.2019.5.09.0000 (Tema 9 - julgado em 28/6/2021), reconheceu a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido, firmando-se assim a seguinte tese jurídica:

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. POSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO ESTIMADA DOS VALORES DOS PEDIDOS APRESENTADOS NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 840, § 1º, DA CLT). AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APRESENTADOS. Diante da interpretação sistemática e gramatical dos artigos 840, §1º da CLT e 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST, conclui-se, de forma insofismável, que é possível aceitar cálculos simplificados, notadamente considerando que a mera indicação de valores é suficiente para fazer prosseguir a ação, sendo desnecessária a liquidação antecipada dos pedidos. A fixação do valor da causa e da condenação no processo do trabalho só são relevantes na

fase de conhecimento do processo, na medida em que servem apenas para fixar rito e admissibilidade recursal, sem interferir em questões de competência funcional. Na fase de cumprimento (execução), o valor do pedido é totalmente irrelevante e se desvincula de sua origem na medida em que se apura mediante realização de operações aritméticas o valor devido, com no mínimo, acréscimo de juros e correção monetária, sem prejuízo de multas, o que certamente vai elevar o valor do quantum debeatur, e isto não pode significar prejuízo ou decréscimo patrimonial à parte exequente. Portanto, reconhece-se neste incidente a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial.

Desse modo, entendo que os valores apontados na petição inicial não vinculam o juízo no tocante à fixação do *quantum debeatur*. Ademais, a decisão proferida em sede de Incidente de Assunção de Incompetência tem efeito vinculante, nos termos do art. 947, § 3º do CPC e, portanto, impede a aplicação dos dispositivos e jurisprudência invocados no recurso (arts. 840, § 1º, da CLT e 141 e 492, ambos do CPC) com o alcance pretendido pela recorrente.

Por fim, haja vista que as matérias recorridas estão devidamente fundamentadas, conclui-se que se encontram, assim, também prequestionadas, nos termos da Súmula n.º 297 do C. TST.

### **Nego provimento.**

### **Suspensão da prescrição**

A reclamada sustenta que as disposições da lei nº 14.010/2020 não suspenderam a fluência do prazo para a incidenciada prescrição quinquenal neste caso em tela, pois os preceitos de citada lei somente são aplicáveis naqueles casos cuja prescrição ocorreria entre a data de publicação da lei, 10 de junho de 2020, e o termo final ali previsto, 30 de outubro de 2020, conforme jurisprudência que colaciona. Assim, requer a reforma da sentença recorrida e a pronúncia do marco da prescrição quinquenal em 11 de janeiro de 2018, conforme estabelece o inciso XXIX do artigo 7º da Constituição da República.

Nesse ponto, decidiu a sentença ID. f27c779 nos seguintes termos:

INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO - LEI 14.010/2020

A petição inicial foi ajuizada pela Reclamante em 11/01/2023.

A Lei 14.010, DE 10 DE JUNHO DE 2020, dispôs sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19), e suspendeu a prescrição pelo período de entre 10/06/2020 e 30/10/2020. Assim, revendo posicionamento anterior, reconheço que nesse período de 143 dias, o prazo prescricional ficou suspenso:

“CAPÍTULO II

DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

Art. 3º Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

§ 1º Este artigo não se aplica enquanto perdurarem as hipóteses específicas de impedimento, suspensão e interrupção dos prazos prescricionais previstas no ordenamento jurídico nacional.

§ 2º Este artigo aplica-se à decadência, conforme ressalva prevista no art. 207 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).”

A suspensão da prescrição se deu tanto para o prazo de dois anos para ajuizar a reclamatória trabalhista, quanto quinquenal.

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Declaro atingidas pela prescrição quinquenal extintiva, as parcelas que se tornaram exigíveis anteriormente a 22/08/2017, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República.

Observe-se.

**Analiso.**

A partir do julgamento dos autos 0000922-96.2020.5.09.0088, de relatoria do Ex.mo Desembargador Célio Horst Waldraff, ficou assentado na 2ª Turma o entendimento de que a Lei 14.010/2020 não tem aplicação nas relações de trabalho. Peço vênia ao Ex.mo Desembargador para utilizar como razões para decidir os fundamentos trazidos na divergência apresentada quanto ao tema:

*“Apresento divergência, pois entendo ser incabível a suspensão da prescrição na pandemia do coronavírus.*

*Estabelece o artigo 1º da Lei 14010/2020:*

*“Art. 1º. Esta Lei institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19)”.*

*Assim, restou expresso que a aplicação desta Lei está restrita às relações jurídicas de direito privado. Ademais, ela estipula normas aplicáveis às*

relações jurídicas de natureza cível (a exemplo de locação de imóveis urbanos, condomínio edilício, relações de consumo, e.t.c).

Neste contexto, é forçoso concluir que o art. 3º, desta Lei, não se aplica ao prazo prescricional estabelecido pelo art. 11, da CLT, haja vista que este último foi propositalmente ignorado pelo legislador na elaboração do diploma legal.

Nesse sentido, cito o recente precedente turmário de minha relatoria: ROT-0001049-46.2020.5.09.0084, DEJT 19/08/2022. Neste acórdão, assim se manifestou o Des. Carlos Henrique de Oliveira Mendonça:

“A Lei 14.010/2020 dispôs “sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19)”, e em seu art. 3º previu que “Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020”.

Analisando sistematicamente o seu texto se observa que trata, efetivamente, de relações de direito privado regidas pelo Código Civil, inclusive especificando, em Capítulos próprios, as RELAÇÕES DE CONSUMO, as LOCAÇÕES DE IMÓVEIS URBANOS, a USUCAPIÃO, os CONDOMÍNIOS EDILÍCIOS, o REGIME CONCORRENCIAL, e o DIREITO DE FAMÍLIA E SUCESSÕES.

Em nenhuma passagem há referência às relações de trabalho. Estas, em verdade, foram tratadas em lei própria, de número 14.020/2020, que instituiu “o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”; dispôs “sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”; alterou “as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991”; e deu “outras providências”.

No mesmo sentido, cito os também recentes precedentes turmários:

**SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO EM RAZÃO DA PANDEMIA SARS COV 2 (ART 3º DA LEI 14010/2020). INAPLICÁVEL ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

Não se aplica ao direito trabalhista a suspensão do prazo prescricional estabelecida pelo artigo 3º da Lei 14.010/2020, a qual institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19) (art. 1º). Inexiste menção, na citada Lei, ao artigo 11 da CLT, o qual estabelece os prazos aplicáveis na seara trabalhista. Além disso, na prática, o acesso à tutela jurisdicional trabalhista não foi efetivamente afetado pela pandemia, a ponto de justificar a suspensão de prazo prescricional. (ROT-00328-03.2021.5.09.0006, RELATOR DES.CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, DEJT 11/08/2022)

**SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO EM RAZÃO DA PANDEMIA SARS COV 2**

**(ART 3º DA LEI 14010/2020). INAPLICÁVEL ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS.**

*A Lei 14.010/2020, que determina a suspensão do prazo prescricional estabelecida pelo artigo 3º, não se aplica ao processo do trabalho, pois institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19) (art. 1º), não havendo menção na citada Lei, ao artigo 11 da CLT, o qual estabelece os prazos aplicáveis na seara trabalhista. (ROT-0000685-28.2021.5.09.0088, RELATOR DES. LUIZ ALVES, DEJT 25/07/2022)*

*Referido posicionamento tem prevalecido porque as relações trabalhistas, com suas peculiaridades, foram reguladas em lei própria, especial, que é expressa, inclusive, quanto à preservação do emprego.*

*Nesta Lei 14.020/2020 não há menção aos art. 11, nem ao art. 855-E, da CLT, que tratam especificamente da prescrição da pretensão quanto a créditos trabalhistas e da suspensão do prazo prescricional da ação.*

*Dessa forma, não há lacuna para aplicação analógica de Lei que trata de relação civil.*

*A par disso, um argumento de ordem estritamente pragmática pode ser agregado: no período pandêmico, houve o normal funcionamento da Justiça do Trabalho e o pleno acesso à tutela jurisdicional trabalhista.*

*Logo, não houve qualquer alteração para a efetiva propositura das ações trabalhistas.*

*Em vista do exposto, **negaria provimento** ao pleito".*

Ante o exposto, **dou provimento** ao recurso para afastar a suspensão da contagem do prazo prescricional e decidir que estão prescritas as verbas que se tornaram exigíveis antes de 11.01.2018, com base no art. 7º, XXIX, da Constituição da República e art. 11, da CLT.

### **Estabilidade**

A reclamada alega que a autora foi membra da CIPA no período de 22/04/2019 a 22/04/2020, razão pela qual inexistia qualquer estabilidade quando da dispensa da obreira, a teor do art. 10, II do ADCT, visto que a estabilidade findou-se em 22.04.2021. Requer a reforma da sentença a fim de que seja excluída da condenação o pagamento de indenização decorrente de período de estabilidade/ CIPA.

Sobre o tema, constou na sentença ID. f27c779:

GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO - MEMBRO DA CIPA - REINTEGRAÇÃO E



CONSECTÁRIOS - CONVERSÃO EM INDENIZAÇÃO

A parte autora narra que foi eleita membro da CIPA representando os empregados, o que lhe assegura garantia provisória de emprego até o período de um ano após o fim do mandato. Porém, em 28/10/2022 foi despedida indevidamente por justa causa. Postula a conversão em indenização do período de estabilidade CIPA.

A parte ré resiste à pretensão aduzindo que legítima a despedida. Conforme demonstra a ata de posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, a autora foi membro da referida comissão no período de 22/04/2019 a 22/04/2020 (fl. 295). A preposta em depoimento declarou que não houve CIPA 2021/2022, sendo prorrogada a gestão dos membros anteriores.

Pois bem.

Nos termos do art. 10, II, "a", do ADCT, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Dessa maneira, considerando a reversão da justa causa aplicada, reconheço que à época da rescisão contratual a parte autora era detentora de estabilidade provisória no emprego, prevista no art. 10, II, alínea a, do ADCT.

Assim, faz jus a parte autora, ao pagamento dos salários desde a despedida inválida até 22/04/2023. Deverá a ré arcar, quanto ao período, além dos salários, as férias com 1/3, 13º salário e FGTS+40%. Não geram reflexos em DSR, pois a autora era mensalista.

O período em tela, por não ter sido efetivamente trabalhado, não deve constar para fins de anotação da data de saída em CTPS.

Tratando-se de indenização substitutiva, indevido novo aviso prévio.

Por fim e apenas por excesso de zelo, ressalto que a obtenção de novo emprego não inviabiliza o direito à indenização decorrente da estabilidade do art. 10, II, a, do ADCT.

Procede, nos termos acima.

**Analiso.**

É fato incontroverso que a reclamante foi eleita por seus pares para integrar a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA no período de 22.04.2019 a 22.04.2020. Não obstante tal lapso temporal, no depoimento pessoal a preposta da reclamada confessou que não houve processo eletivo para a CIPA 2021/2022 e foi prorrogada a gestão dos membros anteriores.

Considerando que a reclamada não pode se beneficiar de sua própria torpeza, é certo que a falta de instalação do processo de escolha dos membros da

CIPA, que competia à empregadora, não retira da reclamante o direito à estabilidade decorrente da permanência no cargo de membra de tal Comissão.

Sabia a reclamada que ao prorrogar o mandato dos integrantes da CIPA consequentemente seria prorrogada a estabilidade que lhes é assegurada, sob pena de esvaziamento da garantia constitucional que busca conferir liberdade de atuação aos membros da Comissão.

Nos termos do art. 10, II, "a", do ADCT, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Logo, por ocasião da dispensa a autora mantinha a condição de membra da CIPA e a estabilidade que lhe é inerente.

Portanto, correta a sentença ao reconhecer o direito à estabilidade e condenar a ré ao pagamento da indenização correspondente.

**Nego provimento** ao recurso.

### **Justiça gratuita**

A reclamada discorda da concessão dos benefícios da justiça gratuita à parte autora, visto que o último salário mensal no ano de 2022 era superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência e o parágrafo 3º do artigo 790 da CLT limita o direito à Justiça Gratuita apenas aos trabalhadores que recebem salário igual ou inferior a esse parâmetro. Defende que a reclamante não é pobre, na acepção jurídica do termo, e, reproduzindo o teor de sentença da 41ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, requer que seja afastada a concessão de gratuidade de Justiça à reclamante.

Nesse ponto, decidiu a sentença ID. f27c779 nos seguintes termos:

#### JUSTIÇA GRATUITA

Conforme a previsão atual, art. 790, § 3º e § 4º, da CLT, com redação decorrente da Lei 13.467/2017, o benefício será concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou comprovarem insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

No presente caso, apesar de o salário recebido durante a contratualidade

ser superior ao limite acima, a autora firmou declaração nos termos da S. 463, I, do C. TST (fl. 24), razão pela qual concedo a ele o benefício em tela.

Procede.

### **Analiso.**

A norma constitucional do artigo 5º, LXXIV, corresponde a direito fundamental do cidadão, de forma a resguardar o acesso ao Poder Judiciário, direito fundamental também gravado na norma constitucional (art. 5º, XXXV, CF). Nesse cenário, ao avaliar cada caso concreto em que se pleiteie a concessão dos benefícios da justiça gratuita, o julgador deve nortear-se por critérios de razoabilidade, de forma a conferir a máxima efetividade às garantias constitucionais.

A partir da Lei nº 13.467/2017, houve a alteração da redação do § 3º do art. 790 da CLT e o acréscimo do § 4º ao mesmo dispositivo legal, que assim preceituam:

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

[...]

§ 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.

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

Sobre o mesmo tema da Justiça Gratuita, o TST editou a Súmula 463 que possui a seguinte redação:

Súmula nº 463 do TST ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC

de 2015);

II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

Ainda, o § 3º do art. 99 do CPC estabelece que:

Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.

[...]

§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.

Pois bem.

Com o advento da denominada Reforma Trabalhista, como já transcrito acima, estabeleceu-se um valor de salário para tal concessão do benefício e também passou-se a exigir comprovação da insuficiência de recursos quando ultrapassado esse limite salarial.

Há, de um lado, presunção de necessidade para os trabalhadores que se situam na faixa de renda referida no § 3º.

De outro lado, de acordo com o § 4º da nova lei, não basta mais a mera declaração, impondo-se àquele que perceba salário superior ao referido no § 3º, e pretenda a concessão do benefício, o dever de comprovar sua efetiva insuficiência de recursos.

Em outras palavras, o enquadramento e a comprovação do requisito “renda” é essencial para aferição da hipossuficiência da parte.

Na hipótese dos autos, embora durante a contratualidade a parte reclamante percebesse salário superior ao limite estabelecido pelo § 3º, art. 790, CLT, a autora demonstrou que o rendimento atual está muito aquém, conforme CTPS no ID. a6bdfa7, o que não foi desconstituído pela reclamada e revela a insuficiência de recursos para arcar com despesas processuais.

Nessas condições torna-se concebível a gratuidade pleiteada, que, frise-se, visa a isentar os economicamente frágeis das despesas processuais, o que foi comprovado no caso.

Pelo exposto, **mantenho**.

**Recurso da parte autora e da parte reclamada - matéria comum**  
**Justa causa e danos morais**

Discorre a reclamada que “a justa causa aplicada à rescisão da obreira se deu em virtude de ter a mesma adotado conduta absolutamente inadequada ao expor a empresa e seus colaboradores em rede social, tem-se que a mesma, ainda que em exercício de sua liberdade de pensamento, excedeu completamente os limites do razoável ao adotar a conduta em tela.” Argumenta que “ parte autora agiu em total contrariedade às normas que norteavam a sua prestação de serviço, quebrando a CONFIANÇA necessária para a continuidade do vínculo empregatício.” Esclarece que “a parte autora foi demitida com fulcro no artigo 482, alínea “k”, da CLT, por ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos; somado ao item 2.2 do Manual de Integração e Conduta da empresa (doc. ID a186f64).” Afirma que “O documento de ID 985e159 comprova que a autora, em 24/10/2022 realizou publicação na rede social Twitter com conteúdo ofensivo a imagem da empregadora e de seus empregados nos seguintes termos: “Para honra e glória do senhor, essa semana estou de home e não ser obrigada a ver esses bando de bosta usando a nova camiseta da empresa hahaha””, “O documento consistente em print screen da página da rede social da própria reclamante, evidencia que a mesma cometeu ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas contra o empregador e seus empregados, através da publicação de sua autoria, ao passo em que divulgou conteúdo absolutamente difamatório”. Ponderando que a reclamante reconhece que realizou a postagem e são fatos incontroversos que constituem falta grave com potencial prejuízo à honra e boa fama da empregadora, bem como a difamação da empresa e principalmente seus colegas de trabalho, o nome da empresa foi mencionado em comentários na publicação, o que deu publicidade ao ato, o que legitima o rompimento do contrato de trabalho. Com tais argumentos, requer a reforma da sentença para ser considerada válida a dispensa por justa causa e excluída a condenação ao pagamento de diferenças de verbas rescisórias, inclusive do PPR, mesmo em caso de manutenção da decisão, porquanto a parte autora não demonstrou o cumprimento dos requisitos para o recebimento da parcela, sucessivamente requer a limitação ao patamar de 1

salário base da autora. Ainda, requer o afastamento da indenização por danos morais sob o argumento de que a autora não fez prova de suas alegações, inclusive que tenha sofrido assédio eleitoral porque não estão atendidos os parâmetros do Código Eleitoral, e não estão presentes os requisitos da responsabilidade civil e reconhecimento do dano moral, razão pela qual requer a reforma da sentença para que seja indeferido o pedido de pagamento de indenização por dano moral ou, caso mantido, a redução do valor fixado para o montante sugerido de uma remuneração mensal da obreira, com incidência da correção monetária a partir da fixação do valor arbitrado.

A reclamante argumenta que “a reclamada se utilizou de seu poder na relação de emprego para induzir seus colaboradores a votar em determinado candidato à presidência da república. As campanhas se intensificaram de tal modo que foi realizada reunião interna onde o diretor Cesar Buffara, em tom ameaçador, dizia que o Brasil deveria ser verde e amarelo e nunca mais vermelho, com posterior distribuição de camisetas caracterizadas com elementos visuais que fazem referência ao candidato.” Acrescenta que “a dispensa por justa causa se mostrou absolutamente arbitrária, na medida em que ocorreu pouco antes das eleições e logo após o início das investigações por assédio eleitoral, na ausência de qualquer tipo de falta que pudesse ensejar a cessação motivada da relação de emprego. A dispensa resultou no inegável abalo emocional da empregada, que já exercia suas funções por 8 anos.” Ponderando que o assédio eleitoral restou cabalmente comprovado e a demissão por justa causa se deu em nítida retaliação à opinião política diversa da reclamante, bem como o expressivo porte econômico da reclamada e que a reclamante trata-se de trabalhadora de reputação ilibada requer a reforma da r. sentença para majorar o quantum indenizatório, adequando-se à gravidade e extensão dos danos suportados pela reclamante, propondo-se o pleito inicial de R\$ 67.000,00 para o dano relativo ao assédio eleitoral e R\$ 67.000,00 relativo à dispensa por justa causa arbitrária.

Em relação a esse aspecto, a sentença ID. f27c779 decidiu:

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA - VERBAS RESCISÓRIAS - DANOS MORAIS ASSÉDIO  
ELEITORAL E DISPENSA ARBITRÁRIA

A autora relata que foi indevidamente dispensada por justa causa tendo a ré apontado como fundamento o artigo 482, alínea “k”, da CLT, ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Requer a reversão da justa causa em demissão sem justa causa, por iniciativa do empregador.

A ré afirma, em síntese, que a medida foi corretamente aplicada, uma vez que alega que a dispensa se deu “em virtude de ter a mesma adotado conduta absolutamente inadequada ao expor a empresa a uma situação vexatória perante clientes e demais funcionários.”.

Narra a contestação que a reclamante no dia 24/10/2022 realizou publicação na rede social Twitter com conteúdo ofensivo a imagem da empregadora nos seguintes termos: *“Para honra e glória do senhor, essa semana estou de home e não ser obrigada a ver esses bando de bosta usando a nova camiseta da empresa hahaha”*. Em decorrência de referida publicação, foi procedida a dispensa.

Analiso.

É unânime na jurisprudência e doutrina que não é qualquer falta do empregado que importa em autorização para que o empregador rescinda o contrato de emprego, como também não é qualquer conduta do empregador que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho. Tal fosse verdade, nenhum contrato de emprego permaneceria hígido, pois a todo tempo, no decorrer da contratualidade, diversas normas são descumpridas, tanto autônomas como heterônomas.

Assim, para que seja reconhecida a rescisão do contrato por justa causa, é imprescindível que a falta cometida pelo empregado seja de gravidade tal que torne insuportável ou insustentável a manutenção do vínculo de emprego.

Acerca do assunto foi produzida prova oral, que passo a analisar.

A preposta afirmou que não foi feita uma reunião de César sobre política; César foi nos setores e expôs a opinião política dele, que o Brasil que precisávamos dependia de nós; as camisetas foram entregues nos setores para quem quisesse; a empresa não distribuiu santinhos; no twitter não havia menção ao nome da ré; saíram reportagens sobre essa conversa de César com os empregados; a autora sempre foi considerada uma boa empregada; algumas promoções da autora foram por mérito e por desempenho; a autora não teve problemas ou falou mal de algum empregado.

A testemunha ouvida a convite da autora declarou que estava na reunião que foi feita com César; estavam trabalhando e por volta das 16h ele chamou e discursou que um Brasil verde e amarelo iria para frente; foram distribuídas camisetas da loja Havan com dizeres “o Brasil que queremos somos nós que fazemos”; César estava usando a camiseta quando fez o discurso, os gestores também estavam; a depoente se sentiu pressionada nesse dia; também foi alterado o fundo de tela de

todos os computadores; receberam santinho e e-mail falando sobre deputado; a autora foi dispensada, tendo sido informado pela gestora que foi por falar mal da empresa; o twitt da autora narra os fatos; a depoente não se sentiu ofendida pelos twitts; a autora era considerada boa empregada.

A testemunha ouvida por indicação da reclamada disse que teve uma reunião sobre política na ré mas a depoente estava em home office; a autora foi mandada embora por causa de post no twitter relacionada à ida de Cesar nas salas; foi distribuída camiseta verde amarela, da Havan; dentro da equipe da depoente, se a pessoa se recusasse a usar a camiseta, não seria mal vista; não era obrigado a usar a camiseta; na equipe da depoente haviam pessoas de posicionamento político diferente de César; não teve punição para mudança política; participou da dispensa da autora; ficou sabendo do twitt da autora diretamente pela diretoria e RH; a depoente estava usando a camiseta no dia da demissão.

São requisitos da justa causa, de acordo com o art. 482, da CLT: a) taxatividade da enumeração legal das condutas consideradas justo motivo para término do vínculo; b) gravidade da falta, de forma tal que impossibilite a continuidade do vínculo; c) proporcionalidade entre a falta e a punição; d) imediatidade (atualidade) entre a falta e a punição; e) ausência de perdão, tácito ou expresso; f) ausência de outra punição pelo mesmo fato (“non bis in idem”); g) configuração de nexos causal entre a falta e o rompimento (relação de causa e efeito); h) análise das condições objetivas e subjetivas do ato.

A Constituição Federal de 1988 consagra em seu artigo 1º o pluralismo político como fundamento do Estado Democrático de Direito; em seu art. 5º garante a liberdade de consciência (art. 5º, VI), a proteção da intimidade e da vida privada (art. 5º, X), a liberdade de expressão (art. 5º, IV e IX) e o direito de convicção política (art. 5º, VIII).

Veja-se, o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher ou mesmo ameaçar o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CR/88, art. 1º, inciso IV).

Desse modo, a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão relativa a escolha de um determinado candidato da preferência do empregador, é prática que viola a função social do contrato, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, da Constituição Federal.

Ainda, dispõe a Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023 do CSJT quanto a prática de assédio eleitoral nas relações de trabalho, *in verbis*:

“Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-



se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.”

A prova dos autos demonstra que a reclamada se posicionou a favor de um candidato e, ao fornecer camisetas e alterar o fundo da tela dos computadores, demonstrou intenção de direcionar o voto de seus empregados, configurando-se o assédio eleitoral.

Neste sentido a análise do magistrado FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA na ACPCiv 0001416-54.2022.5.09.0002 que teve por ré a empregadora da autora e analisou exatamente a situação envolvendo o discurso sobre política do presidente da ré bem como o fato da distribuição das camisetas:

“(…) torna-se evidente, pelo áudio anexado (fl. 7), que houve a distribuição de camisetas que, ainda que não contenham diretamente referências políticas, foram “ofertadas” aos empregados que tivessem interesse “espontâneo”, mas com evidente discurso indutivo da pessoa responsável na distribuição, qualificando simbolicamente um candidato enquanto desqualificava o outro. Sinal-se que não se está aqui a discutir a liberdade na utilização dos símbolos da República Federativa do Brasil (art. 13, §1º da Constituição Federal), mas sim no conjunto de atos do empregador que se utiliza das cores político partidárias adotadas por um candidato em clara alusão à sua preferência eleitoral e que quer forçar seja repassada a seus empregados. A tentativa de ingerência sobre o voto dos trabalhadores atenta contra o livre exercício dos direitos políticos, representando abuso do poder diretivo da empresa.” Ante todo o exposto, entendo que a publicação da autora em rede social, cabendo destacar que sequer cita a empregadora, não se reveste de intenção de lesar a honra ou a boa fama do empregador e/ou superiores hierárquicos como seria necessário para configurar o enquadramento no artigo 482, alínea “k”, da CLT, mas trata-se de uma manifestação ante a indevida intimidação eleitoral ocorrida em ambiente de trabalho.

Por todo o exposto, declaro nula a dispensa por justa causa.

Em decorrência, faz jus a trabalhadora às seguintes diferenças de verbas rescisórias:

- aviso prévio indenizado (54 dias)
- férias proporcionais com 1/3 (2/12 avos, já considerada a projeção do aviso prévio indenizado);
- 13º salário proporcional (12/12 avos, já considerada a projeção do aviso prévio indenizado);

- FGTS, acrescido da multa de 40%, sobre as parcelas acima, salvo sobre férias indenizadas com 1/3;

- PLR referente ao ano de 2022, vez que não houve impugnação especificada a respeito do assunto em contestação.

Relativamente à PLR caberá à ré a juntada dos documentos que comprovem o valor devido até o início da liquidação da sentença, sob pena de se presumir devido o equivalente a três vezes a remuneração média da autora no ano de 2022.

As férias integrais do período aquisitivo 2021/2022 já foram quitadas em TRCT de fls. 26/27.

Resta autorizada a dedução de valores a igual título quitados eventualmente pela ré, desde que comprovados nos autos.

Por fim, ante todo o exposto, entendo que as causas de pedir apontadas, o assédio eleitoral, bem como, a indevida aplicação da justa causa à autora, se mostram suficientes para o deferimento do pedido de condenação da empregadora no pagamento de indenização por danos morais.

Para efeito de arbitramento da indenização devem ser observados parâmetros como moderação e razoabilidade; proporcionalidade com o grau da lesão; proporcionalidade ao nível sócio-econômico da vítima; proporcionalidade ao porte econômico do réu; reiteração e repercussão da conduta; e condenação anterior.

Diante disso, fixo a indenização por danos morais no montante de R\$ 50.000,00, valor este que considero suficiente para cumprir a dupla função (pedagógica e compensatória) do instituto jurídico. Para tal fim foi especialmente considerada a intensidade do sofrimento, a duração da ofensa, seus reflexos no campo pessoal, sua repercussão e a situação econômica das partes.

Procede, nos termos acima.

### **Analiso.**

Inicialmente esclareço que as pretensões recursais relativas à validade da dispensa por justa causa e ao pedido de indenização por danos morais serão analisadas em conjunto, uma vez que são matérias que se imbricam e causam reflexos recíprocos que interferem na compreensão dos fatos e repercussão jurídica, conseqüentemente orientando o julgamento dos pedidos em bloco.

A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político como fundamentos da República (art. 1º, III, IV e V). A par disso, define como objetivos fundamentais da República “construir uma sociedade livre, justa e solidária” e “promover o bem

de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV). De referidos dispositivos decorre o dever de não discriminação (art. 5º, XLI), inclusive nas relações de trabalho (art. 7º, XXX), como reflexo da eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais (art. 5º, § 1º). Além disso, o mesmo princípio de não discriminação em matéria de trabalho decorre dos tratados internacionais assinados pelo Brasil, tendo como exemplo as Convenções nº 111 e nº 190 da OIT (esta, pendente de ratificação), cuja eficácia e aplicabilidade no plano interno são reconhecidas no art. 5º, §§ 1º a 3º, da CRFB.

No âmbito eleitoral, prescreve o art. 14 da Constituição da República que “A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos”. O voto secreto visa a evitar que haja restrições sobre direitos políticos dos cidadãos, como a manipulação do direito de escolha de candidatos. Assim, busca assegurar o direito de liberdade e consciência dos eleitores ao votar, além de conferir legitimidade ao processo eleitoral, permitindo que o resultado represente a soberania popular, como propósito constitucional (art. 1º, parágrafo único, da Lei Maior: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”).

Seguindo tais premissas, constitui ato ilícito toda conduta que se destine a interferir de forma indevida no exercício legítimo do direito de escolha de representantes durante o processo eleitoral, pois resulta em violação a direitos políticos, que foram alçados a direitos fundamentais, nos termos da Constituição da República.

No caso em tela, a prova dos autos é de que a reclamada veiculou comunicação interna que evidencia inequívoco apoio a determinado candidato à eleição, bem como clara recomendação para que os empregados sigam a mesma orientação da empresa, conforme mensagem com o seguinte teor: “A BRITÂNIA ESTIMULA SEUS COLABORADORES A PARTICIPAREM DESSE MOMENTO DECISIVO NA VIDA DE TODOS OS PARANAENSES”, que aparece contendo a imagem e número da candidatura de um candidato ao cargo de Deputado Federal. Além disso, foi alterada a área de trabalho dos computadores utilizados pelos empregados para aparecer mensagem e imagem que remetem à propaganda de determinado seguimento

político, mais especificamente do candidato à reeleição para o cargo de Presidência da República. Ainda, foram entregues camisetas que remetem à mesma campanha e orientação política defendida pela empregadora. Nesse sentido, os elementos e provas carreados pelo Ministério Público do Trabalho na Ação Civil Pública 0001416-54.2022.5.09.0002, movida em face da mesma reclamada, bem como a prova oral produzida no presente processo.

Os depoimentos colhidos confirmam que o Presidente da reclamada, César Buffara, esteve presente em setores da empresa entregando camisetas que remetem à citada campanha e seguimento político, ao mesmo tempo em que fez um discurso relacionado ao assunto, enaltecendo a posição política adotada e criticando a oposição.

A reclamante foi dispensa por justa causa dentro desse contexto dos atos praticados pela ré durante o período das eleições de 2022. Inclusive, a testemunha Alana Rafaela Sant-Ana Montes, indicada pela reclamada, declarou que a autora foi dispensada “por causa de um post no Twitter relacionado a esse acontecimento, a ida do César nas salas”.

Pois bem.

O assédio eleitoral consiste em qualquer prática que, de forma indevida, busca influenciar ou manipular o exercício do direito de voto e orientação política dos cidadãos. Embora a Lei n. 4.737/1965 e outros atos normativos prevejam condutas que constituem crime eleitoral, a prática do assédio eleitoral não pressupõe, necessariamente, que a conduta praticada se enquadre em algum tipo penal. O assédio eleitoral é instituto primeiramente relacionado ao direito fundamental de liberdade política do cidadão, de modo que, uma vez caracterizado o ilícito, pode gerar repercussão no âmbito eleitoral, civil, administrativo, trabalhista e criminal, não obrigatoriamente em todos eles.

No caso em tela, as provas dos autos não deixam dúvida de que a reclamada, através de seus dirigentes e prepostos, praticou assédio eleitoral. Os atos provados nos autos revelam que a ré buscou influenciar e manipular o direito de escolha política dos empregados, no auge da disputa eleitoral do ano de 2022,

com o fim de contribuir para a vitória do candidato de sua escolha.

A vinculação de símbolos nacionais à campanha eleitoral de determinados candidatos durante as eleições de 2022 é fato notório, pois chegou ao conhecimento de toda a população no curso do processo eleitoral, e mesmo antes disso, através da mídia e redes sociais. Nessas condições, o uso desses símbolos, no mesmo momento em que é feita alusão às eleições, torna inegável a ocorrência do assédio eleitoral, pois a empregadora utilizou-se de sua posição privilegiada na relação de emprego para direcionar a escolha política dos empregados.

A análise dessa questão não pode desconsiderar o fato de que a empregadora exerce o poder diretivo sobre os empregados no curso do contrato de trabalho. Os trabalhadores se encontram em posição de subordinação jurídica perante a empregadora e muitas vezes não têm condições de distinguir os limites do poder diretivo e podem se sentir constrangidos a acatar a orientação da empregadora, pelo receio de retaliações.

Ademais, ainda que a ré defenda que não era obrigatório o uso da camiseta que fazia alusão a determinado grupo político, a vestimenta foi entregue para ser utilizada no trabalho e, só por essa circunstância, impingia nos trabalhadores o caráter persuasivo da medida. De outro modo, o poder disciplinar e regulamentar assegurado à empregadora gera nos trabalhadores um estado de sujeição que, no plano individual, dificilmente encontrará forças para resistir aos comandos traçados pela empresa. Assim, a consequência natural é que a maioria dos empregados irá seguir a orientação dada pela empregadora, de modo que algum empregado dissidente, por estar isolado ou representar a minoria dentro do grupo, se sentirá constrangido, pela força da pressão social, a acompanhar a maioria, ainda que contra a sua vontade, num círculo vicioso que subtrai o direito de liberdade da pessoa. Ainda que tal não ocorra, a divisão de trabalhadores entre aqueles que usam a camiseta fornecida pela ré e os demais tem o potencial de causar uma secessão entre empregados, estimulando a disputa, o desentendimento e a discriminação.

Por outro lado, não há dúvida de que o uso coletivo da camiseta gera visualmente uma uniformização dentro do ambiente de trabalho cujo objetivo, no contexto do caso em análise, é transmitir a aparência de consenso político a

favor dos partidos e candidatos defendidos pela ré, o que faz com que aqueles que, resistindo às forças acima citadas, se recusam a usar o “uniforme” sejam vistos como diferentes dentro do conjunto, o que serve de fator predisponente a gerar ou potencializar a discriminação político-eleitoral.

Por tais elementos, está provado que a reclamada cometeu ato ilícito ao constranger e tentar influenciar os empregados a seguirem a orientação político-partidária escolhida pela empresa. Com isso, foram violados os direitos de liberdade de escolha e consciência eleitoral dos empregados, a conduta da ré instituiu ou estimulou o preconceito e a discriminação dentro do ambiente de trabalho, provocando um movimento de violência psicológica àqueles que não compartilham da mesma orientação política da empresa, em inequívoca violação aos preceitos constitucionais e diretrizes fixadas em normas do direito internacional, conforme acima indicado (art. 1º, III, IV e V, art. 3º, I e IV, art. 5º, XLI, art. 7º, XXX, art. 14, da CRFB/88 e as Convenções nº 111 e nº 190 da OIT).

O ato ilícito praticado tem o potencial de causar danos morais aos trabalhadores atingidos e gera dano moral “in re ipsa”, isto é, que independe de comprovação material, uma vez que o direito de liberdade de escolha e consciência constitui suporte imprescindível de um estado democrático de direito que põe a dignidade da pessoa humana como elemento central de todo o ordenamento jurídico. **Negar à pessoa o direito de escolha é negar sua própria existência como ser racional dotado de sentimentos e propósitos de vida. Interferir indevidamente no processo de escolha dos representantes que regerão o país é violentar a essência da democracia.**

Portanto, correta a sentença ao concluir que a reclamada praticou assédio eleitoral, que se enquadra como ato ilícito e invoca a responsabilização civil do ofensor, impondo-lhe o dever de ressarcir o prejuízo imaterial suportado pela vítima, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição da República e dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Em relação à dispensa por justa causa, está provado que a postagem feita pela autora seguiu-se ao assédio eleitoral praticado pela ré e com ele tem inegável vinculação, conforme o teor da mensagem: “Para honra e glória do senhor, essa

semana estou de home e não ser obrigada a ver esses bando de bosta usando a nova camiseta da empresa hahaha”. Obviamente, a mensagem se refere à camiseta fornecida pela ré com o intuito de interferir na liberdade política dos empregados, conforme abordado nas linhas acima.

A postagem da reclamante deixa evidente que não se sentia bem em ter que usar a camiseta fornecida pela ré ao mesmo tempo que revela a pressão psicológica a que estava submetida, pois somente cogitou de expor sua indignação quando estava trabalhando em “home”, ou seja, fora das dependências da empregadora.

A compreensão desse contexto factual é necessária para o correto enquadramento jurídico dos fatos.

Com efeito, a reclamada procedeu à dispensa da autora por justa causa com base no art. 482, “k”, da CLT, cujo teor é o seguinte: “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) k) 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”.

A partir do dispositivo transcrito, ainda que se considere que a postagem feita pela reclamante se enquadre como ato lesivo da honra ou da boa fama do empregador e superiores hierárquicos, a conduta da empregada se amolda à exceção do dispositivo, pois está claro que a obreira assim agiu como forma de defesa à sua integridade moral, pois se sentia coagida a usar a camiseta destinada à campanha eleitoral de partido político e candidato com os quais não se afeiçoa. Logo, foi a conduta ilícita da reclamada que deu azo à retaliação da autora.

Embora a obreira tenha feito uso de expressões inadequadas e não recomendadas, por certo assim agiu com vista a dar uma resposta à altura da agressão que vinha sofrendo por parte da empregadora. Não obstante, o assédio eleitoral praticado sem qualquer escrúpulo pela reclamada é inegavelmente de maior potencial ofensivo do que a postagem publicada pela autora, que teve reduzida repercussão (“3 Retweets, 21 Tweets com comentário e 5 Curtidas”), de acordo com o documento ID. 985e159.

Reafirma-se que a conduta praticada pela obreira é reprovável, em razão dos termos utilizados para se dirigir a pessoas do trabalho. Porém, não foi feito ataque direto a qualquer pessoa específica e não se trata de fato dotado de gravidade suficiente para rompimento imediato de um contrato de 8 anos sem qualquer histórico de outras faltas cometidas pela reclamante. A preposta da reclamada e a testemunha Daniele de Oliveira relataram que a autora tinha um comportamento irrepreensível no ambiente de trabalho, inclusive no relacionamento interpessoal.

Nessa esteira, invocando o princípio da proporcionalidade e a gradação das medidas punitivas, cujos preceitos devem orientar a empregadora no uso do poder disciplinar, a aplicação da justa causa, dentro do contexto dos fatos que provocaram a reação da obreira, retrata uma medida desproporcional e com excesso de rigor.

Para além disso, dentro do contexto de assédio eleitoral ainda presente por ocasião dos fatos (a mensagem foi enviada em 28.10.2022, dois dias antes da data do segundo turno das eleições presidenciais), não se deve descartar na dispensa por justa causa uma conduta retaliativa da empregadora, uma punição que não se restringe à publicação da postagem em si, mas principalmente ao contexto de divergência política demonstrada pela obreira.

Com efeito, a reclamada praticou atos desvelados que caracterizam assédio eleitoral no ambiente de trabalho, visando a manipular a orientação política dos empregados e, em razão disso, utilizou a posição privilegiada de empregadora para prejudicar empregados que manifestassem orientação política contrária à da empresa. Nesse sentido, é esclarecedor o depoimento da testemunha Alana Rafaela Sant-Ana Montes, indicada pela própria reclamada, quando declara que a autora foi dispensada “por causa de um post no Twitter relacionado a esse acontecimento, a ida do César nas salas”.

Assim sendo, a dispensa assume um caráter ainda mais nefasto, pois exterioriza o abuso do poder diretivo, em inegável desrespeito à boa-fé objetiva e em contrariedade ao direito, conforme arts. 187 e 422 do Código Civil.

Portanto, seja em razão da exceção prevista na última parte do art. 482,



“k”, da CLT, ou, ainda, em razão do excesso de rigor, ausência de proporcionalidade e abuso no exercício do direito de rescindir o contrato, a dispensa por justa causa não é válida no presente caso. Logo, correta a sentença ao anular a rescisão e reconhecer a dispensa imotivada e consectários decorrentes.

Em relação à PLR/PPR, por se tratar de vantagem incontroversamente prevista em norma coletiva, está demonstrado o fato constitutivo do direito pleiteado pela trabalhadora e, portanto, atendido o encargo probatório que incumbia à demandante, nos termos do art. 818, I, da CLT. Por outro lado, a prova de que a obreira não atendeu aos requisitos para recebimento da PLR/PPR incumbe à empregadora, por se tratar de fato impeditivo daquele direito (art. 818, II, da CLT), bem como porque é a empresa quem deve manter documentados os fatos que dizem respeito aos requisitos para recebimento do benefício e, portanto, se submete ao princípio da aptidão para a prova.

Tendo em vista que a ré não se desincumbiu do ônus que lhe competia, presume-se que a autora é elegível ao recebimento da PLR/PPR e estão atendidos todos os requisitos que asseguram o direito em sua totalidade, conforme a sentença, e não no valor indicado pela reclamada.

Ainda, considerando que a justa causa foi aplicada à autora como medida retaliativa à posição política da obreira, contrária à orientação que a ré procurou impingir aos empregados, o ato se reveste de gravidade suficiente para causar danos morais. Destaca-se que no presente caso o prejuízo imaterial não decorre unicamente da reversão da justa causa, mas do uso indevido desse direito pela reclamada, pelo abuso no exercício do poder disciplinar, por se aproveitar da posição privilegiada de empregadora e do poder diretivo para fins espúrios, contrários ao direito e violadores da liberdade individual, da honra e dignidade da reclamante como trabalhadora e como cidadã.

Deve-se atentar que a reclamada, através de seu Presidente, praticou atos que institucionalizam a discriminação eleitoral dentro da empresa, gerando um ambiente de trabalho hostil e altamente prejudicial à saúde psicológica dos trabalhadores que possuem posição política diversa da adotada pela empregadora. Nessas condições, a dispensa por justa causa assume um caráter discriminatório que

demanda a reparação por dano moral, nos termos do art. 4º, da Lei n. 9.029/1995.

Por todo o exposto, correta a sentença ao condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais tendo como fundamento o assédio eleitoral e a ilícita dispensa por justa causa.

Diante da gravidade da conduta praticada pela ré, a intencionalidade presente no ato, a natureza dos bens jurídicos tutelados (direitos fundamentais elementares, como a liberdade de escolha, consciência e expressão, o direito à não-discriminação), o elevado grau de intensidade do sofrimento ou da humilhação, a presumida dificuldade de superação psicológica em curto espaço de tempo, os reflexos pessoais e sociais sobre a vítima (que se sentiu ofendida pessoalmente e dentro do grupo que integra, considerando a evidente contrariedade da empregada à orientação política que a ré buscou impingir), a extensão e a duração dos efeitos da ofensa (intensificados, no caso em análise, visto que a reclamante foi dispensada por justa causa por fato ocorrido dentro do contexto do assédio eleitoral praticado pela ré), as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral (perante a coletividade de colegas de trabalho), o grau de dolo ou culpa (no caso, conduta dolosa e inescusável, pois a reclamada, como empresa de grande porte econômico, certamente podia buscar assessoria jurídica acerca da licitude do ato, antes de praticá-lo), a ausência de retratação espontânea e esforço efetivo para minimizar a ofensa em relação direta à autora, a situação social e econômica das partes envolvidas (notadamente o âmbito de atuação nacional e internacional e o porte econômico da reclamada) e o grau de publicidade da ofensa (elevado, pois o assédio alcançou toda a equipe de trabalho na qual a autora estava inserida e a dispensa por justa causa ocorreu no contexto desse evento, o que se tornou conhecido entre os colegas de trabalho), parâmetros orientativos trazidos pelo art. 223-G, da CLT, considero adequado o valor da indenização por danos morais arbitrado na origem, de R\$ 50.000,00.

Portanto, indefiro o pedido da reclamada, visando à extinção ou minoração do montante indenizatório. Ainda, por entender que o valor arbitrado na origem já considerou o histórico funcional da reclamante e o tempo de vínculo de emprego mantido entre as partes, bem como os demais aspectos invocados no recurso da

autora, julgo incabível a majoração por ela pretendida. O valor arbitrado atende aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, considerando todos os aspectos pertinentes à situação ocorrida.

A reclamada não tem interesse recursal no pedido de incidência da correção monetária a partir da fixação do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, visto que na sentença ficou expressamente consignado, após definir os parâmetros gerais pertinentes, que estes não se aplicam à referida indenização, pois incluída na ressalva com o seguinte teor: “Exceto para indenização por danos morais, que será a contar da publicação da presente sentença.”

Em razão do exposto, **nego provimento** aos recursos de ambas as partes.

### **Duração do trabalho**

A reclamada defende que a reclamante não se desincumbiu de seu ônus de desconstituir os cartões ponto apresentados nos autos, pois reconheceu no depoimento que poderia registrar horas extras em limite compatível com o horário de trabalho declarado, bem como confessou que negociava e folgava as horas excedentes através do banco de horas. Argumenta que com os registros de jornada a autora tinha acesso as informações do banco de horas e foi beneficiada com a concessão de folgas decorrentes do banco de horas. Sustenta que não há justificativa plausível para declaração de invalidade do ajuste materializado, a existência de horas extras não invalida a compensação de jornada de trabalho. Requer a reforma da sentença para declarar válidos os controles de jornada apresentados, bem como validar tanto o banco de horas, excluir as horas extras e reflexos. Sucessivamente, requer a reforma para que seja aplicado o entendimento disposto na Súmula 85 do C. TST, devendo ser observado somente o adicional de horas extras, em relação a jornada além da 8ª hora diária. Ainda, requer expressamente a aplicação da Súmula 36 do E. TRT da 9ª Região, segundo a qual somente nas semanas em que se observar a violação do regime de compensação é que este deve ser anulado.

A reclamante afirma que, ao serem invalidados os controles de jornada, deve ser reconhecida a jornada alegada na petição inicial, seguindo o entendimento da Súmula 338 do C. C. TST e jurisprudência que colaciona. Nesse sentido, requer a

reforma da sentença.

Nesse ponto, decidiu a sentença ID. f27c779 nos seguintes termos:

JORNADA DE TRABALHO - HORAS EXTRAS - REFLEXOS

Pretende a autora a condenação da ré ao pagamento de horas extras. Relata na inicial que trabalhava em média das 8h às 19h, com 1 hora de intervalo, nas três primeiras semanas de cada mês; e das 8h às 20h30, com uma hora de intervalo, na última semana de cada mês (semana de fechamento). Aduz que a partir de janeiro de 2022, a empresa adotou sistema híbrido, trabalhando uma semana presencialmente e uma semana em modelo home office, sendo que, neste modelo, havia controle de jornada realizado pela gestora. Aponta que em home office cumpria jornada de segunda a sexta, das 8h às 19h30, com uma hora de intervalo nas três primeiras semanas de cada mês; e das 8h às 21h, com uma hora de intervalo, na última semana do mês.

Assevera ainda que não era autorizada a anotar nos controles de jornada a integralidade das horas extras habitualmente prestadas.

Analiso.

Em depoimento a autora declarou que trabalhou na ré por 8 anos; batia cartão ponto com crachá; só poderia fazer 1 hora extra por dia e nas sextas poderia fazer 2 horas extras; batia o cartão e voltava a trabalhar, geralmente trabalhava até 20h30/21h nas últimas 2 semanas do mês e nas outras 2 semanas trabalhava até 19h; fazia 1h de intervalo; chegava todos os dias às 8h mas isso não constava do ponto; havia ajuste do ponto; tinha banco de horas; dependendo do acordo com a gestora conseguia folgar.

A preposta afirmou que a autora trabalhou em home office a partir de 2022, não tinha autorização para horas extras em home office; a autora era responsável por fechamento; no final de mês aumentava um pouco a demanda.

A testemunha ouvida a convite da autora declarou que trabalhou na ré de junho de 2019 a novembro de 2022; saiu como analista de importação; trabalhou em áreas diferentes mas no mesmo ambiente que a autora; trabalhava das 8h às 19h de segunda a quinta e sexta saía 18h/18h30; só poderia fazer 1 hora extra por dia e sexta 2 horas extras; se passasse do limite estabelecido, colocava em uma planilha de banco de horas informal; quando anotava nesse banco de horas, depois poderia folgar, era analisado com a gestão; quando a depoente ia embora a autora ainda estava lá; eventualmente encontrava a autora no estacionamento na entrada, mas geralmente a autora já estava lá; em home office não havia controle de horário, era marcado como serviço externo; se fizesse horas extras, ia para o banco de horas informal; a autora fazia fechamento, o volume de trabalho no fechamento era

muito maior.

A testemunha ouvida por indicação da reclamada disse que trabalha na ré desde novembro de 2017, entrou como analista de importação e depois supervisora de comércio exterior; trabalhou junto com a autora, no mesmo setor; a depoente não bate ponto desde dezembro de 2021, quando se tornou supervisora, antes disso batia ponto; trabalhava das 8h às 18h e sexta até às 17h; não costumava fazer horas extras; quando era analista não trabalhava no mesmo time que a autora e então não sabe dizer se a autora permanecia quando a depoente ia embora; em época de fechamento de mês a demanda aumenta bastante, teve vezes que a autora ficou até 19h, 22h, 23h; nesse caso a autora fazia um controle dessas horas num banco de horas a parte; era uma folha a parte que a própria pessoa fazia; anota e entrega para a depoente; é feito um acordo de compensação para usufruir essas horas; no ponto oficial tem um limite de 1h extra e o que passar, vai para o controle a parte; em setembro e outubro de 2022 as atividades da autora aumentaram; a autora trabalhou em home office; não havia controle de horário em home office; se ela precisasse fazer horas extras precisaria passar pela depoente; se a autora tirasse folga de banco de horas, faria ajuste de ponto; é colocado no ponto como abono da chefia; quando a autora estava em home a depoente não fez ajuste de ponto.

Considerando a prova oral produzida, em especial o depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamada que admitiu que no ponto oficial tem um limite de 1h extra e o que passar, vai para o controle a parte, observando o princípio da razoabilidade e os limites da inicial, reconheço que a autora encerrava a jornada às 19h de segunda à quinta e 18h30 às sextas; na última semana de cada mês (semana de fechamento) a autora encerrava a jornada às 20h30 e, quando a autora trabalhou em home office conforme apontamento em ponto, reconheço que na última semana de cada mês encerrou a jornada às 21h. Ainda, declaro corretas as anotações referentes ao início de jornada constantes dos controles de ponto juntados e também horários relativos a intervalo.

Assim, tenho que a ré não computava todo o tempo registrado na jornada diária de trabalho, em desrespeito ao § 1º, do artigo 58, da CLT e Súmula 366 do C. TST, existindo horas extras não quitadas e/ou computadas.

Cabe destacar que além de não haver a integral anotação da jornada para fins de pagamento/compensação, para a validade do regime de banco de horas seria necessária a concessão de folgas compensatórias com aviso ao empregado em tempo razoável de antecedência, de modo a poder fazer o uso de sua folga compensatória, segundo a boa-fé contratual, o que não foi demonstrado nos autos.

Logo, em virtude das irregularidades acima, desconsidero totalmente

a compensação levada a efeito durante a contratualidade e também o banco de horas.

Inaplicável, em decorrência, o entendimento consubstanciado na Súmula 85 do C. TST e também na S. 36, do E. TRT da 9ª Região, conforme recende decisão do C. TST no RR-520-88.2016.5.09.0594, (Relatora: Min. Katia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 6/5/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 8/5/2020), cujas razões adoto como causa de decidir. Pelos mesmos fundamentos, inaplicável a S. 81, do TRT da 9ª Região.

Ante a jornada fixada e os horários anotados em controles de ponto, defiro como horas extras as excedentes da 8ª hora diária, bem como o tempo não compreendido neste elastecimento, mas que implica extrapolação da 44ª hora semanal. Base de cálculo: globalidade salarial. Divisor 220. Adicional legal de 50% ou superior, desde que previsto em norma coletiva. Por serem habituais, defiro os reflexos das horas extras em dsr's e com estes em férias com 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS + 40% (salvo sobre férias com 1/3, indenizadas).

Na apuração das horas extras devem ser observados os dias efetivamente laborados, excluídas férias, faltas e licenças.

As horas laboradas em domingos e feriados, sem folga compensatória, deverão ser quitadas em dobro, ou com adicional convencional se mais benéfico.

Abatam-se, de forma global, os valores comprovadamente pagos sob o mesmo título.

Procede, nos termos acima.

### **Analiso.**

Nos termos do art. 74, § 2º da CLT, o estabelecimento que conta com mais de 10 empregados (20, a partir da entrada em vigor da Lei n. 13874/2019) deve, obrigatoriamente, manter registro escrito dos horários de trabalho. Obviamente, tal mecanismo de controle de ponto deve ser idôneo e refletir fielmente a frequência e horários de trabalho cumpridos pelos trabalhadores, sob pena de ser desconstituído como prova e persistir com a empregadora o ônus de provar a real jornada de trabalho desenvolvida pela parte reclamante, conforme o entendimento da Súmula 338, do C. TST.

No caso em tela, a prova oral revela, em uníssono, que havia um controle de jornada paralelo para anotação de horas extras além do limite autorizado pela ré. Nesse sentido, colhe-se do depoimento da testemunha indicada pela própria reclamada, conforme o seguinte trecho da transcrição feita pelo juízo de origem:

“em época de fechamento de mês a demanda aumenta bastante, teve vezes que a autora ficou até 19h, 22h, 23h; nesse caso a autora fazia um controle dessas horas num banco de horas a parte; era uma folha a parte que a própria pessoa fazia; anota e entrega para a depoente; é feito um acordo de compensação para usufruir essas horas; no ponto oficial tem um limite de 1h extra e o que passar, vai para o controle a parte”.

Diante da comprovação, pela prova oral, de que os controles de jornada juntados com contestação não contemplam a totalidade das horas extras prestadas pela autora, referidos documentos deixam de ter valor como prova e o ônus de demonstrar a real jornada de trabalho desenvolvida incumbe à ré.

Nesse aspecto, pelo teor dos depoimentos fica claro que apenas não era permitido o registro das horas prorrogadas na jornada. Logo, correta a sentença ao reconhecer que a frequência, horário de entrada e intervalo estão corretamente anotados nos controles de jornada. Há nesse ponto prova que supera a versão inicial e, portanto, a decisão de primeiro grau é compatível com o entendimento definido na última parte do item I e item II da Súmula 338 do C. TST.

Por outro lado, diversamente do que defende a reclamada, não há no depoimento da reclamante confissão de que trabalhava apenas até às 19h. De acordo com o depoimento, o trabalho até esse horário ocorria apenas nas duas primeiras semanas do mês, o que foi observado no arbitramento da jornada feito pela sentença.

No que diz respeito à insurgência da reclamante, a pretensão recursal não procede, visto que os horários foram fixados na sentença com base nos depoimentos colhidos, que constituem prova hábil a restringir a alegação contida na petição inicial. Nesse sentido, o horário de encerramento de segunda a sexta-feira nas primeiras semanas do mês resulta do relato da testemunha Daniele de Oliveira, enquanto o horário de trabalho na última semana do mês decorre da média de horários declarados pela autora e pela testemunha Alana Rafaela Sant-Ana Montes.

Portanto, considero correto o arbitramento da jornada feito pelo juízo de primeiro grau.

Quanto ao regime compensatório e banco de horas, a validade de tais institutos pressupõe, inexoravelmente, a existência de controle fidedigno da jornada de trabalho. Não é possível reconhecer a existência e validade do regime compensatório de jornada a um caso que concretamente não tinha controle de jornada válido.

Portanto, incabível a dedução de horas extras supostamente compensadas com folgas, bem como a aplicação do entendimento disposto na Súmula 85 do C. TST e na Súmula 36 do E. TRT da 9ª Região. Correta a sentença, sob esse aspecto.

**Nego provimento** aos recursos de ambas as partes.

### **Honorários advocatícios sucumbenciais**

A reclamada defende que, ainda que mantida a gratuidade judiciária, esta não isenta a parte do pagamento dos honorários de sucumbência, razão pela qual entende que são devidos os honorários aos patronos da reclamada e pugna pela reforma da r. decisão.

Discorre a reclamante que a fixação de honorários no patamar mínimo não é compatível com complexidade da demanda e a importância da causa. À vista do grau de zelo da procuradora da reclamante, requer a majoração dos honorários sucumbenciais para a proporção de 15% sobre o valor bruto que resultar da liquidação da sentença, nos termos do art. 791-A da CLT.

Em relação a esse aspecto, a sentença ID. f27c779 decidiu:

#### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Com fulcro no novo art. 791-A, caput e § 2º, da CLT, com redação determinada pela Lei 13.467/2017, diante da sucumbência recíproca das partes na reclamatória trabalhista, defiro honorários em favor do(a)s advogado(a)s da autora, no importe de 5% do valor (bruto) que resultar da liquidação da sentença, e em favor do advogado da ré, no importe de 5% sobre o valor atribuído aos pedidos indeferidos, satisfeitos pela parte contrária.

Quanto à base de cálculo dos honorários devidos ao patrono da ré, expresse que somente são devidos honorários em relação aos pedidos em que a parte autora foi sucumbente (pedidos indeferidos), nos termos do artigo 791-A, da CLT, razão pela qual não compõem a base



de cálculo dos honorários os pedidos em relação aos quais houve extinção, renúncia ou desistência.

Ante o julgamento proferido pelo E. STF na ADI 5.766, de observância obrigatória, (art. 927, I, do NCPC c/c 102, § 2º da CRFB), no qual houve a suspensão da eficácia da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, do art. 791-A, §4º, deve ser aplicada a condição suspensiva da exigibilidade do pagamento de honorários advocatícios ao advogado da ré por dois anos, independente da obtenção de créditos nestes ou em outros autos, após o que será extinta a obrigação, e os honorários não serão abatidos do crédito obtido pelo beneficiário da justiça gratuita.

Caso no curso do processo e durante o período de suspensão da exigibilidade o credor dos honorários demonstre que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade e a suspensão da cobrança de honorários, o autor poderá ser executado nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que a determinou devida.

Em virtude do acima exposto, ficam afastadas todas as teses e alegações tecidas pela parte autora contrárias à presente decisão.

Procede, nos termos acima.

### **Analiso.**

Inicialmente observa-se que falta interesse recursal à reclamada, tendo em vista que a sentença recorrida arbitrou os honorários advocatícios sucumbenciais “em favor do advogado da ré, no importe de 5% sobre o valor atribuído aos pedidos indeferidos, satisfeitos pela parte contrária”.

Como se vê, não foi declarada a isenção da reclamante em relação à verba honorária sucumbencial, mas, tão-somente, “a condição suspensiva da exigibilidade do pagamento de honorários advocatícios ao advogado da ré por dois anos, independente da obtenção de créditos nestes ou em outros autos, após o que será extinta a obrigação, e os honorários não serão abatidos do crédito obtido pelo beneficiário da justiça gratuita”.

Portanto, considerando que o recurso da reclamada é inespecífico, em face do que ficou decidido na sentença de origem, e a pretensão recursal já se encontra atendida pela decisão de primeiro grau. Declaro o recurso inadmissível, nesse ponto.

Por outro lado, no que diz respeito à insurgência recursal da reclamante, na hipótese em comento denota-se que o juízo de primeiro grau arbitrou os

honorários (no importe de 5%) sopesando os critérios definidos no artigo 791-A da CLT e seus parágrafos.

Considerando a previsão do art. 82, §2º do CPC, no sentido de que “*A sentença condenará o vencido a pagar ao vencedor as despesas que antecipou*”, este Colegiado tem considerado que o juiz tem a prerrogativa de medir o grau de zelo dos profissionais que atuaram no feito, a complexidade, natureza e importância da causa, de acordo com sua experiência na respectiva Vara do Trabalho, tendo inclusive melhores condições de comparar as demandas que lhe são submetidas, bem como as diferenças de atuação entre os profissionais da Região. Assim, essa Relatora seguiu a divergência suscitada pelo Exmo. Des. CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA e acompanhada pelo Exmo. Des. LUIZ ALVEZ no julgamento do recurso ordinário 0000658-60.2022.5.09.0007, com julgamento muito recente e publicação no DJET em 02/10/2023 (disponível em: <https://url.trt9.jus.br/xa00g>), e, desde então, essa 2ª Turma decide manter o percentual de honorários fixado na origem, sem representar violação ao art. 791-A, § 2º, da CLT.

Assim, afigura-se razoável o valor arbitrado aos honorários sucumbenciais da advogada da reclamante, não cabendo majoração.

### **Nego provimento.**

### **Recurso da parte autora**

### **Juros e correção monetária**

A reclamante entende que a delimitação da incidência dos juros de mora em conformidade com a decisão do Supremo Tribunal Federal pela ADC 58 viola o art. 883 da CLT que dispõe expressamente que os juros de mora serão computados a contar do ajuizamento da ação e, na Justiça do trabalho, são devidos à razão de 1% ao mês, não havendo como se admitir a correção dos créditos trabalhistas por meio da taxa SELIC a partir de sua citação e a supressão da correção monetária a partir de então. Defende que deve-se aplicar o Art. 883 da CLT e Lei 8177/91), não podendo se aplicar a taxa SELIC sob pena de afronta aos termos do Art. 769 da CLT, pois não se confunde com a correção monetária, conforme fundamentos que expõe nas razões de recurso. Assim, requer a reforma da sentença para que sejam aplicados os parâmetros que especifica.

Sobre o tema, constou na sentença ID. f27c779:

**CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA**

Deve ser observada a correção monetária do mês subsequente ao trabalhado, forma preceituada na Súmula 381 do TST, salvo se por lei a exigibilidade for anterior. Exceto para indenização por danos morais, que será a contar da publicação da presente sentença.

Em decisão proferida em 18 de dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal, reconheceu a inconstitucionalidade da Taxa Referencial - TR, decidiu que na Justiça Trabalhista, até a deliberação do Poder Legislativo sobre a matéria, devem ser utilizados na atualização dos créditos decorrentes das condenações os mesmos índices vigentes para correção monetária nas condenações cíveis em geral, devendo ser aplicado o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial e a Taxa Selic a partir da citação (STF, Pleno, ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 18.12.2020).

Como a Selic engloba juros e correção monetária, fora decidido, também, que com a sua incidência ficaria vedada a cumulação com outros índices. Assim, a consequência prática é que referida decisão do STF expressamente afastou a aplicação de juros aos créditos trabalhistas, sob pena de bis in idem.

A Seção Especializada deste E. Regional, analisando a matéria em sede de Agravo de Petição nos processos 0001720-90.2015.5.09.0651 e 0000324-55.2016.5.09.0130, julgados em 09/02/2021, após tecer analogia entre a mora decorrente da citação para os processos cíveis e a propositura da demanda para a seara processual trabalhista, trouxe que no processo do trabalho não há despacho citatório, há expressa determinação de expedição da notificação inicial dentro de 48 horas (art. 841, da CLT) e também há expressa previsão de que os juros contam-se a partir do ajuizamento da reclamatória (artigo 39, 1º, Lei 8.177/1991), decidiu que o termo inicial de aplicação da Taxa Selic é o ajuizamento da ação, o momento processual a partir do qual fixa-se a mora do devedor no processo do trabalho.

Ante o exposto e em razão do disposto no artigo 927 do CPC, os critérios acima deverão ser observados.

**Analiso.**

A discussão jurisprudencial acerca do índice de correção monetária a ser utilizado para débitos trabalhistas é antiga e a partir da Lei 13.467/2017 ganhou novas proporções. Com o advento da Reforma Trabalhista, o § 7º do art. 879 da CLT passou a definir a TR como índice de atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial.

Todavia, o TST, antes mesmo da inovação legislativa, havia declarado a inconstitucionalidade, por arrastamento, do art. 39, da Lei 8177/1991, com base em julgamento do STF proferido nas ADIs 4357, 4372, 4400 e 4425, que tratavam da atualização de débitos fazendários inscritos em precatórios. Diante de tal contexto, as ADC's 58 e 59 foram ajuizadas perante o STF que, liminarmente, determinou a suspensão da tramitação de todos os processos no âmbito da Justiça do Trabalho em que se discutissem se os valores devidos deveriam ser corrigidos pela Taxa Referencial (TR) ou pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

De fato, recentemente, em decisão definitiva proferida no dia 18/12/2020 nas ADC's 58 e 59, o STF entendeu pela inconstitucionalidade da TR como índice de correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais (arts. 879, §7º e 899, §4º, da CLT). Por conseguinte, definiu-se que na fase pré-judicial deverá ser aplicado o IPCA-e (já incluídos os juros) e a partir do ajuizamento da ação deverá ser aplicada a SELIC (já incluídos os juros), pois esta é utilizada para a atualização das condenações cíveis em geral (art. 406, CC).

Dessarte, não obstante, houve a propositura de Embargos de Declaração opostos em 19/2/2021 e em 14/4/2021, cuja decisão foi proferida em 22/10/2021 no seguinte sentido:

“Ante o exposto, não conheço dos embargos de declaração opostos pelos amici curiae.

Rejeito os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolho, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer 'a incidência do IPCA - E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)', sem conferir efeitos infringentes”.

Inclusive, em decisão proferida pelo Min. Dias Toffoli em sede de Embargos de Declaração na Reclamação 47929, cujo teor foi publicado em 07/2/2022, constam os seguintes esclarecimentos:

“(…)  
É o relatório. Decido.

Os embargos merecem ser acolhidos.

Embora o item 6 da ementa do acórdão para digma conduza à compreensão de que os “juros de mora” prescrito no caput do art. 39 da Lei nº 8.177/91 incida juntamente com o IPCA-E - índice indicado na ADC nº 58 para correção monetária de débitos trabalhistas na fase pré processual -, da parte dispositiva da decisão vinculante do STF extrai-se que, no período antecedente à judicialização, incide tão somente o IPCA E para fins de correção monetária.

Outrossim, ao acolher em parte os embargos para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, ficou consignado “a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”, reafirmando o juízo de inconstitucionalidade do caput do art. 39 da Lei 8.177/91.

Por fim, na linha da argumentação expendida pela embargante, tem-se que atecnia na utilização do termo “juros de mora” no caput do art. 39 da Lei nº 8.177/91 - uma vez que o dispositivo disciplina hipótese de correção monetária - ficou registrada no voto do Ministro Roberto Barroso na ADI nº 1.220, cujo trecho transcrevo:

“Antes de se passar à análise do mérito, um esclarecimento se faz necessário: apesar de o termo “juros de mora” constar do texto do art. 39 da Lei nº 8.177/1991, a interpretação sistemática do dispositivo impugnado revela que se cuida, em rigor técnico, de correção monetária. De fato, os índices mencionados no caput e no § 2º desse dispositivo - variação do BTN Fiscal e TRD - têm por objetivo garantir a recomposição do poder de compra perdido em razão da inflação, função essa que, no sistema monetário, é exercida pela correção monetária. Além disso, nos termos do § 1º desse mesmo dispositivo, sem prejuízo da atualização monetária, o valor dos débitos em atraso será acrescido de “juros de um por cento ao mês”. Essa parcela consiste em penalidade imposta ao devedor em razão do atraso no pagamento, o que revela sua natureza de juros de mora. O art. 39 da Lei nº 8.177/1991 trata, portanto, dos consectários da mora no pagamento de débitos trabalhistas, sendo certo que, a despeito da terminologia utilizada, trata-se, no caput e no § 2º, de correção monetária, e, no § 1º, dos juros de mora.” (grifei)

Feita essas considerações, bem como tendo em vista que a decisão reclamada se valeu da redação do item 6 do acórdão paradigma para assentar a possibilidade de incidência cumulativa, na fase pré-judicial, do IPCA-e e dos juros previstos no art. 39, caput, da Lei nº 8.177/91 (e-Doc 36, p. 13), acolho os embargos com efeitos infringentes para julgar procedente a reclamação e cassar o ato reclamado proferido nos auto do Processo AIRR nº 21397-49.2014.5.04.0015, determinando que a autoridade reclamada, ao proceder a atualização do débito trabalhista, observe a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir

do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC”.

Sendo assim, ante o julgamento do STF, que é vinculante, determina-se a aplicação de juros equivalentes à TR e correção monetária pelo IPCA na fase pré-judicial, e SELIC na fase judicial, a qual já engloba os juros de mora, nos termos da ADC 58.

Nesse mesmo sentido é a ementa da SBDI-1 do TST:

“Agravo em Embargos. Correção monetária. Índice aplicável. Decisão embargada em consonância com a tese vinculante firmada pelo STF na ADC 58. Divergência jurisprudencial não analisada. Incidência do art. 894, § 2º, da CLT.

A SBDI-I, sob o fundamento do art. 894, § 2º, da CLT, deixou de analisar a alegação de existência de divergência jurisprudencial, ao constatar que a decisão embargada estava em consonância com tese vinculante do STF proferida na ADC 58. Na hipótese, a decisão embargada, em conformidade com a tese vinculante do STF, determinou que a atualização dos créditos decorrentes da condenação judicial e a correção dos depósitos recursais utilizassem os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência da correção monetária pelo IPCA-e e dos juros previstos no caput do artigo 39 da Lei nº 8.177/91, equivalente à TRD acumulada no período correspondente na fase pré-judicial, e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), observando-se os parâmetros especificados na decisão. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, negou provimento ao agravo. TST-Ag-E-Ag-AIRR-24283-94.2017.5.24.0003, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga, julgado em 30/6/2022.”

Por fim, haja vista que as matérias recorridas estão devidamente fundamentadas, conclui-se que se encontram, assim, também prequestionadas, nos termos da Súmula n.º 297 do C. TST. Destaca-se que o resultado da ação de controle concentrado de constitucionalidade deve ser observado nessa instância recursal, nos termos do art. 927, I, do CPC, sob o risco de invocar a reclamação prevista no art. 988, III do CPC (dispositivos aplicáveis ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e art. 15 do CPC). Ainda, esclarece-se que este Tribunal se submete aos efeitos do julgado na ADC 58, pois decisão em sentido contrário formaria um título executivo inexigível, nos termos do art. 525, §§ 12 e 14 do CPC.

Assim, **nego provimento** ao recurso.

## ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência Regimental do Excelentíssimo Desembargador Célio Horst Waldraff; presente a Excelentíssima Procuradora Margaret Matos de Carvalho, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Célio Horst Waldraff, Claudia Cristina Pereira, Carlos Henrique de Oliveira Mendonca e Luiz Alves; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Claudia Cristina Pereira, Célio Horst Waldraff e Luiz Alves; sustentou oralmente a advogada Ligia Weiss de Paula Machado inscrita pela parte recorrente F. D. O. T. , sustentou oralmente o advogado Adrian Moreno inscrito pela parte recorrente B. E. S.A.; participou em férias, o Excelentíssimo Desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonça (Regimento Interno, art. 226); **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, após a manifestação oral da I. Representante do Ministério Público do Trabalho presente, por unanimidade de votos, **ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, bem como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMANTE** e, por maioria, vencido o Excelentíssimo Desembargador Luiz Alves, quanto ao valor do dano moral, a quem foi deferida a juntada de justificativa de voto vencido, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMADA** para afastar a suspensão da contagem do prazo prescricional e decidir que estão prescritas as verbas que se tornaram exigíveis antes de 11.01.2018, tudo nos termos da fundamentação.

Custas processuais, ao encargo da ré, reduzidas para R\$ 1.960,00 (mil, novecentos e sessenta reais), calculadas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação, reduzida para R\$ 98.000,00 (noventa e oito mil reais).

Intimem-se.

Curitiba, 14 de novembro de 2023.

**CLAUDIA CRISTINA PEREIRA**  
**Relatora**