

PROCESSO nº 0000075-71.2024.5.09.0018 (RORSum)

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL. INVALIDADE. ARTIGO 500 DA CLT. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. Nos termos do artigo 500 da CLT, o pedido de demissão formulado pela empregada gestante sem a assistência da entidade sindical é inválido, tendo em vista que a norma visa à proteção do nascituro. No caso, como a reclamante estava grávida no momento em que pediu demissão, já gozava da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT e no art. 7º, XVIII, da CF. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ estabelece a necessidade de um olhar diferenciado em se tratando de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso da mulher em estado gestacional, pois não se pode ter como válida uma renúncia a um direito constitucionalmente garantido sem que a autora tivesse sido esclarecida por terceiro desinteressado, como aqueles arrolados pelo artigo 500 da CLT. Recurso do reclamado a que se nega provimento.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**, provenientes da **MM. 1ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

Adverte-se que a numeração de páginas resulta da conversão do processo para .pdf, em ordem crescente.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário do reclamado, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO DA PARTE RECLAMADA IRMÃOS MUFFATO S.A.

a) Limitação da condenação ao valor indicado na inicial

Requer a reforma para que a condenação seja limitada aos valores dos pedidos indicados na inicial, pois a apuração dos valores em liquidação por cálculos feriria os artigos 141 e 492 do CPC.

Consta da r. sentença:

“A partir de 11.11.2017 o art. 840, §1º da CLT, com a redação estabelecida pela Lei 13.467/17, passou a dispor 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”*.

Portanto, o dispositivo de lei em comento exige que o pedido seja certo e determinado. Logo, ajuizada a demanda já sob a égide da lei nova, não há falar em aplicação do disposto no art. 324, §1º, do CPC, pois o dispositivo celetário não permite a formulação de pedidos genéricos, inexistindo omissão legislativa nesse aspecto. Também não é a hipótese dos autos, pois todos os pedidos formulados pelo autor são certos e determinados.

Quanto à indicação de valores dos pedidos, ressalta-se que não há exigência de liquidação pormenorizada dos pedidos, sendo suficiente a indicação dos valores por estimativa. É o que ocorre com a redação dada ao §1º do art. 840, com sua vigência a partir de 11.11.2017, pois o que o legislador exigiu foi tão somente a indicação do valor do pedido e não sua rigorosa liquidação. Isto porque, como ressalta o autor, o cálculo contábil preciso somente será viável com a documentação a ser apresentada pela empregadora ou mesmo depois de estabelecidos os respectivos parâmetros para a condenação imposta pelo Juízo.

Nesse aspecto, Mauro Schiavi afirma que “não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado, ainda que por estimativa”, o que se justifica pela limitação de acesso a documentos (Manual de Direito Processual do Trabalho. 13ª ed. Ed. LTR, 2018. p. 570). Também o C. TST editou a Instrução Normativa 41, que em art. 12, §2º, estabeleceu que *para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil*. Logo, é plenamente possível a indicação estimativa dos valores dos pedidos postos na inicial, sem que isso represente,

contudo, limitação expressa da condenação, de acordo com a jurisprudência se que seguiu à Reforma, inclusive o Incidente de Assunção de Competência julgado pelo TRT-9 e a tese jurídica firmada consequentemente no Tema nº 09.

Com fulcro nessa fundamentação este Juízo reconhece como perfeitamente aplicável o disposto no art. 840, § 1º, da CLT para as ações ajuizadas a partir de 11.11.2017. Assim, haverá limitação no caso de pedidos expressamente liquidados; para aqueles em que o valor dado ao pedido foi por mera estimativa, não haverá a limitação ao valor do pedido.

Acolhem-se parcialmente, nesses limites.”

Tratando-se de processo com rito sumaríssimo (art. 852-A e seguintes da CLT) como o que ora se analisa, aplicável a limitação dos valores dos pedidos formulados na petição inicial, tanto na fase de liquidação quanto na fase de execução, sob pena de julgamento *ultra petita* ou excesso de execução, conforme o caso.

O artigo 852-B, I, da CLT prevê que “Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo: I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente” e o §1º “... sob pena de arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa”.

Nesse norte, em se tratando de procedimento sumaríssimo, deve ser observado o valor máximo indicado na petição inicial, sob pena de ultrapassar o limite máximo de 40 salários mínimos previsto no art. 852-A da CLT.

Esta E. Turma já decidiu:

“VALORES DOS PEDIDOS APONTADOS NA PREFACIAL. MERA ESTIMATIVA. PROCESSO SUMARÍSSIMO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO A 40 SALÁRIOS-MÍNIMOS.

Os valores apontados aos pedidos formulados na petição inicial, conforme previsão na atual redação do § 1º do art. 840 da CLT, não impõem limite à condenação, devendo ser reconhecida a possibilidade de apresentação por estimativa. Entendimento consoante o julgamento do IAC 0001088-38.2019.5.09.0000 pelo Tribunal Pleno deste E. Regional. Entretanto, visto tramitarem os autos pelo rito sumaríssimo, a liquidação deverá ficar limitada ao valor atribuído a cada pedido na emenda à petição inicial, bem como, ao montante global equivalente a 40 vezes o valor do salário mínimo vigente à data da propositura da ação. Sentença que se mantém.” (RORSum 0000311-54.2023.5.09.0892,

Rel. Des. JANETE DO AMARANTE, julgado em 22/03/2024).

Dá-se, assim, **provimento** ao recurso do reclamado para limitar a condenação aos valores indicados pela autora na petição inicial, ressalvados os acréscimos legais (juros e correção monetária).

b) Nulidade do pedido de demissão - conversão em dispensa sem justa causa - estabilidade gestante

Assevera que a reclamante não faz jus à estabilidade, pois foi desligada ao fim de seu contrato de experiência em 05/03/2022, entretanto a reintegrou em 04/08/2022 quando soube de seu estado gravídico. Defende que o posterior pedido de demissão partiu da própria autora, em 04/08/2022, e, como tal, renunciou à estabilidade, de forma que desnecessária a assistência do sindicato, pois seu contrato de trabalho não estava revestido de estabilidade ou de garantia de emprego que tornasse exigível a formalidade da assistência sindical. Requer seja mantido o pedido de demissão e afastada a estabilidade, e, por consequência, a indenização substitutiva, haja vista sua expressa renúncia.

Decidiu o MM. juízo *a quo*:

“Aduz a reclamante que na data do término do contrato se encontrava gestante, fazendo jus à estabilidade provisória. Sustenta que na rescisão contratual de sua iniciativa deveria ser assistida pelo Sindicato ou Ministério Público, diante da estabilidade, sendo que a ausência da assistência traz nulidade ao ato. Pugna pela nulidade do pedido de demissão e sua conversão em rescisão sem justa causa, com o pagamento das verbas que a acompanham.

A empregadora contesta os pedidos. Afirma que a reclamante foi desligada em 05/03/2022, com o fim de seu contrato de experiência (fl. 125). Que assim que tomou ciência do estado gravídico da parte autora realizou sua reintegração. Alega que o posterior pedido de demissão partiu da parte autora, em 04/08/2022, sendo que ela foi quem optou por não cumprir o aviso prévio (fl. 131). Conforme declaração assinada de próprio punho, a empregada renunciou à estabilidade e motivou o desligamento em causas de caráter pessoal. Aduz que não houve nenhum ato vicioso que ensejasse a nulidade da rescisão de trabalho realizada e conversão em rescisão sem justa causa.

São os fatos. Passa-se à análise.

Nos termos do art. 500 da CLT, o pedido *“de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”*.

O objetivo do legislador quanto à assistência do sindicato, de autoridade do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho no momento do pedido de demissão do empregado estável é garantir que o trabalhador seja devidamente cientificado e orientado quanto às consequências do ato, sobretudo quanto à renúncia do direito à estabilidade assegurada por norma constitucional, impedindo, assim, que o pedido de demissão esteja eivado de qualquer vício de vontade.

No presente caso é inegável que a autora era portadora de estabilidade gestante, o que era do pleno conhecimento da reclamada, mas não foi assistida por qualquer das autoridades indicadas no art. 500 da CLT quando da alegada renúncia à estabilidade. Nessas condições, não se mostra possível considerar válido o pedido de demissão, e, por consequência, a renúncia à estabilidade também padece de vício. Nesse sentido a jurisprudência consolidada do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ARTIGO 500 DA CLT. AJUIZAMENTO DA AÇÃO APÓS O EXAURIMENTO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou entendimento de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, está condicionada à assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente da trabalhadora de rescindir o contrato de trabalho. Precedente da SBDI-1/TST. II. No presente caso, consta do acórdão que a empregada estava grávida quando da extinção do contrato de trabalho e que não houve a necessária assistência do sindicato respectivo ou da autoridade competente para homologação do pedido de demissão. Portanto, não merece reparos a decisão unipessoal agravada, em que se considerou inválido o pedido de demissão da parte reclamante, deferindo-lhe a indenização substitutiva do período compreendido entre a data da rescisão contratual e o final do período estabilitário. No que concerne à alegação de que houve abuso de direito e enriquecimento ilícito da parte reclamante, constata-se que a decisão unipessoal está em consonância com a OJ nº 399 da SBDI-1/

TST, que dispõe: “o ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável”. Quanto à pretensão exclusiva de recebimento da indenização substitutiva, esta Corte Superior tem decidido que o 10, II, b, do ADCT não condicionou o gozo da estabilidade provisória a que a empregada gestante postule primeiro sua reintegração no emprego. Precedente da SBDI-1/TST. III. Desse modo, a decisão agravada encontra-se em plena conformidade com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte. Incide, no caso, o óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento (Ag-ED-RR-329-74.2019.5.19.0007, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 24/03/2023).

É de se lembrar, ainda, que o direito ao emprego é um direito irrenunciável pela gestante, na medida em que visa também dar proteção ao nascituro. E que a empregadora, que não se trata de empresa de pequeno porte, mas de supermercado que conta com centenas de empregados e diversas filiais no estado do Paraná, além de contar com assessoria jurídica experiente, e deve observar sua responsabilidade social e ter em conta que os direitos fundamentais geram vinculação não só verticalmente, mas também de forma horizontal. Isso significa dizer que os direitos fundamentais não são obrigatórios de observação apenas entre o Estado e indivíduos, mas que os particulares também lhes devem obediência nas suas relações privadas, tais como na relação entre empregado e empregador privados.

Maior razão tem a reclamante quando se analisa a questão a partir do protocolo para julgamento em perspectiva de gênero, que estabelece a necessidade de um olhar diferenciado em se tratando de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso da mulher em estado gestacional. Não se pode ter como válida uma renúncia a um direito garantido constitucionalmente sem que a autora tivesse sido esclarecida por terceiro desinteressado, como aqueles arrolados pelo art. 500 da CLT.

Logo, o pedido de demissão com renúncia à estabilidade gestante não observou requisito legal e padece de vício de validade. Acolhe-se, portanto, o pedido para declarar a nulidade do pedido de demissão, reconhecendo que a dispensa se deu sem justa causa e em violação ao direito da reclamante à estabilidade no emprego até

cinco meses após o parto, nos termos do disposto no art. 10, II, b, do ADCT.

1.2. Indenização substitutiva

Observado que já está encerrada a gravidez, considerando o nascimento da criança, comprovado em 31.10.2022 (fl. 26), a estabilidade deve ser convertida em indenização, ficando prejudicada a garantia legal do emprego.

Deferem-se, portanto, os salários do período compreendido entre a data do momento da data da demissão, 03/08/2022 (fl. 122), até cinco meses após o parto (fl. 26, 31.10.2022), ou seja, até **31.03.2023**. Observe-se, para fins de cálculo, o salário auferido pela reclamante no montante de R\$ 1.466,00 (fl. 130).

Calculam-se também férias proporcionais acrescidas de 1/3 e a gratificação natalina proporcional a esse tempo. A natureza jurídica das parcelas apuradas a esse título é indenizatória, o que desde já se declara.

As parcelas salariais (salários e 13o salário) geram reflexos em FGTS, no percentual de 11,20%.

Acolhe-se o pedido formulado no item 3.

1.3. Reconhecimento da dispensa sem justa causa

Uma vez declarada a nulidade do pedido de demissão e o término do período de estabilidade, deve-se reconhecer a dispensa sem justa causa por iniciativa da Reclamada. Neste sentido:

[...] EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMANTE. LEI 13.467/2017. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 500 DA CLT. OMISSÃO CONFIGURADA. Diante do reconhecimento da nulidade do pedido de demissão da reclamante, impõe o acolhimento dos embargos de declaração para acrescer à condenação o pagamento das diferenças de verbas rescisórias, decorrentes da conversão em dispensa sem justa causa, tais como o aviso prévio, multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT e indenização substitutiva pelo não fornecimento das guias para levantamento do seguro-desemprego. Embargos de declaração acolhidos para sanar omissão, com efeito modificativo (ED-RR-1006-04.2015.5.10.0005, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 22/11/2019).

Assim, acolhe-se o pedido da reclamante.”

A estabilidade provisória da gestante está prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, II, 'b', *in verbis*:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (destaque acrescido)

Incontroverso o estado gravídico da autora à época do pedido de rescisão do contrato de trabalho (fls. 27) e que foi ele realizado sem a assistência sindical, de sorte que incide o artigo 500 da CLT:

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Da análise do TRCT de fls. 129-130 verifica-se que não houve assistência sindical à trabalhadora, razão pela qual o pedido de demissão apresentado pela reclamante em 03/08/2022 (fls. 122), ainda que lavrado de próprio punho, não é válido.

O art. 500 da CLT se aplica à estabilidade da gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido, conforme preveem os artigos 10, II, “b” do ADCT e 223 da Constituição Federal.

A garantia de emprego conferida à gestante pela Constituição Federal tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro, cumprindo sejam asseguradas condições mínimas à tutela da saúde e de seu bem-estar. Trata-se de norma de ordem pública e, como tal, é irrenunciável.

Assim, na hipótese de pedido de demissão da empregada gestante, ainda que ausente vício de consentimento, a rescisão contratual somente será válida se houver assistência do sindicato da categoria ou da autoridade competente.

Como aliás bem pontuado pela Magistrada de origem, a questão ganha maior relevância quando analisada a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que estabelece a necessidade de um olhar diferenciado em se tratando de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso da mulher em estado gestacional, pois não se pode ter como válida uma renúncia a um direito constitucionalmente garantido sem que a autora tivesse sido esclarecida por terceiro desinteressado, como aqueles arrolados pelo artigo 500 da CLT.

Cita-se o entendimento do C. TST:

RECURSO DE REVISTA - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - EMPREGADA GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. 1. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que o pedido de demissão, ainda que a duração do contrato de trabalho seja inferior a um ano, só será válido quando feito com a assistência do sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, conforme estabelece o art. 500 da CLT. 2. No caso, o Tribunal Regional consignou que o pedido de demissão da autora foi realizado sem a indispensável assistência sindical. Desta forma, é dispensável investigar a existência de vício de consentimento no ato de ruptura contratual. Isto porque a assistência sindical é requisito formal preliminar, que, naturalmente, deve ser examinado anteriormente ao próprio vício de consentimento. 3. Trata-se de questão de ordem pública, que envolve direito indisponível e, por conseguinte, irrenunciável, cuja observância pode e deve ser verificada pelas instâncias ordinárias, sob pena de violação dos arts. 500 da CLT e 10, II, "b", do ADCT, e contrariedade à Súmula nº 244 do TST. (RR-1000632-43.2018.5.02.0601, 2ª Turma, Relatora Des. Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 18/08/2023).

Considerando que o período estável é de cinco meses após a data do parto, correta a r. sentença ao reconhecer a estabilidade provisória até 31/03/2023, assim como a dispensa sem justa causa por iniciativa do reclamado.

Mantém-se.

c) Verbas rescisórias - seguro-desemprego - retificação da CTPS - FGTS com 40%

Confiando na reforma quanto ao tópico precedente, pugna pela reforma

para que seja afastado o direito ao pagamento das verbas rescisórias, a entrega dos documentos para habilitação no seguro-desemprego, a retificação da CTPS e a incidência da multa rescisória de 40%, assim como a entrega das guias necessárias para o saque do FGTS.

O reclamado foi nesses termos condenado:

“1.3.1. Verbas rescisórias

Reconhecido a nulidade do pedido de demissão com a conversão para a dispensa sem justa causa e o montante líquido já pago no TRCT juntado à fl. 130, são devidas as seguintes diferenças de parcelas à autora:

- a) aviso prévio indenizado (30 dias); o período se integra ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais - R\$ 1.466,00;
- b) Férias proporcionais (9/12), considerando a projeção do aviso prévio, com acréscimo do terço legal (R\$ 1.099,50 + R\$ 366,50)
- c) 13º salário relativo ao ano de 2023, já considerando a projeção do aviso prévio, na ordem integral (9/12) - R\$1.099,50.

Sobre as parcelas de itens “a” e “c” deve haver incidência dos depósitos do FGTS acrescidos da multa de 40%.

Acolhe-se o pleito formulado no item “4”. [...]

1.3.3. Seguro-desemprego

A empregadora tem a obrigação de proceder à entrega dos documentos que possibilitem a habilitação da parte autora junto ao programa de seguro-desemprego, competindo ao órgão gestor avaliar se ela preenche ou não os requisitos. Assim, o reclamado deverá proceder à entrega das guias hábeis para habilitação junto a referido programa, no prazo de cinco dias a contar do trânsito em julgado, sob pena de indenizar o reclamante pelo prejuízo que sofrerá em virtude de sua omissão.

Apenas se frustrado o pagamento pelo órgão gestor, por motivo que possa ser atribuído à empregadora, e desde que a reclamante tenha preenchido os requisitos legais para percepção, se deverá converter em indenização substitutiva, quando deverão ser observados o número de parcelas devidas, bem como o montante financeiro de cada uma, e época própria para pagamento.

1.3.4. Retificação da CTPS

Diante da nulidade do pedido de demissão da reclamante e a conversão em dispensa sem justa causa, nos termos acima deferidos, condena-se o reclamado a proceder à retificação término do contrato laboral observando-se a projeção do aviso prévio para 03.04.2022.

Cite-se especificamente para cumprimento da obrigação, no prazo de 5 dias úteis, com incidência de multa, a partir do quinto dia útil sem cumprimento, desde já arbitrada em R\$ 200,00 por dia, limitada a 30 dias. Decorrido o prazo de trinta dias-multa. No silêncio, a Secretaria o fará.

Tratando-se de CTPS eletrônica, observem-se os prazos e procedimentos previstos na Portaria 1.195, de 30 de outubro de 2019, da Secretaria Especial de Relações de Trabalho. Nessa hipótese, a reclamada deverá informar nos autos o cumprimento da obrigação, anexando comprovante digital correspondente à baixa no sistema.”

Remanescendo incólume o tópico precedente, devidas as verbas condenatórias e obrigações de fazer conforme acima descritas.

Mantém-se o julgado, por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, inciso IV, da CLT - “§ 1º Nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário: IV - terá acórdão consistente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalecente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão”).

d) Honorários advocatícios

Discorre estar incorreta a r. sentença em relação a fixação dos parâmetros dos honorários advocatícios, uma vez que deferiu o pagamento com base no valor da condenação e não no valor líquido, bem como fixou os honorários no percentual de 10%, que se mostram excessivos em causa que não é complexa.

Requer a reforma para que os honorários advocatícios devidos para os patronos da parte reclamante sejam reduzidos e incidam sobre o valor líquido a ser apurado em liquidação de sentença.

Os honorários foram assim arbitrados:

“O art. 791-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/2017, vigente a partir de 11 de novembro de 2017, regulamenta a questão dos honorários de sucumbência no processo do trabalho, plenamente aplicáveis ao caso dos autos, tendo em vista que a ação foi proposta já na vigência dessa norma.

Referido dispositivo estabelece que ao advogado que atue nos autos serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% 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. Na fixação dos honorários o juízo deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa bem assim o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. O parâmetro final consiste em estabelecer que na hipótese de procedência parcial, o juízo deverá arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

A autora foi vencedora (e a parte reclamada sucumbente) nos pedidos condenatórios de indenização referente ao período de estabilidade, verbas rescisórias e FGTS e multa, em valores a serem apurados em liquidação de sentença. Sobre esse proveito econômico incidirão honorários de sucumbência para os procuradores que assistem a autora, no percentual de 15%. No caso da conversão da obrigação de fazer do seguro-desemprego em indenização pelo equivalente incidirão honorários no mesmo percentual.

Frisa-se que a sucumbência parcial da parte autora quanto aos valores não acarreta obrigação de pagamento de honorários, pois foi predominantemente vencedora nos pedidos, aplicando-se por analogia a regra pertinente ao cálculo de custas processuais. Nesse sentido o Enunciado no. 3 aprovado pela Escola Judicial do TRT-RS: SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 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 petição inicial.

A autora foi sucumbente apenas no pedido de multa do art. 477 da CLT. Logo, sobre o valor desse pedido serão devidos honorários de sucumbência para os procuradores que assistem a reclamada, no percentual de 10%.

No entanto, a trabalhadora é beneficiária da Justiça Gratuita, e considerando o julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade 5.766, de 20.10.21, que declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já se reconheceu que o texto legal padece de vício de constitucionalidade. Logo, declarada a inconstitucionalidade da norma em questão, os valores dos honorários de sucumbência não poderão ser cobrados do empregado, e somente poderão ser exigidos no caso de modificação das condições econômicas de tal modo que deixe de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade. Portanto, os honorários de sucumbência devidos pela reclamante deverão permanecer com cobrança suspensa por dois anos, nos termos da lei; decorrido esse prazo a contar do trânsito em julgado da presente sentença sem a comprovação dessa alteração de status econômico, tais obrigações restarão totalmente extintas.

Deferem-se honorários de sucumbência recíprocos, observados esses parâmetros.

Acolhe-se, nestes termos.”

O reclamado foi condenado ao pagamento de honorários aos advogados da parte autora no percentual de 15% (e não de 10%) “em valores a serem apurados em liquidação de sentença”.

Esta E. 7ª Turma entende que a nova regra atinente aos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho é aplicável às ações ajuizadas na vigência da Lei 13.467/2017, como na hipótese.

Verifica-se dos autos que ambas as partes quedaram sucumbentes, pelo que devidos honorários advocatícios aos patronos das partes adversas, a teor do artigo 791-A da CLT.

Cita-se o seguinte aresto:

“JUSTIÇA GRATUITA. CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. POSSIBILIDADE. Diante da decisão

proferida pelo STF na ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade parcial do art. 791-A, § 4º da CLT, permanece cabível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios. Da mesma forma, permanece de dois anos o prazo para “o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário”. Apenas a possibilidade de a verba honorária ser deduzida dos créditos obtidos em juízo é que deixa de existir. Recurso do réu a que se dá provimento.” (TRT-PR 0000731-69.2022.5.09.0124, Rel. Des. BENEDITO XAVIER DA SILVA, publ. 16/10/2023)

No que tange ao pedido de minoração dos honorários, para a fixação dos honorários advocatícios o legislador estabeleceu fórmula que agrega dois critérios interpretativos. O primeiro está vinculado a determinações legais estabelecendo coeficiente máximo e mínimo de fixação e base de cálculo. Já o segundo é de interpretação discricionária quanto a determinadas condições a serem avaliadas pelo Magistrado no caso concreto.

Assim dispõe o art. 791-A, §2º da CLT: “§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço”.

Analisando-se os presentes autos, entendo que o montante deferido em favor do procurador da parte autora não é compatível com a natureza e a importância da causa, assim como com o trabalho realizado e o tempo exigido para seu serviço, motivo pelo qual comportam reforma.

Diante do exposto, **reforma-se** parcialmente para fixar os honorários advocatícios devidos pela parte reclamada aos patronos da parte reclamante no percentual de 10% sobre o valor bruto da condenação, excluídos os encargos sociais patronais.

Acórdão

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do

Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Ana Carolina Zaina, Marcus Aurelio Lopes e Janete do Amarante; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Janete do Amarante e Ana Carolina Zaina; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO DO RECLAMADO**, assim como das contrarrazões. No mérito, vencida a Exma. Revisora quanto à estabilidade da gestante, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO**, para: a) limitar a condenação aos valores indicados pela autora na petição inicial, ressalvados os acréscimos legais (juros e correção monetária); b) fixar os honorários advocatícios devidos pela parte reclamada aos patronos da parte reclamante no percentual de 10% sobre o valor bruto da condenação, excluídos os encargos sociais patronais, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de maio de 2024.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Relator