



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**

## **Recurso Ordinário Trabalhista** **1000978-09.2020.5.02.0444**

**Relator: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 21/07/2021**

**Valor da causa: R\$ 53.190,00**

**Partes:**

**RECORRENTE:** LUCIA FERREIRA ALONSO

**ADVOGADO:** JOAO BATISTA PEREIRA NETO

**RECORRIDO:** CONDOMINIO DO ESTANCONFOR SANTOS

**ADVOGADO:** RUBENS NUNES DE ARAUJO

**ADVOGADO:** BRUNO PINHO SIQUEIRA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO nº 1000978-09.2020.5.02.0444 (ROT)**  
**RECORRENTE: LUCIA FERREIRA ALONSO**  
**RECORRIDO: CONDOMÍNIO DO ESTANCONFOR SANTOS**  
**ORIGEM: 4ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS**  
**RELATORA: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA**  
**JUIZ PROLATOR DA SENTENÇA: SAMUEL ANGELINI MORGERO**

**EMENTA**

**JUSTA CAUSA. TRABALHADORA COM COVID. INOBSERVÂNCIA DO ISOLAMENTO DOMICILIAR.** Como incontroverso nos autos, foi enorme e indesculpável a irresponsabilidade da reclamante que, já afastada do trabalho por força de sintomas que a encaminharam a atendimento médico em 23/10/2020, recebeu no dia 29 /10 um diagnóstico de Covid e, logo no dia 30, descuidando-se do obrigatório e intuitivo resguardo (isolamento domiciliar) em casos tais, pernitoou no condomínio reclamado em virtude de alegado convite de residente, transitando despreocupadamente por suas dependências na noite desse dia e na manhã do dia seguinte, sem emprego inclusive, ainda que de forma eventual, da mínima precaução consistente no uso de máscara, caracterizando comportamento que se afigurou claramente como de risco, não só para si mesma - infectada como estava pelo Sars-CoV-2 -, como especialmente para os que estiveram em sua companhia naquela ocasião (colegas de trabalho e residentes ou hóspedes). A justa causa para a despedida mostra-se assim legitimada na hipótese, não cabendo falar em falta de proporcionalidade entre a falta e a punição e muito menos em ausência de imediatidade. **Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento, no particular.**

**RELATÓRIO**

Inconformada com a r. sentença sob ID. def5f55 (fls. 309/321 do arquivo PDF em ordem crescente), complementada pela r. decisão de acolhimento parcial de embargos declaratórios para prestação de esclarecimentos, sem efeitos modificativos (ID. 74000a2, fl. 341), cujo relatório adoto e pela qual o MM. Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Santos julgou parcialmente procedentes os pedidos, interpõe a reclamante o recurso ordinário sob ID.fbac1d6 (fls. 344/373 do PDF).



Insurge-se a recorrente contra o reconhecimento da legitimidade da justa causa para a despedida, alegando que não cometeu nenhum ato faltoso e que não foi observada no caso a necessária proporcionalidade entre a suposta falta e a penalidade aplicada. Frisa que o suposto ato faltoso foi cometido fora do horário de trabalho. Assinala que o requisito da imediatidade foi da mesma forma inobservado pelo empregador, que deixou transcorrer 12 dias entre o conhecimento do fato e a aplicação da justa causa. Salaria que dispunha na ocasião de garantia de emprego. Ressalta que, embora infectada pelo coronavírus, compareceu ao condomínio reclamado na condição de mera visitante (convidada) de um dos hóspedes, lá pernoitando sem ingresso em áreas de acesso restrito aos empregados (como a cozinha) ou abandono das medidas de proteção, como o uso de máscara, retirada apenas em um dos trajetos de elevador. Enfatiza que não submeteu os demais empregados ao risco de contágio, acrescentando que não se encontrava, na ocasião, no período de transmissibilidade do vírus, portando de todo modo equipamentos de proteção aptos a evitar qualquer risco de transmissão. Observa que, conforme informação oficial, a transmissibilidade dos pacientes infectados por Sars-CoV-2 é, em média, de sete dias após o início dos sintomas. Pondera que tanto não havia risco de transmissão que nem seu acompanhante naquela oportunidade, nem os demais empregados, foram infectados pelo vírus. Anota que os supervisores do reclamado sequer a abordaram para pedir sua saída do local. Acentua que sempre foi boa profissional, comprometida com o emprego ao ponto de permanecer trabalhando, de forma remota, durante o período de afastamento. Cita jurisprudência em abono de suas razões. Pede assim a reversão da justa causa aplicada, com o conseqüente deferimento dos consectários da despedida imotivada. Postula ainda o pagamento de indenização por danos morais, considerando sua humilhante exposição perante terceiros, a prestação de trabalho excessivo durante os afastamentos médicos e o assédio moral exercido pelo gerente-geral do reclamado. Pleiteia também o pagamento de horas extras e reflexos, ante a nulidade do regime de compensação via banco de horas, que qualifica como "*simplório*" e desprovido dos requisitos fixados na norma coletiva. Como decorrência do provimento do apelo, requer a absolvição da condenação ao pagamento de honorários advocatícios ao reclamado, questionando de todo modo o critério adotado a esse respeito na origem.

Contrarrazões pelo reclamado sob ID. fc096fe (fls. 376/403), com requerimento de penalização da recorrente como litigante de má-fé.

É o relatório.

**VOTO**

## **ADMISSIBILIDADE**



**Conheço** do recurso ordinário, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

## MÉRITO

### 1. Da justa causa para a despedida

A reclamante, exercente das funções de "*Assistente de Alimentos e Bebidas*", foi dispensada por justa causa em 12/11/2020, na forma do art. 482, alíneas "*b*" (mau procedimento) e "*h*" (insubordinação), da CLT, conforme aviso de ID. 4019a2f (fls. 59/60 do PDF).

Segundo o aviso de dispensa, a autora, embora afastada do trabalho entre 23/10 e 05/11/2020, em razão de testar positivo para o novo coronavírus (Covid-19), compareceu ao condomínio reclamado, conversou com seus subordinados e pernitoou em um dos apartamentos residenciais na noite do dia 30 e manhã do dia 31/10/2020, conforme captado pelas câmeras de segurança do local e apurado junto às pessoas que com ela interagiram, na oportunidade. Constatou-se que a reclamante ingressou no condomínio pela garagem, a bordo de um veículo do aplicativo Uber, às 22h00 do dia 30/10, sendo recepcionada pelo inquilino do apartamento 1.004 (Sr. Júlio Moura), com quem subiu até o 10º andar, e em cuja companhia desceu depois até o piso térreo, permanecendo ambos algum tempo no *lobby*, em conversa com o recepcionista da noite e servindo-se da máquina de café disponível a residentes e convidados, retornando em seguida ao apartamento 1.004. No dia seguinte, a reclamante tomou o café da manhã no salão do residencial, conversou com diversos moradores e seguiu para a cozinha (local acessível apenas a colaboradores em serviço), onde interagiu com dois de seus liderados. Averiguados os fatos assim sintetizados, procedeu o reclamado à rescisão do contrato pela prática de falta grave pois, como consignado no aviso de dispensa, descumpriu a reclamante o isolamento a que estava sujeita como portadora da Covid-19, além de desrespeitar normas públicas de saúde e normas internas de segurança do condomínio réu, colocando conscientemente em risco (pois sabedora de que portava o vírus) a vida e saúde das pessoas a seu redor (residentes e colegas de trabalho).

Enfatiza a contestação da empresa que "*nesse passo, a reclamante detinha pleno conhecimento e convicção de que estava infectada pela Covid-19, de modo que ignorou todas as recomendações expedidas pelas autoridades sanitárias, como a realização de quarentena e o distanciamento social, de forma que expôs em risco a vida e a saúde de todos os funcionários, hóspedes,*



*residentes do Condomínio reclamado*", faltando ainda com a verdade ao alegar na inicial que *"não se encontrava no período de transmissibilidade do vírus"*, isso porque, no mesmo dia 30/10/2020, comparecera ao pronto-socorro, sendo afastada do trabalho por mais 7 dias, em razão de ainda estar infectada.

A reclamante, esclarecendo de partida que o reclamado é um *"condomínio residencial de luxo, que oferece a seus moradores alguns serviços e comodidades específicas, tal como café da manhã, arrumação, limpeza e lavanderia"*, e que, nas suas funções de *"Assistente de Alimentos e Bebidas"*, era uma das responsáveis por oferecer café da manhã aos moradores do condomínio, o que, inclusive, justifica sua jornada de trabalho matutina, iniciada por volta das 5h00, reconhece na inicial que contraiu o Sars-CoV-2, conforme exame PCR cujo resultado recebeu em 29/10/2020, embora já exibisse sintomas da doença desde o dia 21, estando afastada do trabalho desde o dia 23, por 7 dias. Admite ainda que na noite do dia seguinte (30/10) à confirmação do diagnóstico foi convidada a pernoitar na residência do Sr. Júlio Moura, residente do condomínio reclamado, chegando ao local às 18h54 do dia 30/10, conforme recibo de veículo do aplicativo Uber. Ressaltando que estava fora do horário de trabalho e na condição de visitante de um dos moradores, assevera que prontamente se dirigiu à unidade residencial do Sr. Júlio Moura, sem em nenhum momento retirar sua máscara de proteção ou interagir com empregados do réu. Confirma que durante a madrugada dirigiu-se com o Sr. Júlio ao piso térreo, lá permanecendo por alguns minutos em conversa rápida com o recepcionista, mas sem retirar a máscara em nenhum momento. Confirma também que em seguida pernoitou no apartamento do Sr. Júlio, somente retornando às instalações comuns do edifício na manhã do dia seguinte (31/10), quando se dirigiu ao restaurante para tomar café da manhã, mantendo naquele local apenas rápida interação com os Srs. Jorge e Michele, responsáveis pelo atendimento aos condôminos. Assinala que, por se tratar de subordinados seus, questões de trabalho foram então brevemente discutidas, até pelo fato de que a reclamante, durante todo o afastamento médico, continuou prestando serviços de forma remota. Nega a autora que tenha ingressado em áreas de acesso restrito aos empregados do condomínio, em especial a cozinha.

Expondo argumentos que reitera em suas razões recursais, diante do acolhimento da legitimidade da justa causa pelo Juízo de origem, nega enfaticamente a reclamante que tenha colocado em risco colegas de trabalho ou residentes do condomínio, uma vez que, conforme informações divulgadas pelo próprio Governo Federal, não se encontrava no período de transmissibilidade do vírus (7 dias, contados a partir dos primeiros sintomas, ocorridos em 21/10) e, de qualquer modo, portou o equipamento de proteção (máscara) apto a *"nulificar qualquer risco de transmissão"*, tratando-se ademais de local arejado, ventilado e de baixa ocupação. Sublinha que o suposto ato faltoso ocorreu fora do horário de trabalho e quando ostentava a condição de simples visitante do condomínio, convidada por um residente do local. Pondera que não foi observada a necessária proporcionalidade entre a suposta falta e a penalidade aplicada. Aduz que, embora afastada do



trabalho, não era na ocasião transmissora do vírus, tanto assim que o Sr. Júlio- com quem teve contato mais próximo - e os empregados com quem ligeiramente interagiu na oportunidade testaram negativo para a Covid-19. Afiança que não havia nenhum risco de transmissão, de modo que não expôs ninguém a contágio. Argumenta que somente haveria risco aos presentes se o local se encontrasse fechado ou mal ventilado e estivesse ela gritando ou cantando, o que por óbvio não aconteceu. Anota que na manhã do dia 31 estavam presentes três supervisores da reclamante, um deles o Gerente de plantão, e nenhum deles a abordou pedindo-lhe que saísse do recinto, conquanto sabedores de sua situação de saúde, o que evidencia que não havia nenhum risco na sua permanência no local. Acentua que sempre foi boa profissional, comprometida com o emprego ao ponto de permanecer trabalhando, de forma remota, durante o período de afastamento. Preleciona que o requisito da imediatidade foi da mesma forma inobservado pelo empregador, que deixou transcorrer 12 dias entre o conhecimento do fato (31/10/2020) e a aplicação da justa causa (12/11/2020). Acrescenta que trabalhou normalmente por 7 dias, antes de ser desligada por justa causa, sem que nenhum comentário fosse tecido pelo demandado a respeito da situação ocorrida nos dias 30 e 31 de outubro, o que reforçaria a ausência de imediatidade e o perdão tácito. Assegura que dispunha na ocasião de garantia de emprego, por força do acordo para redução da jornada de trabalho e salário celebrado com o empregador, na forma da Lei nº 14.020/2020. Pede assim a reversão da justa causa aplicada, com o consequente deferimento dos consectários da despedida imotivada..

Rememore-se inicialmente que, à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, norteadora do Direito do Trabalho, a falta grave para a despedida, pelas drásticas consequências que acarreta ao obreiro, seja no âmbito estritamente econômico ou no da autoestima e reputação pessoal, exige prova robusta dos fatos imputados e de sua autoria, a cargo da empregadora (Súmula nº 212 do C. TST). Nessa senda, tendo em vista a alegação de justa causa para a dispensa, fundamentada na disposição do artigo 482, "b" e "h", da CLT, atraiu o réu para si o encargo probatório respectivo (artigos 818, II, da CLT, e 373, II, do CPC). E como bem assentado na origem, o empregador teve sucesso nessa empreitada.

Sobre a gravidade da crise sanitária, com seus nefastos desdobramentos econômicos e sociais, gerada pela pandemia do novo coronavírus (Sars-CoV-2), não há necessidade de discorrer longamente, considerando que, cerca de um ano e meio depois de assim declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), permanece ela no centro das preocupações do mundo e especialmente do Brasil, onde seu rastro de destruição já produziu a dramática marca de quase 600 mil mortos e, mesmo com os avanços promovidos especialmente pelo progresso da vacinação, mediante a utilização dos vários imunizantes já agora disponíveis, continua a desafiar o conhecimento médico e a resistência da população mediante a disseminação de novas e perigosas cepas ou variantes.



Nesse panorama desolador, se há algo que se pode saudar é o esforço que desde a primeira hora da pandemia empreenderam os meios de comunicação e a comunidade da área da saúde para abastecer o público em geral de informações acerca da adoção de medidas vitais ao combate contra o inimigo invisível e insidioso, principalmente em um momento no qual as vacinas não estavam ainda disponíveis e constituíam um simples anseio coletivo, destacando-se o uso de máscaras e, dentro do possível, a manutenção do distanciamento social, bem como o isolamento domiciliar no caso de portadores do vírus ou suspeitos de portá-lo.

Sob essa perspectiva, foi enorme e indesculpável a irresponsabilidade da reclamante que, já afastada do trabalho por força de sintomas que a encaminharam a atendimento médico em 23/10/2020, recebeu no dia 29/10 um diagnóstico de Covid (fls. 68/69 do PDF) e, logo no dia 30, descuidando-se do obrigatório e intuitivo resguardo em casos tais, pernitoiu no condomínio reclamado em virtude de alegado convite de residente, transitando despreocupadamente por suas dependências na noite desse dia e na manhã do dia seguinte, sem emprego inclusive, ainda que de forma eventual, da mínima precaução consistente no uso de máscara, como bem observado pelo Juízo de origem com base em uma das fotos juntadas aos autos com a defesa, tirada no elevador do edifício (fl. 158 do PDF).

O agir da reclamante, caracterizou comportamento que se afigurou claramente como de risco, não só para si mesma - infectada como estava pelo Sars-CoV-2 -, como especialmente para os que estiveram em sua companhia naquela ocasião (colegas de trabalho e residentes ou hóspedes). Ao alegar que não existia risco algum de transmissão porque já se passara mais de 7 dias dos primeiros sintomas - o que nem mesmo está robustamente provado nos autos, considerando que exatos 7 dias foi o tempo transcorrido entre o atendimento hospitalar e a *visita* ao condomínio reclamado -, a reclamante se investe de uma certeza científica que nenhuma autoridade médica séria lhe poderia fornecer. As Notas Técnicas da Anvisa, como a de nº 07/2020, publicada inicialmente em 08/05/2020, com sucessivas revisões, estabelecem que o contágio é possível até 10 dias após os primeiros sintomas, no caso de paciente com doença leve a moderada. E também é de pelo menos 10 dias (até 14 dias) o tempo de isolamento domiciliar, quando se trata de sintomas leves ou moderados (como parece ter sido, afortunadamente, o caso da autora), tratando-se em qualquer caso de números aproximados que a prudência recomenda ampliar, sempre que possível. O *infográfico preparado pela BBC* a que alude a recorrente não a autorizava a ignorar as cautelas necessárias, ditadas pela sua condição de paciente da Covid-19. Não se cuida aqui de certeza matemática ou grandeza física de qualquer espécie.

De todo modo, estávamos, principalmente naquele momento (outubro de 2020), em uma quadra, anterior à possibilidade de ampla cobertura vacinal, em que todo cuidado era pouco e nenhuma precaução era demasiada, ainda mais em se tratando de quem já se infectara e portava o sério risco de transmitir o insidioso e pouco conhecido patógeno a seus semelhantes. Mesmo que as





dependências frequentadas na manhã do dia 31 fossem relativamente abertas e arejadas, o risco de contágio estava presente e não podia ser desprezado.

Tais cuidados e precauções eram triviais, com a massa de informações e recomendações médicas de que se dispunha, e a reclamante os descurou por inteiro, irresponsavelmente, ao não observar o necessário distanciamento social e o imperativo isolamento domiciliar diante do diagnóstico recém-obtido. De nada adianta à recorrente buscar retroativamente razões ou atenuantes para um comportamento que, inequivocamente, colocou sob risco de contágio (em qualquer grau, mesmo que pequeno) seus colegas de trabalho e demais pessoas com quem privou em sua *visita*, não motivada por qualquer ordem de serviço ou determinação do empregador, ao condomínio reclamado. O fato de que, afortunadamente, ninguém que teve contato com a reclamante se infectou, não mitiga a gravidade da conduta conscientemente adotada. E a condição de boa empregada, até então ostentada, igualmente não serve de salvo-conduto para a irresponsável fuga do isolamento em que deveria se manter como paciente recém-diagnosticada da Covid-19, sem que nada - nem mesmo o poder de direção do empregador - a obrigasse a estar naquele exato lugar, naquele preciso dia.

O argumento de que não estava em horário de trabalho ou à disposição do réu em nada socorre à reclamante, que tinha o dever de observar seu resguardo sem gerar risco de contágio a colegas de trabalho ou clientes do reclamado.

A justa causa para a despedida mostra-se assim legitimada na hipótese, não cabendo falar em falta de proporcionalidade entre a falta e a punição e muito menos em ausência de imediatidade, pois é razoável que o empregador despenda algum tempo na apuração e avaliação dos fatos, de maneira inclusive a não incorrer em injustiças decorrentes do açodamento na aplicação da penalidade. Não se cogita assim de perdão tácito, nos termos versados pela recorrente. A circunstância de que os supervisores não abordaram a reclamante na ocasião para retirá-la do local tampouco converge em seu favor, pois só uma melhor apuração dos fatos, como depois empreendida com base nos registros de câmeras de segurança que flagraram a autora inclusive sem máscara, ainda que por relativamente pouco tempo, propiciou a adoção da medida disciplinar adequada ao caso, qual seja a rescisão por justa causa, diante da ruptura do laço mínimo de confiança entre as partes do contrato de trabalho, sem margem para reprimenda mais branda, como aventado pela ora recorrente.

Por fim, a justa causa para a despedida em que incorreu a autora faz submergir qualquer tipo de estabilidade ou garantia de emprego, independentemente de sua origem ou conteúdo.

Nego provimento.





## 2. Da indenização por danos morais

Cumpra assinalar, de partida, que a figura jurídica do dano conceitualmente é vista como a lesão, o prejuízo sofrido por um indivíduo, na seara física, patrimonial ou moral, passível de reparação por parte do agente causador. O dano moral, objeto do conflito em exame, envolve os direitos da personalidade, assim entendidos os direitos essenciais da pessoa, aqueles que formam a medula da personalidade, os direitos próprios da pessoa em si, existentes por natureza, como ente humano, ou ainda os direitos referentes às projeções da pessoa para o mundo exterior, em seu relacionamento com a sociedade.

Desde já afasta-se a pretendida reversão da justa causa como fundamento para o pedido indenizatório, diante do consignado no tópico anterior da presente fundamentação.

Contudo, como causas de dano moral passível de indenização, aponta ainda a reclamante sua humilhante e degradante exposição perante terceiros, promovida pelo reclamado, que não teria observado no caso a discricção devida; a prestação de trabalho excessivo durante os afastamentos médicos, e inclusive quando da redução de jornada e salário acordada em razão da pandemia; e o assédio moral exercido pelo gerente-geral do demandado.

Nada disso restou contudo devidamente configurado nos autos. Nem mesmo foi produzida prova oral, em abono da pretensão. Não há nenhuma evidência de que os motivos da despedida da reclamante tenham sido vazados ou divulgados pelo reclamado fora do estrito âmbito da relação contratual entre as partes. Tampouco existe prova de recomendações do gerente para que a autora fosse "*menos amável*" ou menos comunicativa com a clientela e os demais empregados, pois poderiam achar que ela estava se "*insinuando*" ao agir desse modo, ou de que fosse repreendida de forma vexatória pelo mesmo gerente, que teria chegado a indagar-lhe se pretendia se desligar do reclamado para "*vender o seu corpo*". Sobre este ponto, ressalte-se que o denunciado assédio foi negado pelo reclamado em sua contestação (fls. 168/169 do PDF), não se tratando de fato incontroverso, nos termos versados pela apelante.

Por fim, a alegação de que se viu forçada a prestar serviços mesmo em períodos de afastamento médico (inclusive naquele ditado pela Covid), ou obrigada a cumprir jornada excessiva durante a acordada redução de jornada e salário no curso da pandemia, converge para o eventual descumprimento de obrigações trabalhistas que, ainda que de caráter grave ou reiterado, resolve-



se amplamente na esfera patrimonial que lhe é própria, sem constituir causa de pagamento de indenização por danos morais, quando não relacionado a fatos comprovados de que se possa inferir a ofensa a direitos de personalidade ou intimidade do empregado.

Irretocável a decisão recorrida, também neste ponto.

Nego provimento.

### **3. Das horas extras. Do banco de horas**

Pleiteia a recorrente o pagamento de horas extras e reflexos, ante a nulidade do regime de compensação via banco de horas, que qualifica como "*simplório*" e desprovido dos requisitos fixados na norma coletiva, particularmente a anuência do sindicato de classe e das partes interessadas, sob pena de nulidade do regime compensatório adotado.

Sem razão, também neste tópico.

Além da autorização para a implantação de banco de horas contida na convenção coletiva aplicável ao caso (cláusula 39, ID. e154989 - Págs. 17/18, fls. 126/127), foi entre as partes do contrato celebrado acordo individual nesse mesmo sentido, como se vê de ID. f9a9e02, fls. 36 /37 (o que é agora autorizado pelo art. 59, § 5º, da CLT, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de seis meses). No caso vertente, e afora a excepcionalidade dos últimos dias de trabalho, indicada nas razões recursais, não foi provada a regular prestação de horas extras acima de duas diárias, tampouco a observância de prazo para compensação superior a seis meses.

Registre-se que, como se extrai dos controles de ponto, a reclamante beneficiou-se em concreto do esquema de compensação de horas ensejado pelo regime de banco de horas, excetuado o saldo positivo de 55,04 horas, com adicional de 75%, a que foi efetivamente condenado o reclamado, nos corretos termos do julgado recorrido.

Mantém-se o decidido, também neste ponto.

### **4. Dos honorários de sucumbência**

Tratando-se de ação ajuizada sob a vigência da Lei nº 13.467/2017 (art. 791-A e seus parágrafos, da CLT), foi a reclamante condenada ao pagamento de honorários de



sucumbência à parte contrária, no importe de 5% "sobre o proveito econômico obtido, calculado pela diferença entre o valor atualizado da causa e o que resultar da liquidação da sentença." Foram-lhe contudo também deferidos os benefícios da Justiça Gratuita, na forma do art. 790, § 3º, da CLT. Nesse contexto, é inequívoco que faz jus à isenção dos honorários sucumbenciais a seu cargo.

Com efeito, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.766/DF, o Pleno do E. Supremo Tribunal Federal, na Sessão de 20/10/2021, decidiu, com eficácia vinculante e efeitos *erga omnes* (art. 102, § 2º, da Constituição Federal), pela inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT. Vale transcrever a certidão do julgamento, já disponível no portal do E. STF na Rede Mundial de Computadores:

"O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF)".

Considerando os efeitos produzidos pela decisão do E. STF na ADI nº 5.766/DF, de imediata incidência no caso dos autos e aplicáveis de ofício, declara-se isenta a reclamante do pagamento de honorários de sucumbência, em virtude de sua condição de beneficiária da Justiça Gratuita.

**Reformo** nesse aspecto.

## **5. Da litigância de má-fé, arguida em contrarrazões**

Não há como reputar litigante de má-fé a parte autora, que se limitou a exercer, de forma regular e sem abuso de qualquer tipo ou infração à ética processual, o direito de ação que a Constituição Federal e as leis do processo lhe facultam, e que se desdobra no direito de recorrer contra a sentença desfavorável a suas pretensões, de acordo com o que considera justo e jurídico.

**Rejeito.**



**Acórdão**

Pelo exposto,

**ACORDAM** os Magistrados da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: **conhecer** do recurso ordinário da reclamante; no mérito, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao apelo para, considerando os efeitos produzidos pela decisão do E. STF na ADI nº 5.766/DF, de imediata incidência no caso dos autos e aplicáveis de ofício, declará-la isenta do pagamento de honorários de sucumbência, em virtude de sua condição de beneficiária da Justiça Gratuita. Tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora, parte integrante deste, ficando mantida, no mais, a r. decisão recorrida.

**CERTIDÃO DE JULGAMENTO**

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador WILSON FERNANDES.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, SALVADOR FRANCO DE LIMA LAURINO e ANTERO ARANTES MARTINS.

Relator: a Exma. Des. JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA

Revisor: o Exmo. Des. SALVADOR FRANCO DE LIMA LAURINO

-

**RESULTADO: por unanimidade de votos**

**Sustentação oral: João Batista Pereira Neto**

São Paulo, 16 de novembro de 2021.

Priscila Maceti Ferrarini

Secretária da 6ª Turma



**ASSINATURA**

**JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA**  
**Desembargadora Relatora**

jraf

**VOTOS**

