



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0000293-45.2019.5.09.0125

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 28/04/2020

**Valor da causa:** R\$ 78.958,75

**Partes:**

**RECORRENTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: ELISANDRO KLAY DANA

**RECORRIDO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: DIEGO LUIZ PORTELA FONTANA

ADVOGADO: ALVARO CESAR SABBI

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: LEANDRO PORTELA CATANI



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA  
DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

*Conciliar também é realizar justiça*

PROCESSO nº 0000293-45.2019.5.09.0125 (ROT)

RECORRENTE: \_\_\_\_\_

RECORRIDA: \_\_\_\_\_

RELATOR: JUIZ CONVOCADO LUIZ ALVES

## RELATÓRIO

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 2ª VARA DO TRABALHO DE PATO BRANCO**.

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

Acentue-se, ainda, que a presente ação foi ajuizada em 27/5/2019; o contrato de trabalho perdurou de 17/3/2016 a 11/2/2019; e a sentença foi publicada em 17/12/2019.

Inconformado com a sentença de fls. 481/496, proferida pelo Juiz do Trabalho **José Eduardo Ferreira Ramos**, que acolheu parcialmente os pedidos, recorre o Reclamante, \_\_\_\_\_.

Por meio do recurso ordinário de fls. 507/522, interposto em 31/1/2020, postula a reforma quanto aos seguintes pedidos: a) reversão da justa causa; b) indenização por danos extrapatrimoniais; c) honorários advocatícios.

Contrarrazões pela Reclamada, \_\_\_\_\_,  
às fls. 526/540.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619



recursos ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

## MÉRITO

### RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

#### REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Extrai-se da sentença:

##### "1. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. RESCISÃO INDIRETA. CTPS.

Segundo a **versão narrada na petição inicial**, em síntese:

- a) desde o início do contrato de trabalho o reclamante solicitou "mais atenção aos empregados" em virtude das condições precárias dos alojamentos, tendo em vista a "imundície" dos locais, a insuficiência e as condições ("velhos, desgastados, finos e sem condições de uso") dos colchões;
- b) também motivaram discussões e reclamações entre os empregados a cessação do café a partir de julho de 2017, a "dobra" da jornada sem tempo para descanso, o transporte de materiais perigosos (a exemplo de tintas, solventes, óleo e outros produtos inflamáveis) no compartimento de carga do ônibus e o acionamento para o trabalho em horário de folga para "cobrir escala";
- c) o reclamante não conseguia programar atividades pessoais com a sua família, pois a escala somente era liberada no dia anterior, de modo que necessitava "ficar sempre em alerta";
- d) dias antes da dispensa o reclamante enviou mensagem por aplicativo de celular para o grupo de motoristas da reclamada, relatando os "absurdos" vivenciados pelos motoristas, inclusive a "forma grosseira" com que os empregados eram tratados pelo gerente de Cascavel, que os proibia de saírem do alojamento durante o intervalo, além do trabalho contínuo, sem folgas;
- e) ao saber das mensagens a reclamada "infiltrou-se" no grupo dos motoristas, visando dispensar o reclamante por justa causa;
- f) numa das conversas no grupo os empregados discutiram a validade da Circular 02/2018, tendo em vista o exíguo tempo previsto para a arrumação dos ônibus pelos motoristas antes do início da viagem e a proibição de saída do alojamento durante o intervalo pelo gerente de Cascavel;
- g) após a troca de mensagens os superiores hierárquicos do reclamante passaram a tratá-lo com desprezo, até que em 11.fev.2019, aproximadamente uma semana depois do ocorrido, houve a sua dispensa por justa causa;
- h) a dispensa do reclamante representou "retaliação" para servir de "exemplo" aos demais empregados;
- i) a reclamada incorreu nas faltas graves descritas no art. 483, "a", "b" e "d" da CLT.

Por seu turno, na sua **contestação** a reclamada basicamente relatou que:

- a) o reclamante foi dispensado por justa causa porque "vinha demonstrando indisciplina e insubordinação com seus superiores, afrontando e desrespeitando as normas e condutas da empresa e incitando os colegas de trabalho para descumprirem com suas obrigações com o empregador";
- b) a empresa não desrespeitou condição de trabalho;

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619



- c) as escalas eram elaboradas mensalmente e as alterações comunicadas com antecedência;
- d) os veículos são deixados prontos por equipe específica para o início de cada jornada;
- e) durante o contrato de emprego o reclamante demonstrou insubordinação em várias situações, as quais foram alvo de punição com advertências, a exemplo dos episódios em que parou em local não autorizado e deixou uma passageira e que faltou ao trabalho sem prévia justificativa;
- f) o reclamante descumpriu o combinado no que tange ao início da jornada de trabalho, deslocando-se para as rodoviárias com antecedência superior à determinada, gerando horas extras. Dita situação provocou a reemissão de circular alertando os motoristas sobre o período de deslocamento entre as garagens e as rodoviárias, após o que o reclamante passou a enviar mensagens por aplicativo de celular para grupo de Whats App integrado pelo superior \_\_\_\_\_, desrespeitando e "difamando" os seus superiores;
- g) outros empregados não reclamaram sobre as condições dos alojamentos;
- h) produtos perigosos não foram transportados nos bagageiros dos veículos.

Ou seja: pelo que se conclui **do confronto das versões narradas na inicial e na contestação** o reclamante foi dispensado em virtude de supostos atos "...de indisciplina ou de insubordinação..." e "...lesivo da honra ou da boa fama (...) contra o empregador e superiores hierárquicos..." (fl. 86), alegadamente concretizados pelo seu **deslocamento para as rodoviárias com antecedência superior à ditada por sua empregadora**, em desrespeito às normas regulamentares internas, e pelo **envio de mensagens ofensivas à reclamada e aos seus prepostos para grupo de Whats App**, composto por integrantes do seu quadro de pessoal. Tudo somado a outras situações pretéritas durante o contrato, objeto de advertências. Eis o que interessa, em princípio, para o deslinde da controvérsia.

Pois bem. Em primeiro lugar, é importante lembrar que a ratificação judicial da **despedida por justa causa** sabidamente supõe **prova cabal e robusta da materialidade e da autoria da conduta imputada ao empregado**, naturalmente a **cargo da empregadora (artigo 818 da CLT)**.

Nessa temática, o conjunto probatório:

- a) não se presta a confirmar o suposto descumprimento das normas regulamentares internas pelo reclamante, especialmente no que diz respeito ao tempo de antecedência estabelecido para o seu comparecimento na garagem antes do início de cada viagem;
- b) evidencia que as faltas retratadas na fl. 323, genericamente impugnadas pelo reclamante e taxadas de "inverdade" e de "mentira" (fl. 428) - a saber: esquecimento de uma passageira no restaurante em que realizou a parada para o lanche no dia 9.jul.2017 e a falta ao trabalho no dia 17.jul.2018 - foram alvo de punição proporcional e adequada à sua gravidade (advertências);
- c) realmente confirma a **prática da falta grave capitulada no art. 482, "k", da CLT pelo reclamante**, o que se conclui mediante simples leitura das **mensagens retratadas na fl. 447**, de sua **incontroversa autoria**. Explica-se.

Oportunizada sua manifestação sobre os documentos de fls. 446/447, limitou-se o reclamante a impugnar a juntada por suposta intempestividade (fls. 450/456). Sucede, porém, que o art. 845 da CLT admite a juntada de documentos até o encerramento da instrução processual, somente levada a efeito em 17.out.2019 (fls. 462/464).

Por outro lado, independentemente da concretização de algumas infrações contratuais denunciadas na petição inicial, resta incontroverso que **a paralisação da prestação de serviços não derivou de ato volitivo unilateral do reclamante**, sobretudo nos termos e condições dos §§ 1º e 3º do artigo 483 da CLT, porquanto resultado de **deliberação patronal**, materializada sob a perspectiva das letras "h" e "k" artigo 482 da CLT.

Nunca é demais lembrar que a boa-fé objetiva contratual, consagrada no artigo 422 do Código Civil, impõem aos sujeitos contratantes alguns deveres anexos ou laterais, inclusive de urbanidade e respeito recíprocos, a exemplo do que se sucede nas demais relações sociais. Nas palavras de Maria Helena Diniz, o princípio da boa-fé liga-se "...ao interesse social das relações jurídicas, uma vez que as partes devem agir com lealdade, retidão e probidade, durante as negociações preliminares, a formação, a execução e a extinção do contrato..." (DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**, 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 195).

Eis o motivo pelo qual o empregado logicamente não detém a possibilidade de expressar publicamente as suas opiniões pessoais a respeito do seu superior hierárquico, de colega de trabalho e das normas

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619



regulamentares editadas por sua empregadora nos padrões retratados nas respectivas mensagens, a saber: "...ogro vestido com roupas..."; "...fiscal puxa saco do caralho..." e "...merda de papel escrito circular...", respectivamente.

Naturalmente, nas hipóteses de lesão ou ameaça a direito de sua titularidade o ordenamento jurídico pátrio disponibiliza ao empregado várias medidas para inibir ou reparar o dano, inclusive na seara judicial. Porém, não foi esse o caminho trilhado pelo reclamante, que lamentavelmente optou pelo envio de mensagens ofensivas a grupo de Whats App integrado por empregados da reclamada, de modo a incorrer na **falta grave capitulada na alínea "k" do artigo 482 da CLT** (ato lesivo da honra ou da boa fama).

Nessa linha de pensamento, merecem rejeição os pedidos especificados nos itens "**14.G**" e "**14.H**" da petição inicial.

Independentemente disso, não pairando qualquer controvérsia a respeito da ausência de anotação da data da saída na CTPS do reclamante e da falta de pagamento do valor líquido discriminado no TRCT, resta imperativa a **condenação da reclamada**:

**1.1) a registrar a data da rescisão contratual na CTPS do reclamante no prazo de 5 (cinco) dias, computável a partir da intimação desta sentença e independentemente do trânsito em julgado, sob pena de a Secretaria fazê-lo, com a imposição de multa pelo descumprimento da obrigação de fazer, ora arbitrada em R\$ 1.000,00 e reversível para a parte contrária;**

**1.2) a pagar ao reclamante o valor líquido descrito no TRCT de fl. 415 no prazo de 48 horas, computável a partir da sua intimação desta sentença e independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 100,00 até o cumprimento da respectiva ordem judicial, limitada ao montante da obrigação principal." - grifos no original**

O Reclamante recorre. Alega haver abuso no direito de defesa da Reclamada, uma vez que anexou o documento de fls. 446/447 extemporaneamente, após a contestação, embora o detivesse desde o início da demanda, "não havendo justo motivo que fizesse com que a Recorrida aguardasse até pouco antes da audiência de instrução para trazer o documento ao processo". Sustenta que a previsão contida no art. 845 da CLT é clara quanto à possibilidade de produção de prova até o encerramento da instrução processual apenas em relação àquelas que "não puderam ser produzidas em momento anterior". Cita, no mesmo sentido, os artigos 336, 434 e 435 do CPC. Argumenta, ainda, que, "por mais que a parte Recorrente tenha tido a oportunidade de manifestar-se sobre aqueles documentos 'surpresa', sua Impugnação já estava feita, e não poderia ser mudada".

No mais, defende a desproporcionalidade da justa causa aplicada em razão de "alguns xingamentos que foram feitos no calor do momento", sobretudo diante do "longo histórico de ofensa aos direitos do Recorrente - que, para começo de conversa, não recebia pelas horas de trabalho e muito menos podia gozar de folgas para ficar com a família". Pugna pela reforma da sentença, a fim de que se determine o desentranhamento do documento de fls. 446/447, bem como a reversão da dispensa para rescisão sem justa causa, com a consequente condenação da Reclamada ao pagamento das verbas rescisórias devidas em tal modalidade e à liberação das guias para percepção de seguro desemprego.

Sem razão.

Inicialmente, não prosperam as alegações do Recorrente quanto à



impossibilidade de juntada, pela Reclamada, do documento de fls. 446/447, uma vez que realizada anteriormente ao encerramento da instrução processual, nos termos do art. 845 da CLT, bem como oportunizada manifestação do Reclamante, como por ele mesmo reconhecido nas razões do presente recurso ordinário, ocasião em que restringiu-se a alegar a intempestividade na apresentação (fls. 450/456).

Nesse sentido, a jurisprudência do C. TST:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 - CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. DOCUMENTOS JUNTADOS ANTES DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO.

POSSIBILIDADE. Constatada possível violação do art. 5º, LV, da Constituição Federal, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 - CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. DOCUMENTOS JUNTADOS ANTES DO ENCERRAMENTO DA

INSTRUÇÃO. POSSIBILIDADE. Esta Corte firmou posicionamento no sentido de ser possível a juntada de documentos destinados à produção de provas até o encerramento da instrução processual. Recurso de revista conhecido e provido." (ARR - 4644.2015.5.12.0053, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 29/08/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018)

Por ser a mais grave das penalidades aplicáveis ao empregado, a despedida por justa causa deve ser solidamente demonstrada, ônus que incumbe ao empregador (artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC), em razão do princípio da continuidade da relação empregatícia, norteador do Direito do Trabalho (Súmula nº 212 do C. TST).

Deve-se, ainda, avaliar a gravidade da falta e o fato ensejador, com o propósito de individualizar a pena, a reincidência e a natureza da falta, e, no caso, qualificar como faltoso o ato que assim se enquadre em uma das justas causas previstas no art. 482 da CLT.

No caso, o documento de fl. 447 evidencia que o Reclamante, em conversas mantidas em grupo de aplicativo de mensagens (Whatsapp), em diversos momentos, referiu-se aos superiores hierárquicos de forma inadequada, ofendendo-lhes a honra objetiva e expondo-os a situação vexatória perante os demais colegas de trabalho.

Consoante ressaltou o Magistrado de 1º grau, em respeito ao princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do CC), o trabalhador "não detém a possibilidade de expressar publicamente as suas opiniões pessoais a respeito do seu superior hierárquico, de colega de trabalho e das normas regulamentares editadas por sua empregadora nos padrões retratados nas respectivas mensagens, a saber: '...ogro vestido com roupas...'; '...fiscal puxa saco do caralho...' e '...merda de papel escrito circular...', respectivamente".

Desse modo, a conduta do Reclamante se enquadra no art. 482, alínea "k", da CLT ("ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos"), nos termos alegados pela Reclamada. Há, portanto, prova robusta produzida pela empregadora a corroborar os fatos que ensejaram a dispensa por justa causa.

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619



Cabe destacar que, conforme consta da própria petição inicial, a dispensa do Reclamante ocorreu poucos dias após o envio de tais mensagens (fl. 18), razão pela qual igualmente atendido o requisito da imediatividade entre a prática do ato e a punição aplicada.

Isso posto, nega-se provimento.

## INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS

A sentença condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais ao Reclamante, no valor de R\$ 5.000,00, conforme fundamentos a seguir:

### 7. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS.

Pretende o reclamante a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais, tendo em vista a imposição das seguintes condições de trabalho: "...horários abusivos e comunicados com pouca antecedência, chamamento (...) nos horários de descanso para cobrir colegas que não cumpriam a escala, alojamento em condições degradantes nas garagens e tratamento exclusivo (...) pelo fato de que (...) fazia reclamações por melhores condições de trabalho ...".

Por partes. O **dever jurídico** de compensar o dano extrapatrimonial provocado durante a execução do contrato de emprego, imputável a quaisquer dos seus sujeitos (artigos 5º, incisos V e X, da CF, 223-B da CLT e 12 do Código Civil), supõe a prova de que o **agent e causador** incorreu **dolosa ou culposamente** em alguma espécie de **ação ou omissão ilícita** que se afigura potencialmente apta a agredir os direitos inerentes à personalidade da vítima, em quaisquer das suas dimensões e desdobramentos, aí incluídos os bens juridicamente tutelados no artigo 223-C da CLT.

Pois bem. O suposto "tratamento diferenciado" conferido ao reclamante em virtude das suas reivindicações por melhores condições de trabalho não ultrapassou o terreno das alegações (art. 818 da CLT).

Por outro lado, é sabido que o empregador detém a prerrogativa de convocar o empregado para prestar serviços em horários extraordinários em caso de necessidade imperiosa, seja para fazer face a motivo de força maior, seja atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, independentemente de prévio acordo individual ou então de negociação coletiva (artigo 61 da CLT).

Nesse contexto encaixam-se as convocações durante os períodos de folga para atender a situações emergenciais, a exemplo daquelas provocadas para a substituição de motorista ausente ou prestação de socorro em virtude de problemas mecânicos em determinado veículo, naturalmente derivadas do poder diretivo conferido ao empregador pelo ordenamento jurídico pátrio.

Independentemente disso, não resta a menor dúvida de que a **divulgação da escala** tão somente no **final do dia imediatamente anterior ao do trabalho**, como regra geral de procedimento, nos termos denunciados nos depoimentos das **testemunhas Ari e Marcos** (PJe Mídias, a partir de 04min25seg e 24min08seg, respectivamente), constitui **abuso do poder diretivo**, na medida em que automaticamente impede o empregado de programar a sua vida e os seus afazeres pessoais.

Além disso, os controles de horário demonstram a prestação de **extensas jornadas em alguns períodos do contrato de trabalho**, não raras vezes em padrões superiores ao limite geral de dez horas diárias (art. 59, § 2º, da CLT), a exemplo do que se sucedeu de 21.mar.2016 a 20.abr.2016 (controle de fl. 255).

Ao cenário até aqui exposto some-se a precariedade das condições dos alojamentos disponibilizados pela reclamada para o descanso dos motoristas, confirmada pelas **testem unhas Ari e Marcos** (PJe Mídias, a partir de 11min19seg e 35min13seg, respectivamente). Segundo **Ari**, nos alojamentos de Foz do Iguaçu e de Pato Branco os colchões e as cobertas estavam "estragados, velhos, sujos, fedidos", enquanto no chuveiro "era a questão da limpeza" (PJe Mídias, a partir de 11min19seg). De acordo com **Marcos**, que fez pausas nos alojamentos de Francisco Beltrão, Pato Branco, Cascavel e Foz do Iguaçu, a limpeza dos ambientes era "ruim", as camas eram "ruins", com travesseiros e colchões "mofados", e os banheiros "péssimos", tanto

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619





em relação à limpeza quanto no tocante à falta de manutenção de sanitários e chuveiros (PJe Mídias, a partir de 35min13seg).

Aliás, a despeito de informar que os alojamentos "eram bons", **Volmir** reconheceu que a imagem de fl. 78 retrata parte do alojamento de Cascavel (PJe Mídias, a partir de 50min40seg), a exemplo das imagens subsequentes (fls. 79/81), que confirmam o precário estado do compartimento destinado ao banho dos empregados.

Ora, é sabido que **o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal** garante aos trabalhadores urbanos e rurais **o direito fundamental social** à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Paralelamente, ao enunciar que **a livre iniciativa e a propriedade privada** constituem **princípios gerais da ordem econômica**, o **artigo 170 da Constituição Federal** elege a **valorização do trabalho humano**, a **existência digna das pessoas** e a **defesa do meio ambiente** (inciso VI), **nele compreendido o do trabalho** (artigo 200, inciso VIII, da CF), como fundamentos para o exercício de qualquer atividade econômica.

Nunca é demais lembrar que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida" (artigo 225 da CF), **inclusive no seu local de trabalho**.

E conforme a NR 24, que trata especificamente do tema (condições de higiene e conforto nos locais de trabalho):

"Os dormitórios dos alojamentos devem: a) ser mantidos em condições de conservação, higiene e limpeza;" (item 24.7.2);

"Os quartos dos dormitórios devem: a) possuir camas correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, vedado o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical, e ter espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança; b) possuir colchões certificados pelo INMETRO; c) possuir colchões, lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados, adequados às condições climáticas;" (item 24.7.3)

"Nos alojamentos deverão ser obedecidas as seguintes instruções gerais de uso: a) os sanitários deverão ser higienizados diariamente;" (item 24.7.9)

Ou seja: a reclamada não cumpriu com o dever legal que lhe é imposto, na medida em que desrespeitou as normas de higiene, saúde e segurança nos alojamentos destinados ao repouso dos seus empregados.

Em contrapartida, diante da natureza da ofensa e na esteira dos critérios de valoração estabelecidos no artigo 223-G, incisos "I" a "XII", da CLT, parece razoável **o arbitramento da indenização em montante equivalente a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) na data do ajuizamento da ação**, em sintonia com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, até porque dita compensação não objetiva o enriquecimento e/ou empobrecimento dos sujeitos envolvidos no episódio lesivo." grifos no original

O Reclamante pretende a majoração da indenização fixada na sentença, ao argumento de que "o valor é ínfimo perante a grandiosidade da própria empresa, que fatura milhões anuais". Sugere o importe de R\$ 50.000,00.

Analiso.

Não se olvida que pequenas alterações do horário de trabalho do empregado se inserem no regular exercício do "jus variandi" do empregador. Não obstante, no caso, a prova oral produzida corrobora a tese da petição inicial, no sentido de que a escala a ser cumprida era divulgada pela Reclamada apenas no final do dia imediatamente anterior ao dos serviços, bem como que tal prática era recorrente na empresa, regra geral de procedimento, configurando, portanto, abuso do

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619





poder diretivo e geram o dever de reparação.

Ademais, as fotos de fls. 78 e seguintes evidenciam a precariedade das condições dos alojamentos disponibilizados pela Reclamada para o descanso dos motoristas. No mesmo sentido, os depoimentos das testemunhas acima mencionadas (sistema audiovisual PJe Mídias), bem como o testemunho de Volmir, que reconheceu que as imagens retratam parte do alojamento dos motoristas em Cascavel.

No que se refere ao "quantum" indenizatório, deve representar efetiva sanção ao empregador, servindo como desestímulo a práticas lesivas, sem, porém, transmudar-se em fonte de enriquecimento para o beneficiário. Deve o julgador observar, por exemplo: a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; o esforço efetivo para minimizar a ofensa; e a situação social e econômica das partes envolvidas.

Levando-se em conta tais critérios, as situações evidenciadas no presente processo (acima narradas), bem como precedentes deste Colegiado envolvendo semelhantes situações fáticas, a indenização deferida na sentença (R\$ 5.000,00) mostra-se razoável e adequada à hipótese.

Assim, nega-se provimento.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A sentença arbitrou honorários advocatícios de sucumbência recíproca, nos seguintes termos:

### "11. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA.

A ação trabalhista foi ajuizada no dia **27.maio.2019**, ou seja, após o início da vigência da Lei 13.467/2017, que sabidamente incorporou ao processo do trabalho a obrigação de pagamento de **honorários advocatícios na hipótese de sucumbência**.

Por partes. Em primeiro lugar, é importante alertar que as **normas inseridas no Código de Processo Civil sobre a matéria em análise não são aplicáveis ao processo do trabalho**, seja porque o artigo 15 da Lei 13.105/2015 impõe a condição de **ausência de normas reguladoras** para a incidência supletiva e/ou subsidiária nele prevista, seja porque a **Lei 13.467/2017 - lei nova e especial - regulamentou exaustivamente a matéria no âmbito do processo do trabalho**.

Em contrapartida, se **o legislador optou por restringir a aplicação do artigo 791-A da CLT** às situações de sucumbência - isto é, **extinção do processo COM resolução do mérito** -, inclusive em sede de **reconvenção**, silenciando **intencionalmente** a respeito dos casos de **extinção do processo sem resolução do mérito, recursos, execução e solução dos demais incidentes processuais**, a exemplo dos embargos à execução e da impugnação à sentença de liquidação (artigo 884 da CLT), logicamente ao intérprete não é dada a faculdade de estender o ônus de pagamento de honorários de sucumbência para hipóteses distintas daquelas **taxativamente** estabelecidas no respectivo dispositivo legal.

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619



Por outro lado, com o devido respeito aos que pensam em sentido contrário, diante das peculiaridades do processo do trabalho impõe-se a averiguação da **sucumbência** para efeito de fixação dos honorários **segundo o resultado da pretensão - sucesso ou insucesso -, sem qualquer espécie de proporcionalidade.**

Nesse sentido é que deve ser interpretado o **parágrafo 3º do artigo 791-A da CLT**, uma vez que a hipótese de **procedência parcial** nele prevista diz respeito à situação de **cumul ação objetiva de pedidos**, que sabidamente constitui a regra no âmbito do processo do trabalho, diferentemente do que se sucede no processo civil.

Nunca é demais lembrar a dificuldade enfrentada pelos profissionais para a individualização do valor de cada pedido veiculado na petição inicial, nos termos do parágrafo 1º do artigo 840 da CLT, seja em virtude da natureza do contrato individual de emprego (de trato sucessivo), seja porque a grande maioria dos documentos comuns pertinentes à relação contratual não é disponibilizada ao empregado, permanecendo sob a guarda exclusiva do empregador (ex. controles de jornada).

Nessa linha de pensamento e na esteira dos critérios e parâmetros estabelecidos nos **§ 2º do art. 791-A da CLT** impõe-se a **condenação**:

11.1) da(s) **reclamada(s) ao pagamento de honorários de sucumbência ao advogado identificado na procuração de fl. 31, arbitrados (no total) em montante equivalente a 5% (cinco por cento) do proveito econômico obtido pelo reclamante, assim entendido o crédito bruto de sua titularidade (aí incluídas as contribuições fiscais e previdenciárias de sua responsabilidade), com a inclusão dos juros e correção monetária;**

11.2) do **reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência ao advogado identificado na procuração de fl. 221, arbitrados em montante equivalente a 5% (cinco por cento) dos valores correspondentes aos seus pedidos integralmente rejeitados, nos termos da petição inicial.** - grifos no original

Insurge-se o Reclamante. Pretende a majoração dos honorários fixados ao seu advogado, ao argumento de que o percentual arbitrado na sentença (5%) é "inferior ao trabalho desempenhado, a dedicação de mostrar a verdade encoberta pela Recorrida, que não fez outra coisa senão a de denegrir a imagem do Recorrente e de seu procurador, com ameaças e suposições ilógicas, as quais culminaram na procedência da maioria dos pedidos do recorrente". Pugna, ainda, pela "exclusão ou minoração" dos honorários sucumbenciais fixados ao patrono da Reclamada, porque "Mesmo sendo um valor pouco expressivo, para o Recorrente lhe fará falta, vez que se encontra desempregado, e foi "enxotado" da empresa como se fosse um objeto, sem receber qualquer valor, nem mesmo teve sua rescisão contratual paga, a qual foi buscada judicialmente". Ressalta, ademais, ser beneficiário da justiça gratuita.

Sem razão.

O § 2º do referido art. 791-A da CLT determina que, ao fixar os honorários advocatícios, o Juiz deve sopesar o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço.

Tendo em vista tais parâmetros, e considerando que, na hipótese, as matérias não apresentam grande complexidade, mas a apuração envolve cálculos com apuração de jornada diária minuto a minuto, além da atuação do advogado em dois ou mais graus de jurisdição, considera-se razoável o percentual fixado pelo Julgador de origem (5% sobre o valor da condenação), não havendo que se falar em majoração, mesmo porque foi o mesmo

Assinado eletronicamente por: LUIZ ALVES - 06/11/2020 17:46:50 - 20054a5

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20061620461980100000030956619>

Número do processo: 0000293-45.2019.5.09.0125

Número do documento: 20061620461980100000030956619



percentual fixado em benefício do procurador da parte ré, não havendo fundamento para arbitramento de percentuais diferentes aos procuradores das partes.

Ademais, nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, ainda que beneficiário da justiça gratuita, deve o Reclamante arcar com os honorários advocatícios arbitrados ao patrono da parte contrária, uma vez que obteve nos presentes autos créditos capazes de suportar tal despesa.

Nega-se provimento.

## Acórdão

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Luiz Alves, Adilson Luiz Funez e Rosemarie Diedrichs Pimpao; **ACO RDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, bem como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de outubro de 2020.

**LUIZ ALVES**  
**Relator**

## VOTOS

