



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0013043-47.2024.5.15.0025

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/12/2024

Valor da causa: R\$ 400.384,19

Partes:

AUTOR: _____

ADVOGADO: WESLEI DE JESUS OLIVEIRA

ADVOGADO: MARIO BUENO NETO

RÉU: _____

ADVOGADO: ANTONIO APARECIDO ALVES COTA

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: DANIELA NARDY BRAATZ MARTINEZ

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

CON2 - BAURU

ATOrd 0013043-47.2024.5.15.0025

AUTOR: _____

RÉU: _____



_____, devidamente qualificado na petição inicial,
move Reclamação Trabalhista em face de _____ igualmente qualificada, por meio da qual
busca a procedência dos pedidos elencados na exordial, em razão dos fatos nela narrados. Deu à causa
o valor de R\$ 400.384,19.

Juntou procuração, declaração de pobreza e documentos.

Regularmente citada, a reclamada apresentou contestação escrita, por meio da qual se opôs às pretensões do reclamante, pelas razões de fato e de direito expostas.

Juntou procuração e documentos.

Realizada a audiência, restou infrutífera a primeira tentativa de conciliação. Foram produzidas as provas necessárias ao esclarecimento da causa.

Encerrada a instrução.

As partes apresentaram suas razões finais.

Renovada a proposta de acordo, as partes mantiveram-se inconciliadas.

Os autos vieram conclusos para julgamento.

PRELIMINARES

1. Limitação da condenação ao valor dos pedidos. Impugnação ao valor da causa

Tendo em vista a disposição inequívoca do art. 840, § 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, no sentido de que a reclamação escrita deve conter “[...] o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor” e que os arts. 141 e 492 do CPC estabelecem que o Juiz não pode condenar o réu em “quantidade superior... [ao] que foi lhe foi demandado”, não tenho dúvidas de que o valor dado aos pedidos pelo autor limitam a sua pretensão, estabelecendo o teto para a liquidação dos pedidos.

O fato de os cálculos trabalhistas, em alguns casos, serem complexos não justifica que a parte possa descumprir o mandamento legal, sobretudo porque a Justiça do Trabalho disponibiliza ferramenta para auxiliar nessa atividade (PJECalc Cidadão).

No entanto, a SDI-1 do C. TST pacificou a questão, no julgamento do Emb-RR – 555-36.2021.5.09.0024, firmando a seguinte tese: “os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, §1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho, em especial os princípios do amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), da proteção social do trabalho (art. 1º, IV, da CF)” (grifei).

Apesar de divergir dessa conclusão, a qual possivelmente viola a Súmula Vinculante nº 10 do STF, na medida em que não é aplicada regra legal expressa, sem a declaração de sua inconstitucionalidade, considero necessário manter a uniformidade da jurisprudência, evitando discussões superadas pelos órgãos superiores.

Sendo assim, ressaltando meu posicionamento pessoal, registro que os valores dados aos pedidos não limitaram a futura liquidação, exceto com relação aos pedidos que independem de liquidação (p. ex. indenização por danos morais), eis que estes decorrem de simples arbitramento, não havendo necessidade alguma de o seu valor ser dado por estimativa.

Por fim, considerando a uniformização da jurisprudência pelo TST, no sentido de que o valor da causa pode ser dado a partir de mera estimativa, sem vinculação da futura liquidação, não se aplica ao processo do trabalho, conseqüentemente, o incidente de impugnação ao valor da causa, previsto no art. 293 do CPC.

Rejeito.

MÉRITO

1. Vínculo de emprego

O reclamante foi contratado em 06/10/2003, para exercer a função de armazenista, sendo o vínculo encerrado em 12/06/2024, época em que o obreiro auferia o salário de R\$ 11.986,89.

1.1. Reversão da justa causa

Discute o reclamante a causa da dispensa, alegando que não cometeu nenhuma falta grave que motive a extinção do vínculo.

A reclamada defende a justa causa aplicada, alegando que o reclamante foi dispensado por incontinência de conduta e mau procedimento, apontando que o autor praticou assédio sexual contra colegas de trabalho, inclusive jovens aprendizes subordinados hierarquicamente.

Considerando o princípio da continuidade da relação de emprego (extraído da Súmula nº 212, do C. TST), a presunção de inocência (art. 5º, LV, da Constituição Federal) e que o empregador é o titular do poder punitivo, incumbe à reclamada comprovar os fatos que alegadamente justificam a rescisão contratual por culpa do empregado.

Em audiência, a preposta da ré, em seu depoimento, afirmou “[...] que o reclamante foi desligado por justa causa em razão de assédio sexual; que o ato foi cometido contra dois colaboradores, sendo um deles menor de idade à época; que o assédio ocorreu dentro do local de trabalho; que o reclamante enviava mensagens via WhatsApp sugerindo encontros e oferecendo pagamentos por Pix; que o reclamante solicitava fotos de "nudes" aos colaboradores; que o reclamante chegou a efetivar um pagamento via Pix; que o reclamante não chegou a receber as fotos solicitadas; que, embora as mensagens pudessem ocorrer fora do horário, o ambiente de assédio era o de trabalho”.

A testemunha da reclamada narrou “[...] que o reclamante entrou em contato com o depoente solicitando o envio de fotos; que o reclamante ofereceu dinheiro em troca das fotos; que as mensagens eram enviadas fora do horário de trabalho, mas o reclamante o abordou pessoalmente na empresa; que, na abordagem presencial, o reclamante questionou se o depoente precisava de dinheiro e disse que ele poderia contar com o reclamante; que o reclamante realizou um pagamento via Pix para o depoente; que tem conhecimento de que outro colaborador, " _____ " (menor de idade na época), também foi abordado da mesma forma; que o reclamante era chefe (superior hierárquico) do depoente; que, após o desligamento, um amigo usou o celular do depoente para enviar mensagens ao reclamante” (grifei).

Pois bem.

O conjunto probatório revela que o obreiro abusou de sua função de liderança como “Coordenador de PPCP” para constranger sexualmente funcionários submetidos à sua autoridade. O Boletim de Ocorrência nº HZ4487-1/2024 noticia as denúncias de assédio sexual contra jovens aprendizes e estoquistas da fábrica. A Ata Notarial traz o teor das mensagens eletrônicas em que o autor oferecia vantagens pecuniárias de até R\$ 1.000,00 e presentes em troca de favores sexuais e do envio de fotos íntimas. Os registros indicam ainda que o reclamante realizou transferências de valores por Pix para consolidar o assédio, o que foi reiterado pelas capturas de tela e documentos apresentados pela própria ré.

Os depoimentos colhidos em audiência confirmaram os atos praticados pelo trabalhador. A preposta da ré asseverou que o assédio vitimou dois colaboradores, ocorrendo abordagens e contatos intimamente relacionados ao ambiente empresarial, culminando em pagamento de Pix. A testemunha declarou que o reclamante entrou em contato exigindo o envio de fotos de nudez em troca de dinheiro. A testemunha relatou que, além das mensagens digitais, o autor a abordava pessoalmente na empresa para questionar suas necessidades financeiras e oferecer suporte em troca dos referidos favores, confirmando que o reclamante era seu superior hierárquico.

A tese do autor de que os fatos ocorreram fora do horário de expediente e por meio de conversas de cunho pessoal não prospera. O assédio perpetrado pelo reclamante se alimentava de sua condição de chefia direta, gerando evidente constrangimento e quebrando o dever de zelo, respeito e integridade moral no meio ambiente de trabalho. A abordagem pessoal nas dependências da empresa e a intimidação de jovens aprendizes expõem a relação direta das condutas e o grave prejuízo à higidez da empresa.

Ainda que o assédio ocorresse apenas por meio das mensagens, o que admito para eliminar o debate, a abordagem se dá em razão do cargo ocupado, sendo que a hierarquia decorrente da relação de emprego continua a se manifestar mesmo após o expediente. Com efeito, um empregado que é abordado por seu superior, ainda que fora do expediente, continua premido pelo fato de estar sendo abordado por alguém que pode lhe prejudicar profissionalmente, o que configura a violação à dignidade sexual que caracteriza o assédio sexual.

Diante da extrema gravidade das faltas, as quais lesionam a dignidade dos subordinados e violam normas penais e trabalhistas, resta caracterizada a incontinência de conduta do trabalhador. A repulsa social e jurídica que tais condutas impõem justifica o afastamento imediato da exigência de gradação de penalidades, autorizando a rescisão imediata do contrato.

Por todo o exposto, julgo improcedentes todos os pleitos rescisórios decorrentes da reversão pretendida.

1.2. Litigância de má-fé. Abuso do direito de ação

Como examinado acima, o autor foi dispensado por justa causa em razão de acusação gravíssima, a qual foi sobejamente comprovada nos autos. Noto que o autor sabia exatamente a razão da sua dispensa, tendo informado já na exordial que "o único motivo apresentado pela empresa, ou seja, incontinência de conduta ou mau procedimento, não foi forte o suficiente para acarretar a medida tomada, pois, a empregadora se entendeu que tal fato cometido pelo trabalhador fora do horário de expediente foi tão grave o deveria tê-lo dispensado sem justa causa recebendo este o seus direitos trabalhistas em consideração aos seus 21 anos de labor as reclamadas".

Ainda que o acesso à Justiça seja um direito fundamental, garantido a todos os cidadãos brasileiros, é evidente que esse direito deve ser utilizado de boa-fé, não podendo o autor buscar o Poder Judiciário para deduzir pretensões absolutamente descabidas, como é o caso.

Com efeito, não é possível crer que qualquer pessoa com o mínimo de bom senso considere que a prática de assédio sexual, inclusive contra jovens aprendizes, não seja causa grave o bastante para justificar a resolução contratual.

Verifica-se que, lamentavelmente, o processo foi utilizado de forma abusiva, constituindo prática vulgarmente conhecida como "vai que cola", na qual os pedidos são deduzidos sem nenhum compromisso ou responsabilidade, contando-se com que alguma contingência processual, como a revelia ou a perda de um prazo, possa fazer com que uma pretensão descabida encontre êxito.

Anoto que essas práticas vêm sendo combatidas firmemente pelo Poder Judiciário, sob a orientação do CNJ, diante dos prejuízos causados à prestação jurisdicional.

Não se trata, aqui, de penalizar o exercício regular do direito da ação, nem de confundir o resultado do processo com a má-fé, mas de identificar a absoluta impertinência do pedido, como demonstrado.

Sendo assim, condeno o reclamante no pagamento de multa por litigância de má-fé, no valor de R\$ 20.000,00, na forma do art. 793-C da CLT, a ser revertida em favor da parte contrária.

2. Prescrição

A doutrina e a jurisprudência nacionais tendem a acolher como termo inicial da prescrição o momento da actio nata, conforme conceito desenvolvido por Savigny a partir do direito romano. Como explica a doutrina:

nas palavras do autor, a primeira condição de uma prescrição possível coincide com a determinação de seu ponto de partida. Enquanto um direito de ação não existir, não se pode não se pode deixar de exercê-lo, nem se perderá por negligência. Para que uma prescrição se inicie, é necessária, então, uma actio nata. Todo o direito de ação tem duas condições: primeiro, um direito relevante, atual e suscetível de ser reclamado em juízo; sem isso, não há prescrição possível. Se, então, uma obrigação estiver limitada por uma condição ou prazo, a prescrição somente se inicia quando a condição for cumprida ou o prazo expirado. É necessária, então, uma violação do direito que determine a ação do titular. Tudo se reduz, pois, a bem caracterizar essa violação do direito, que é a condição da ação (SIMÃO, José Fernando. Prescrição e decadência: início dos prazos. São Paulo: Atlas, 2013, P. 204-205).

Esse é o critério adotado pela literalidade do Código Civil, conforme redação do art. 189: “violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição [...]” (grifei).

Portanto, enquanto pender uma condição suspensiva ou estiver fluindo o prazo de pagamento, por exemplo, não se cogita do início da contagem da prescrição, como prescreve o art. 199, I e II, do CC. Somente após o implemento da condição ou o decurso do prazo temos o vencimento da obrigação e, portanto, a violação do direito.

No tocante à prescrição quinquenal, consagrou-se na prática forense uma confusão entre o momento da prestação de serviços e o momento do vencimento da obrigação, o que tem gerado equívocos na contagem do prazo.

Como se sabe, o pagamento dos salários pode ser feito até o

quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços, quando feito em periodicidade mensal (art. 459, § 1º da CLT), o que tende a ocorrer na enorme maioria dos contratos de emprego. Logo, até esse momento, o salário do mês anterior não está vencido, e portanto, não há violação de direito.

O empregado não sabe, por exemplo, se receberá as horas extras corretamente no dia seguinte ao da prestação de serviços. Ele só tem conhecimento sobre esse fato quando o empregador paga os salários e, à vista do recibo, constata o pagamento irregular.

Logo, a actio nata não ocorre no dia seguinte ao da prestação de serviços, mas no dia seguinte ao do pagamento dos salários. Sendo o salário pago mensalmente, a prescrição não pode ser contada diariamente, porque o termo inicial do prazo não pode ocorrer antes do vencimento da própria obrigação, conforme art. 199, II, do CC.

Por essa razão, o termo inicial da prescrição é o dia do pagamento dos salários, o qual deve ser presumido como sendo o quinto dia útil, pela aplicação da regra do art. 459, § 1º, da CLT, na falta de prova em sentido contrário, e conta-se para o mês anterior inteiro, posto que o salário relativo a todo o mês é pago de uma única vez.

De se registrar que essa conclusão vem sendo há muito afirmada pela doutrina, como se extrai das obras de Homero Batista Vólia Bomfim, Alice Monteiro de Barros e outros. Nesse sentido, são muito oportunas as lições de Augusto César Leite de Carvalho:

a exigibilidade da prestação salarial em certo prazo tem, enfim, duas claras implicações, que não podem ser olvidadas. A primeira, diz respeito à correção monetária, pois não se pode incidir índice de atualização antes de a parcela salarial ser exigível. A segunda implicação é concernente à prescrição quinquenal (artigo 7º, XXIX, da Constituição), sendo relevante atentar para o aspecto de não prescreverem as parcelas em meio a um mês qualquer, uma vez que o prazo prescricional somente flui a partir do vencimento da obrigação (CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do trabalho: curso e discurso. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 281; grifei).

O termo inicial da prescrição quinquenal é, portanto, o momento em que a parcela deveria ser paga, mas não o foi, sendo irrelevante a época da prestação de serviços que deu origem àquele crédito. Referindo-se o pagamento a todo o mês anterior, a prescrição também deve considerar o mês inteiro, não sendo fracionadas as parcelas constituídas ao longo do mês, pois todas vencem na mesma data.

No caso, a ação foi ajuizada em 30/12/2024. Portanto, estão prescritas as pretensões relativas a salários pagos até o quinto dia útil anterior ao quinquênio que antecedeu o ajuizamento da demanda.

Sendo assim, pronuncio a prescrição quinquenal, extinguindo, com resolução de mérito, as parcelas vencidas até 30/11/2019, sendo exigíveis as pretensões relativas aos salários devidos a partir do mês de dezembro/2019.

3. Salário

3.1. Gratificação. Função de confiança

O reclamante pleiteia o pagamento de adicional correspondente a 40% sobre o salário, ao fundamento de que, em razão do exercício de cargo de confiança, faria jus à referida parcela, nos termos do art. 62, parágrafo único, da CLT.

Pois bem.

É incontroverso que o obreiro exercia cargo de confiança, circunstância reconhecida expressamente pela própria ré na contestação, razão pela qual foi, inclusive, dispensada a produção de prova oral acerca dessa matéria.

Havendo a promoção do autor para cargo de confiança, exige-se o acréscimo salarial de 40%, o qual pode ser pago por meio de gratificação apartada ou por meio de reajuste salarial, conforme art. 62, parágrafo único, da CLT:

"O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%"

Não é lícito ao empregador, portanto, enquadrar o obreiro no regime excepcional do art. 62, o qual retira do trabalhador diversos direitos relativos à duração do trabalho, sem conceder a necessária contraprestação pecuniária.

A evolução salarial ordinária, decorrente de reajustes normativos e modificações funcionais acumulados com o tempo, não atendem ao requisito legal, que exige a concessão do acréscimo salarial no momento da promoção para o cargo de confiança. Chamo atenção para o fato de que o autor laborou por quase 21 anos na reclamada, de modo que o seu salário final era elevado pelo acúmulo de direitos decorrentes do tempo de serviço, o que não concede à ré o direito de aproveitar-se dessa circunstância para enquadrar o obreiro no art. 62 sem a contraprestação adicional.

Desse modo, não havendo o cumprimento do requisito imposto em lei, tem direito o autor ao pagamento do acréscimo remuneratório de 40%, incidente sobre o seu salário contratual, por todo o período imprescrito.

Deixo de deferir os reflexos em outras parcelas, posto que o autor não formulou pedido expresso, de modo que não pode o Juízo deferir o pagamento além do que foi postulado (arts. 141 e 492 do CPC).

3.2. Adicional de transferência

O reclamante alega que foi transferido provisoriamente para prestar serviços na unidade da empresa situada em Joinville/SC, no período de janeiro a março/2020, sem o pagamento do adicional de transferência previsto no art. 469, § 3º, da CLT. Requereu a condenação da reclamada ao pagamento do adicional de transferência de 25% sobre o salário contratual durante o período da transferência, bem como a apresentação dos documentos que indiquem o período em que perdurou a transferência provisória.

A reclamada apresenta uma defesa confusa, pois afirma que "improcede a afirmação do reclamante de que 'foi designado a prestar labor nas dependências da fábrica BUSCAR, pertencente ao grupo CAIO INDUSCAR, na cidade de Joinville /SC [...]". No entanto, em seguida, passa a sustentar que o contrato de trabalho previa a possibilidade de prestação de serviços em qualquer localidade do território nacional. Ora, a reclamada só precisaria sustentar a legalidade da transferência se esta, de fato, ocorreu.

Apesar dessa confusão de argumentos, não houve reconhecimento da alegada transferência provisória, permanecendo controvertida a própria ocorrência do fato constitutivo do direito invocado.

Assim, incumbia ao autor comprovar a efetiva transferência provisória para a unidade de Joinville/SC, bem como seu período de duração, nos termos dos arts. 818, I, da CLT.

Ocorre que o obreiro não juntou aos autos documentos capazes de demonstrar a alegada prestação de serviços naquela unidade, tampouco produziu prova oral acerca da matéria, inexistindo elementos que permitam concluir pela efetiva transferência provisória narrada na inicial.

Registre-se que a mera existência de cláusula contratual autorizando eventual transferência do empregado não seria, por si só, suficiente para afastar o direito ao adicional previsto no art. 469, §3º, da CLT, caso demonstrada a ocorrência de transferência provisória. Ocorre que, a própria ocorrência da alegada transferência não restou comprovada, posto que não há nos autos nenhuma prova de atuação do autor nessa cidade.

Por todo o exposto, julgo improcedente o pedido.

4. Gratuidade da Justiça

Tendo em vista a disposição expressa e específica dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, entendo que, no processo do trabalho, não se aplicam as regras do processo comum acerca dos benefícios da Justiça gratuita.

Nesse sentido, conforme as regras próprias desta Justiça Especializada, são beneficiários da gratuidade judiciária, aqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sem necessidade de nenhuma comprovação, ante a presunção legal de pobreza. Para aqueles que auferem renda superior, a isenção ainda pode ser concedida, desde que haja comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Considero tais regras razoáveis, pois há a fixação de um parâmetro objetivo para a presunção da hipossuficiência econômica, sem prejuízo da análise no caso concreto, para os trabalhadores com renda superior.

Anoto que a necessidade de comprovação da situação de pobreza não é estranha ao texto constitucional, na medida em que a gratuidade não pode ser estendida a todos, em virtude dos custos do serviço jurisdicional prestado pelo Estado, constando expressamente do art. 5º, LXXIV, da Constituição o seguinte direito fundamental: “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (grifei).

No entanto, o Tribunal Pleno do C. TST, ao examinar o Tema nº 21 da Tabela de Incidentes de Recursos Repetitivos, fixou a seguinte tese vinculante:

“(i) independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

(ii) o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

(iii) havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC)”.

Apesar de divergir dessa conclusão, a qual possivelmente viola a Súmula Vinculante nº 10 do STF, na medida em que não é aplicada regra legal expressa (§§ 3º e 4º do art. 790 da CLT), sem a declaração de sua inconstitucionalidade, por motivo de disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento da Corte Superior.

Sendo assim, considerando que o reclamante não possui renda mensal fixa, por estar desempregado, conforme evidenciado nos autos, defiro os benefícios da Justiça gratuita em seu favor.

5. Honorários advocatícios sucumbenciais

Conforme entendimento pacífico das Cortes Superiores, a sucumbência da parte autora se verifica apenas quando um pedido é julgado totalmente improcedente, de modo que a condenação parcial ainda importa sucumbência da parte ré.

Ou seja, não há sucumbência do autor se, por exemplo, o pedido é de pagamento de 100 horas extras e a sentença defere o pagamento de 10 horas. A pretensão formulada (condenação no pagamento do serviço extraordinário) foi acolhida, ainda que em extensão inferior, o que representa sucumbência do réu.

Nesse sentido, a parte final da tese firmada pelo TST no Tema nº 242 da Tabela de Recursos Repetitivos do TST: “Há sucumbência recíproca apenas quando julgado totalmente improcedente pelo menos um dos pedidos da inicial, sendo indevidos honorários de sucumbência, pela parte reclamante, sobre pedidos julgados parcialmente procedentes” (grifei).

Ainda, deve ser considerada a amplitude do deferimento dos pedidos formulados, pois, havendo sucumbência mínima de uma parte, cabe a aplicação supletiva do art. 86, parágrafo único, do CPC, reconhecendo-se, pois, a sucumbência total da parte adversária.

Novamente a título ilustrativo, se dentre dez pedidos formulados nove são acolhidos, a sucumbência do autor é mínima, de modo que, apesar da rejeição de um pleito, não cabe a sua condenação no pagamento dos honorários advocatícios.

Fixadas essas premissas, verifico que, no caso, foi deferido o pedido de pagamento da gratificação de função de confiança e indeferidos os pedidos de reversão da justa causa e pagamento do adicional de transferência, os quais somam R\$ 125.624,94.

Assim, há sucumbência parcial e recíproca das partes.

Do texto expresso e claro do artigo 791-A, da CLT, conclui-se que o percentual dos honorários pode variar de 5% a 15%, de acordo com os seguintes critérios previstos nos incisos I a IV, do § 2º: grau de zelo do profissional, lugar de prestação do serviço, natureza e a importância da causa, trabalho realizado pelo advogado e tempo exigido para o seu serviço.

No caso, tendo em vista tais balizadores, fixo os honorários advocatícios de ambos os i. patronos em 10%, para cada.

Os honorários têm como base de cálculo o valor que resultar da liquidação da sentença, o proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, o valor atualizado da causa.

Para o i. causídico da parte autora, considerando-se a

procedência da ação, incide a primeira hipótese prevista no “caput” do artigo 791-A, ou seja, a base de cálculo dos honorários é o valor que resultar da liquidação da sentença, sobre o qual incidirá o percentual de 10%.

De outro lado, os honorários devidos ao i. advogado do réu têm como base os pedidos indeferidos, pois este é o proveito econômico obtido pela parte, que se viu livre do pagamento dessas parcelas. Com efeito, não fosse o trabalho do advogado da parte no processo, tais verbas seriam impostas ao reclamado, restando claro que também a decisão de improcedência produz proveito econômico para uma das partes.

Destarte, o i. causídico da parte ré é credor do valor de R\$ 12.562,49.

Tendo em vista que o Supremo Tribunal Federal declarou inconstitucional o § 4º do art. 791-A da CLT, e que o reclamante é beneficiário da Justiça gratuita, determino a suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios devidos ao i. patrono da reclamada, aplicando supletivamente o § 3º, do art. 98 do CPC.

6. Demais parâmetros de cálculo

Fixo, a seguir, a parametrização a ser observada na liquidação, a qual fica estabelecida em termos gerais, que serão oportunamente ajustados aos detalhes do caso concreto, já estabelecidos na fundamentação.

Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, proferida na sessão de 18/12/2020, Relator Ministro Gilmar Mendes, o crédito trabalhista deve ser atualizado da seguinte forma:

[...] 6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.97367/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).

7. Em relação à fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia – SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem.

Assim, considera-se extrajudicial o período compreendido entre a data em que as verbas se tornaram devidas (primeiro dia do mês seguinte ao da prestação dos serviços, conforme Súmula nº 381, do C. TST) até o ajuizamento da ação. Nesse período o crédito será corrigido monetariamente por meio da incidência do IPCA e a ele serão acrescidos de juros de mora equivalentes à TR (art. 39, caput, da Lei nº 8.177/91).

De se notar que a TR foi considerada inconstitucional como fator de correção monetária, por não ser capaz de refletir a desvalorização da moeda. Contudo, é lícita a sua adoção como taxa de juros, como expressamente determina o V. Acórdão proferido pela Suprema Corte.

A partir da fase judicial, que se inicia no dia em que foi ajuizada a ação, a atualização monetária e os juros de mora serão apurados pela taxa Selic, haja vista que esse índice possui dupla finalidade.

Tendo em vista o cancelamento da Súmula nº 439 pelo TST, a indenização por danos morais, e outras indenizações arbitradas judicialmente, devem ser corrigidas segundo os mesmos critérios adotados para os demais créditos trabalhistas.

As contribuições previdenciárias e o imposto de renda serão apurados nos exatos termos da Súmula nº 368, do C. TST.

Ficam excluídos os juros da base de cálculo do imposto de renda, eis que essa parcela não representa ganho de capital ou receita do contribuinte, e sim mera reparação do prejuízo causado pela mora do devedor, nos moldes da OJ nº 400, da SDI-1, do C. TST.

Possuem natureza salarial todas as parcelas trabalhistas deferidas, exceto aquelas indicadas no § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91 e as indenizações civis.

Fica autorizada a dedução de valores pagos sob igual título, desde que comprovado o pagamento da parcela idêntica até o encerramento da fase instrutória, por meio da juntada de holerite aos autos. A dedução observará o critério global, conforme Tema nº 252 da Tabela de Recursos Repetitivos do TST. Ou seja, devem ser apurados o total do crédito devido e o total do crédito pago, independentemente do mês em que houve o pagamento.

Conforme Tema nº 184 da Tabela de Recursos Repetitivos do TST: “são devidas as parcelas vincendas de horas extras enquanto a situação de fato que as originou permanecer inalterada”.

Assim, caso o contrato de emprego permaneça vigente, será devido o pagamento das parcelas deferidas nesta ação até a liquidação, quando será imposta a inclusão do pagamento da obrigação em folha de pagamento, apurando-se o valor da obrigação vencida até esta data. Caso haja alteração da situação de fato, como refere o precedente vinculante, deverá o empregador ajuizar ação revisional, na forma do art. 505, I, do CPC, para buscar o reconhecimento das novas circunstâncias fáticas.

DIANTE DO EXPOSTO, pronuncio a prescrição, extinguindo, com resolução de mérito, as parcelas vencidas até 30/11/2019, e, e julgo PROCEDENTE EM PARTE a ação movida por _____ em face de _____ para:

1) condenar o réu a pagar ao autor a gratificação por função de confiança;

2) condenar o réu a pagar os honorários advocatícios sucumbenciais ao i. advogado do autor, no percentual de 10% do valor do crédito a ser apurado em liquidação;

3) condenar o autor a pagar os honorários advocatícios sucumbenciais ao i. advogado do réu, no valor de R\$ 12.562,49, cuja exigibilidade fica suspensa pelo prazo de 05 anos, nos termos do § 3º, do art. 98 do CPC.

Condeno o reclamante no pagamento de multa por litigância de má-fé, no valor de R\$ 20.000,00.

Ficam indeferidos todos os pedidos formulados que não tenham sido expressamente acolhidos no dispositivo desta sentença.

Parâmetros de cálculo e reflexos fixados na forma da fundamentação.

Custas no valor de R\$ 5.000,00, calculadas sobre o valor da condenação de R\$ 250.000,00, a cargo do réu.

Ficam as partes expressamente advertidas de que os Embargos de Declaração têm por finalidade sanar omissão, assim considerada a ausência de análise de um pedido formulado, ou contradição interna ao julgado. O confronto entre a decisão de mérito e as provas dos autos ou a legislação e a jurisprudência não configura omissão ou contradição, mas possível erro de julgamento, insuscetível de correção pela via integrativa. Ademais, em razão do efeito devolutivo amplo do Recurso Ordinário, não cabe o uso dos Embargos para prequestionar teses não tratadas nesta sentença. Assim, a oposição de Embargos de Declaração para fim evidentemente inadequado será considerado protelatório, com a imposição das sanções pertinentes.

Intimem-se as partes.

BAURU/SP, 03 de julho de 2026.

RENAN MARTINS LOPES BELUTTO

Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por RENAN MARTINS LOPES BELUTTO, em 03/07/2026, às 11:19:32 - 67b3e0d
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/26070212112421400000299233311?instancia=1>
Número do processo: 0013043-47.2024.5.15.0025
Número do documento: 26070212112421400000299233311