Documento assinado pelo Shodo

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

PROCESSO nº 1002117-92.2017.5.02.0058 (ROT)
RECORRENTE: GEORGE KALFOGLOU
RECORRIDO: COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO
RELATOR: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO E RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 58ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO.**

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Contra a respeitável decisão de ID. 47615fb, que denegou seguimento ao recurso ordinário, por deserto, agrava de instrumento o reclamante sob a ID. 42e19a4, insistindo na gratuidade judiciária e, consequentemente, no processamento de seu apelo.

Contraminuta sob a ID. f7fa212.

É o relatório.

V O T O

Conheço porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Na sentença foi indeferida a gratuidade judiciária, porque o autor recebe remuneração superior a 40% do limite máximo de benefícios do regime geral de previdência.

Dessa decisão recorreu ordinariamente o reclamante; todavia, não efetuou o preparo, sendo por isso o recurso considerado deserto.

Insurge-se o autor, no que lhe assiste razão.

PJe
Assinado eletronicamente por: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - 30/09/2020 14:28 - cc41a2b
https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20052909364340600000065954195
Número do processo: ROT 1002117-92.2017.5.02.0058
Número do documento: 20052909364340600000065954195

Documento assinado pelo Shodo

É certo que a reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 realizou modificação substancial quanto à concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. Nesse sentido, os parágrafos 3º e 4º do artigo 790 da CLT disciplinam que:

> "§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> § 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.".

No caso dos autos, a despeito de o autor receber salário de R$ 3.235,00, ou seja, superior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, ele declarou a condição de pobreza (ID. 7ee5120), afirmando que não possui condições de arcar com as custas e despesas processuais, sem prejuízo próprio e da família.

Quanto ao tema, o art. 99, § 3º, do CPC, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, estabelece que: *"Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural."*.

Em vista do que dispõe o art. 790, § 4º, da CLT, combinado com o artigo 99, § 3º, do CPC, a declaração de pobreza firmada pelo reclamante possui presunção relativa de veracidade, servindo como meio de prova da insuficiência de recursos. Assim, caberia à reclamada infirmar as alegações lançadas pelo autor, ônus do qual não se desvencilhou.

Desse modo, ***concedo*** ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, isentando-o das custas, e assim dando processamento ao recurso ordinário, o qual passo a julgar:

Reformo.

RECURSO ORDINÁRIO

Contra a r. sentença de ID. 86146e4, que julgou improcedentes as pretensões, recorre ordinariamente o reclamante sob a ID. 456c0d4, insistindo na gratuidade judiciária e consequente isenção de custas e de honorários advocatícios. Pugna pela reforma para que: seja declarada nula sua expulsão do cargo de conselheiro no Conselho de Representantes dos Empregados, para o qual foi eleito em 2015, com recondução e reconhecimento de estabilidade até junho de 2018; seja reconhecida a nulidade da punição de suspensão por 15 dias a partir de 24.09.2016, com devolução do salário e PPR descontados; e seja a reclamada condenada ao pagamento de indenização pelos danos morais sofridos.

Contrarrazões ID. b7b4c18.

É o relatório.

V O T O

Conheço porque presentes os pressupostos de admissibilidade.

JUSTIÇA GRATUITA

Questão já resolvida quando do julgamento do agravo de instrumento, a cujos fundamentos me reporto.

Reformo.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Insurge-se o autor, no que lhe assiste razão.

O artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017 e abaixo reproduzido, não sustenta a condenação da parte autora em honorários advocatícios de sucumbência. Vejamos sua literalidade:

> Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. ***(Artigo incluído pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017)***
>
> § 1° Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.
>
> § 2° Ao fixar os honorários, o juízo observará:
>
> I - o grau de zelo do profissional;
>
> II - o lugar de prestação do serviço;
>
> III - a natureza e a importância da causa;
>
> IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.
>
> § 3° Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.
>
> § 4° Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e

somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5° São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Quanto aos honorários advocatícios, o processo do trabalho jamais adotou o *princípio da causalidade ampla*, tal como no processo civil, retratado nos artigos 85 a 90 do CPC. Em razão destes dispositivos, no processo comum os honorários são devidos pelo vencido em favor do advogado do vencedor, quer na sucumbência típica (total ou parcial), quer nas hipóteses de desistência, renúncia, reconhecimento do pedido, extinção sem resolução do mérito e nas instâncias recursais.

Já na seara trabalhista, e em razão dos princípios da hipossuficiência e do *j us postulandi*, os honorários advocatícios sempre foram devidos pelos empregadores, aos beneficiários da justiça gratuita com assistência sindical, na forma das Súmulas 219 e 329, ambas do C. TST.

A Lei 13.467/2017 não adotou a causalidade ampla, como se verifica do *c aput* do artigo 791-A, supra transcrito, que é expresso ao estabelecer que os honorários de sucumbência são devidos em percentuais, sobre o "*o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa*", ou seja, só incide nas hipóteses de condenação da parte, quer em numerário, quer em obrigação da qual resulte um proveito econômico mensurável.

Destarte, adotou o processo do trabalho o *princípio da sucumbência estrita, atípica, mitigada ou creditícia*, pelo que os honorários advocatícios seguem indevidos nas hipóteses de improcedência, desistência, renúncia e extinção sem resolução do mérito, dentre as quais se inclui o arquivamento da ação, caso não tenha havido a condenação da parte autora.

O que fez a reforma trabalhista, pois, foi ampliar subjetivamente os beneficiários da honorária advocatícia, agora devida ao advogado particular, quer do empregado, quer do empregador, mas desde que do julgado resulte em favor da parte crédito ou proveito econômico mensurável, o que exclui a sentença meramente declaratória ou de impossível aferição do valor.

Assim, não se tendo apurado em favor da ré qualquer crédito ou proveito econômico, não há se falar em condenação em honorários advocatícios da recorrida.

Reformo, para excluir da condenação os honorários advocatícios.

RECONDUÇÃO AO CARGO DE CONSELHEIRO DO CONSELHO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

Neste ponto, transcrevo integralmente a sentença, que fez relato exato dos fatos, alegações e provas nos autos:

> "**Nulidade da destituição do cargo de conselheiro de representante dos empregados (CRE).**
>
> Alega a petição inicial que o reclamante foi vítima de perseguição pela ré que começou quando recebeu em 07/10/2015 um comunicado interno de n. -58/15 o acusando "falsamente" de "utilização indevida do nome do CRE".
>
> Informa que após apresentação de defesa perante o conselho foi decidido pelo arquivamento do processo.
>
> Alega, também, que a perseguição continuou, pois em dezembro de 2015 o presidente do Conselho, Sr. Valdemir da Silva Balieiro entrou em contato telefônico com o autor informando que havia passado seu caso de atraso nas reuniões do conselho para o gerente de RH, Sr. Marco Antônio Palma.
>
> Em razão do acima exposto, informa o reclamante que em 03/12/2015 protocolou ofício na reclamada informando o desrespeito ao ACT da categoria, o qual permite atrasos ou ausências caso o membro justifique a frequência em curso de faculdade.
>
> Aduz que tal argumento não foi aceito pelo Gerente de RH da reclamada que informou ao autor que *"o funcionamento do cre é regido por instrumento próprio, não havendo qualquer determinação ou orientação do RH quanto ao seu funcionamento, existindo um estatuto que rege a matéria"*.
>
> Informa que em 09/12/2015, em razão de atraso, o presidente do Conselho não permitiu que o reclamante assinasse a lista de presença na referida reunião.
>
> Alega que tais fatos ocorreram diversas vezes, forçando assim a caracterização de 5 faltas intercaladas, o que é motivo de destituição do conselho.
>
> Informa que no dia 20/06/2016 o reclamante recebeu telefonema de dois colegas, também integrantes do colegiado, que lhe noticiaram que a diretiva do CRE decidiu pela sua destituição sumária.
>
> Tal fato foi confirmado pelo Conselho, sendo que em 30/06/2016 o reclamante apresentou defesa arguindo que o Conselho sabia do impedimento do autor quanto ao seu horário de aulas, mantendo mesmo assim as datas das reuniões, descumprindo a cl. 14ª dl ACT a qual prevê:
>
> "14ª) Empregado Estudante
>
> 14.1- aos empregados estudantes, desde que matriculados em curso regular, em estabelecimento de ensino autorizado e reconhecido, será permitida a saída de até 2 (duas) horas ao final do expediente, visando assegurar o tempo necessário à locomoção até o estabelecimento escolar em dias de provas ou exames escolares, condicionada à previa comunicação à COMPANHIA e posterior comprovação, que deverá conter a data da prova e horário do curso, obedecendo o seguinte:
>
> 14.2- O departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos - DPD conjuntamente como a área do empregado estudante, avaliarão a possibilidade de troca de turno nos casos em que houver um único período de aula que conflite com sua jornada de trabalho. Independentemente da decisão haverá uma devolulitiva ao empregado solicitante."
>
> O recurso do autor foi indeferido pelo conselho que manteve sua destituição.

Documento assinado pelo Shodo

Alega, ainda, que o reclamante soube por outros membros do Conselho que a votação não refletiu a real vontade dos presentes, pois apesar de constar na ata que a votação seria unânime, houveram votos divergentes.

Aduz que em razão do acima exposto restou patente que a destituição do CRE foi feita de forma arbitrária, desrespeitando o estatuto do colegiado.

Pugna pela nulidade da destituição do cargo de conselheiro.

Em contestação a reclamada impugna a alegação de perseguição, aduzindo que a destituição do reclamante se deu com base no estatuto do CRE.

Passo a análise da prova.

De inicio destaco ser incontroverso nos autos que o autor se atrasava para as reuniões do Conselho.

O estatuto do CRE prevê expressamente casos em que pode ocorrer a perda do mandato:

Portanto, a perda do mandato pode ocorrer em caso de faltas sem a devida justificativa (art. 22, "b" - ID. 00e859e).

Com relação à alegada justificativa do autor de que o Conselho desrespeitou o ACT da categoria em sua cl. 14ª, passo a destacar o seguinte:

- O acordo coletivo da categoria não se aplica aos membros do Conselho de Representante dos Empregados ante a existência de estatuto próprio, bem como, por se tratar o conselho de órgão colegiado no qual sua participação é opcional, ou seja, ao se candidatar para fazer parte do Conselho o reclamante sabia previamente das regras do referido estatuto;

- Ainda que o ACT se aplicasse ao Conselho, a cláusula citada pelo reclamante (cl. 14ª) somente permite a saída antecipada do empregado até duas horas ao final do expediente nos dias de prova ou exames escolares, não tendo o reclamante comprovado nos autos que seu atraso se dava em razão de provas nos dias das reuniões do conselho (o reclamante não juntou aos autos qualquer documento que comprovasse que nos dias das reuniões estava fazendo provas na faculdade). Ademais, cumpre registrar que o caso não se trata de saída antecipada, mas sim de atraso regular na chegada para as reuniões.

- Também não há falar em mudança dos dias das reuniões, porquanto ainda que aplicável ao caso, o ACT prevê a possibilidade de troca de turno no trabalho, o que não é o caso dos autos uma vez que não há qualquer questionamento do autor em relação ao horário do seu turno de trabalho.

- A testemunha convidada pelo próprio reclamante afirmou que o reclamante já foi impedido de assinar a lista de presença por estar atrasado, fato que se dava com todos. Afirmou, também, que as reuniões eram avisadas com antecedência, denotando que o autor poderia se programar para não se atrasar (ID. dee199e);

A testemunha convidada pelo reclamante também afirmou que estava presente no dia da votação pela expulsão do reclamante, sendo que nesse dia estavam presentes 48 conselheiros e apenas 3 foram contra a expulsão, comprovando que a expulsão do reclamante foi regular e se deu com base na vontade da grande maioria dos conselheiros presentes (ID. dee199e);

Registro que a testemunha ainda afirmou que nos dias das reuniões do Conselho os empregados são liberados de suas funções pela empresa.

Por fim, registro que havendo previsão expressa no estatuto para o caso da destituição por faltas, não há necessidade de convocação de assembleia extraordinária para votação.

Com relação à acusação de utilização indevida do nome do CRE, deixo de me manifestar porquanto não houve qualquer punição ao autor.

Ante o exposto, declaro legitima a punição aplicada ao autor, não havendo qualquer indício nos autos de que o reclamante foi perseguido pela reclamada.

PJe

Assinado eletronicamente por: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - 30/09/2020 14:28 - cc41a2b
https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20052909364340600000065954195
Número do processo: ROT 1002117-92.2017.5.02.0058
Número do documento: 20052909364340600000065954195

> Mantenho a destituição do reclamante do cargo de conselheiro de representante dos empregados (CRE)."

Insurge-se o reclamante, aduzindo que sua destituição desrespeitou o estatuto do colegiado, e que seus atrasos deveriam ser tolerados, eis que justificados pela frequência às aulas em curso superior na forma da cláusula 14 do Acordo Coletivo de Trabalho.

Não lhe assiste razão.

O Conselho de Representação dos Empregados na empresa tem assento constitucional, no art. 11 da Carta Magna: "Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores."

E, no âmbito deste município de São Paulo, foi regulamentado na Lei Municipal 10.731/89, cujo parágrafo quinto do artigo 4º garante a estabilidade no emprego do empregado eleito para referido conselho, desde a inscrição e até um ano após o término do mandato.

Estabelece o Estatuto do Conselho de Representação dos Empregados da CET:

> Art. 22 - Perderá o mandato o Conselheiro que:
>
> a) Renunciar;
>
> b) Faltar às reuniões do CRE/CET por 03 (três) vezes consecutivas, ou 05 (cinco) vezes alternadas, sem a devida justificativa por escrito;
>
> (...)
>
> Parágrafo 1º - No caso de perda de mandato a estabilidade cessará imediatamente.
>
> Parágrafo 2º - No caso de afastamento por motivos legais, haverá a perda da representatividade até o retorno, mas sem a perda da estabilidade.

Para a realização das reuniões, referido estatuto estabelece que que a Empresa libere duas jornadas de trabalho mensais aos conselheiros, e mais quatro dias por ano, solicitados com cinco dias úteis de antecedência. Nada menciona quanto à participação em aulas ou cursos.

E, no caso, é certo que as reuniões do CRE aconteciam pela manhã, a partir das 9h30, e que o reclamante cursava Direito no período matutino, razão pela qual chegava atrasado às reuniões.

Não há qualquer abuso do Conselho em manter reuniões matutinas, presumindo-se que possam ser frequentadas pelos 24 Conselheiros que compõem o colegiado, porque realizadas em horário de expediente.

Documento assinado pelo Shodo

Havia, na verdade, incompatibilidade entre os dois compromissos, o coletivo e o individual, para os quais se comprometeu o reclamante.

Não lhe socorre o quanto disposto na cláusula 14 do Acordo Coletivo de Trabalho, pelas razões declinadas na sentença: porque o Conselho é regido por estatuto próprio; e porque, mesmo que aplicável, não o beneficia, eis que cuida de saída antecipada do expediente ou troca de turno para proporcionar o comparecimento em aulas e provas, mas não cuidam de justificativa para o ingresso em atraso nas reuniões do CRE.

Em momento algum de suas alegações, quer na inicial, razões finais, quer no presente recurso, jamais o autor apontou irregularidade em razão de sua destituição ter ocorrido em reunião, e não em assembleia, razão pela qual tal ponto, a despeito de ser objeto da sentença, não será analisado na presente decisão.

Destarte, e à luz do quanto alegado nos autos, foi regular a destituição do autor em razão de faltas, não cabendo a recondução e a estabilidade vindicadas.

Destarte, neste ponto nada há a reformar no julgado.

Mantenho.

NULIDADE DA PENALIDADE DE SUSPENSÃO

Novamente faço transcrição da sentença, onde claramente delineados os contornos da controvérsia existente nos autos:

> **"Nulidade da punição de suspensão.**
>
> Alega a petição inicial: *Ocorre que, no dia 15/07/2016, por volta das 22:50 horas, ao chegar no páteo da reclamada-CET com a viatura de trabalho, o reclamante se deparou com um caminhão que faz recolhimento de lixo no interior deste páteo, como o caminhão estava manobrando, e o reclamante não sabia se o mesmo estava entrando ou saindo do local, o reclamante parou a viatura para aguardar, quando um colega de trabalho pediu que o autor retirasse a viatura para que outros veículos pudessem entrar.*
>
> *Pois bem, o reclamante retirou a viatura, e passou um veiculo, e logo depois em seguida o veiculo conduzido pelo seu colega de trabalho "Ailton Cruz", que em tom de brincadeira falou:* ***"eeee kal você está causando !!"*** *(sendo que KAL é um apelido do reclamante no trabalho)*
>
> *Assim, como ele não conseguiu estacionar seu veiculo, retornou para estacionar em outro pateo e fez novamente o comentário.*
>
> *Em tom de brincadeira o reclamante falou para ele: "o seu macaco, voce não sabe que é pra estacionar do outro lado ??" e ele voltou a repetir: "você ta causando !!", então como brincadeira o reclamante respondeu para ele: "ah...vai tomar no cu...vai se fuderü" ... após isso, o reclamante estacionou a viatura e ele veio na sua direção e perguntou:*

"você ta nervoso kal?" o reclamante respondeu rindo pra ele: "vai se fuderü" ... porém, tudo era em tom de brincadeira ... , mas, no dia 19/07/2016 o reclamante ficou sabendo por outros colegas que o Sr. Ailton Cruz, se sentiu ofendido com a brincadeira, então imediatamente entrei em contato por telefone com de e esclareci os fatos.

Posteriormente, em reunião com o Sr Vieira e Sr Rinaldi, o reclamante esclareceu a ambos os fatos. Os mesmos pediram que o reclamante fosse ao seu departamento, elaborasse um relatório e passasse todas essas informações ao Sr. Abromowick, fato esse que foi feito juntamente com o Sr Bezerra.

No dia 22/07/2016, o reclamante se encontrou com o Sr. Ailton e esclareceu os fatos, sendo que no dia 25/07/2016 o reclamante foi levar um documento no departamento, onde foi abordado pelo Sr Abromowick que o chamou e informou que fora aberto um PROCESSO DE AVERIGUAÇÃO PRELIMINAR (RAP) e mostrou o documento com os argumentos do departamento.

O reclamante alega que no dia 15/08/2016 apresentou sua defesa e, no dia 19/08/2016 recebeu nova convocação informando que a Comissão Disciplinar preferiu agravar a punição sugerida pelo seu chefe de departamento que era de advertência e pelo gerente que era suspensão de 7 dias, para suspensão de 15 dias.

O autor alega que apresentou recurso sem obter sucesso.

Aduz a petição inicial que em razão de tais fatos o reclamante ficou deprimido e estressado, sendo que no dia 08/09/2016 foi afastado do trabalho por 15 dias pelo seu psiquiatra.

Após o afastamento por doença o reclamante retornou ao trabalho, sendo notificado pela reclamada que a decisão final da comissão foi pela suspensão de 15 dias, e que deveria retornar ao trabalho somente em 08/10/2016.

Alega que em razão da suspensão o reclamante foi proibido de participar da eleição da CIPA na qual havia se inscrito em 29/08/2016, tendo a reclamada excluído seu nome em novo aviso geral expedido em 26/09/2016.

Alega, ainda, que a punição foi aplicada com extremo atraso à data dos fatos, havendo perdão tácito.

Requer a nulidade da punição de suspensão.

Em contestação a reclamada alega que a punição foi aplicada em conformidade a norma 006, no prazo previsto e de forma proporcional, destacando que não houve qualquer negativa do autor em relação ao fato que ensejou a suspensão.

Em contestação a reclamada aduz: *"A Companhia preza pelo ambiente de trabalho com respeito, educação e companheirismo, sendo que razão da postura profissional inadequada do reclamante que ofendeu verbalmente o colega através de palavras de baixo calão e ofensa de natureza racial não restou outra alternativa senão a punição do reclamante com a penalidade de suspensão, após instauração de regular processo administrativo disciplinar* ***(doc.)*** *previsto na Norma Interna 006 - Processo Disciplinar (* ***doc.)****, com garantia de ampla defesa e contraditório, não havendo que se falar em qualquer agravamento de punição a vista que quando se trata de infração média ou grave, ou seja aquelas que ensejam de 4 a 30 dias de suspensão, apenas a CDI - comissão disciplinar pode definir o tipo de penalidade a ser aplica sendo que o chefe do setor apenas pode sugerir uma penalidade, que pode ser acolhida ou não a critério da CDI.*

Com efeito, as normas e procedimentos operacionais integram o contrato de trabalho do Reclamante para todos os fins, não podendo alegar ignorância ou desconhecimento, inclusive por força da cláusula 9ª de seu contrato de trabalho.

Também não há que se falar que a punição aplicada, frente a gravidade da conduta, tenha sido desarrazoada ou desproporcional, ao contrário, foi uma oportunidade ao mesmo de corrigir sua postura, assumindo assim a penalidade a finalidade para a qual ela existe, qual seja corrigir a conduta do empregado.

Documento assinado pelo Shodo

Desta feita, consolidada a punição do reclamante em consequência foi indeferida sua candidatura a CIPA tendo em vista que o reclamante não atendeu o item 1.10 do Aviso Geral 027/16 na sua totalidade" (ID. b362a7a - F. 691/692).

Passo à análise da prova.

Com razão a reclamada.

O processo disciplinar instaurado respeitou os prazos e normas da "NORMA 006" (ID. 7294b4d), bem como o contraditório e a ampla defesa, sendo que no entender desta Magistrada a penalidade aplicada ao reclamante foi extremamente razoável, considerando a gravidade da conduta praticada pelo autor, ainda que minorada pelo perdão do ofendido.

Não há falar em perdão tácito ante a razoabilidade do prazo para apuração dos fatos e concessão do direito de defesa.

Também não há falar em agravamento da penalidade pela comissão disciplinar, uma vez que é ela quem detém o poder para aplicar a penalidade, havendo apenas sugestões de punição dos superiores imediatos do autor.

Repiso, a conduta praticada pelo autor foi extremamente grave, sendo que a punição aplicada pela ré foi adequada no entender dessa Magistrada.

Em razão da pena de suspensão de 15 dias corretamente aplicada pela reclamada, o reclamante deixou de atender ao requisito 1.10 "f" do aviso geral n. 27/2016 (ID. 3fcd686 - F. 160/161), o que motivou sua retirada da lista de concorrentes à CIPA.

Ante o exposto, registro não haver qualquer irregularidade na penalidade aplicada ao autor e, consequentemente na sua retirada da candidatura a membro da CIPA, não havendo falar em perseguição da ré, mas sim em aplicação das normas por ela previamente estabelecidas.

Mantenho a penalidade aplicada ao autor, não havendo falar em nulidade."

Insurge-se o reclamante, insistindo no perdão tácito, porque o fato ocorreu em 15.07.2016, e a punição foi aplicada de 23.09.2016 a 08.10.2016, e porque desproporcional, merecendo advertência e não suspensão, mormente porque sua média de notas em avaliação de desempenho é de 95%. Pretende, pois, o ressarcimento dos dias descontados e da PPR.

Não assiste razão ao recorrente quanto ao perdão tácito, eis que a Norma 006, invocada pelo autor, estabelece uma investigação prévia, denominada "Averiguação Preliminar de Conduta", para então se estabelecer o rito do processo disciplinar: se sumário (para a infração leve) ou ordinário (para infrações médias ou graves), sendo que o rito ordinário ainda condiciona o encaminhamento à Comissão Disciplinar, e após Comissão de Sindicância, quando necessário.

Os documentos nos autos demonstram que foi seguido o rito, não se instaurando a sindicância, que foi oportunizado ao autor o contraditório (ID. 4904be3), e que o processo se encerrou em 19.08.2016, com ciência ao reclamante de sua conclusão em 22.08.2016 (ID. addd9f5), após o que este apresentou recurso. Certo, ainda, que da decisão que negou provimento ao recurso não foi dada ciência imediata ao reclamante porque ele se licenciou por 15 dias a partir de 08/09/2016.

Destarte, a aplicação da pena a partir de 23.09.2016, quando retornou do licenciamento, não implicou perdão tácito.

Todavia, a penalidade foi efetivamente excessiva. A despeito da convicção pessoal deste Relator, e que é a mesma da julgadora de origem, quanto à inequívoca gravidade da conduta do reclamante, fato é que esta mesma Norma 006 estabelece os critérios para a caracterização das faltas como leve, média ou grave. E, consoante tais critérios, a falta é leve, merecendo apenas advertência. Demonstro:

As disposições da Norma 006 em tela (ID. 7294b4d) são precedidas de um texto preliminar, denominado "Síntese da norma processo disciplinar", e em tal síntese consta que:

> "As infrações decorrentes de processo disciplinar classificam-se em:
>
> - **Infração Disciplinar Grave (Gr) - Demissão por justa causa**: É a punição máxima e se caracteriza pela prática de falta grave, cuja ocorrência esteja enquadrada no artigo 482 da CLT.
> - **Infração Disciplinar Média (M) - Suspensão 1 a 30 dias**: É aquela que embora não revista de gravidade pode acarretar danos ao serviço ou ao patrimônio ou ao Munícipe, ou exercer influência negativa sobre a disciplina, de um modo geral. Casos ocorridos com alguma gravidade, mas de porte inferior àquelas que ensejam a dispensa por justa causa e na reincidência de faltas leves.
> - **Infração Disciplinar Leve (L) - Advertência escrita**: São aquelas que não acarretam prejuízo pecuniário ao empregado e que perturbam a ordem do serviço, ou seja, trata-se de um descumprimento às Funções do Empregado e ao Código de Conduta."

E parece claro que as ofensas raciais dirigidas pelo autor ao colega, de mesmo nível hierárquico, não são tendentes a "acarretar danos ao serviço ou ao patrimônio ou ao Munícipe, ou exercer influência negativa sobre a disciplina", de modo que não cabe sua capitulação como infração média.

Mas inequivocamente violam o Código de Conduta, mais especificamente o item "a" do item 2.10.1, o qual proíbe seus empregados de "praticar, na área de trabalho, qualquer ato que vá de encontro à moral, ao Código de Conduta Funcional dos Agentes Públicos e da Alta Administração Municipal (Decreto Municipal 56.130/15), e **seja desrespeitoso quer aos superiores hierárquicos, quer aos colegas de trabalho**, ou que ponha em risco a integridade física destes, a sua, bem como o patrimônio da Companhia;" (ID. b6de0bc - Pág. 18, grifo meu).

Destarte, a conduta do reclamante se caracteriza como Infração Disciplinar Leve, e assim enseja a advertência escrita, e não a suspensão, como está no regramento da reclamada. Destaco que a retratação do autor, seguido de perdão do ofendido (ID. 40ff312 - Pág. 8), não são hipóteses de indulto e, assim, resta convertida a suspensão em advertência escrita, e condeno a reclamada à devolução dos dias descontados, bem como da PPR, objeto do aditamento de ID. dd34ad3.

Reformo parcialmente.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

As relações de trabalho devem pautar-se pela respeitabilidade mútua, face ao caráter sinalagmático da contratação, impondo-se aos contratantes, reciprocidade de direitos e obrigações. Desse modo, ao empregador, além da obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal da prestação de serviços, cabe, ainda, respeitar a honra, a reputação, a liberdade, a dignidade e integridade física, intelectual e moral de seu empregado. Isto porque se trata de valores que compõem o patrimônio ideal da pessoa, assim conceituado o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valoração econômica, integrando os chamados direitos da personalidade, essenciais à condição humana e constituindo assim, bens jurídicos invioláveis e irrenunciáveis.

Tais valores foram objeto de preocupação do legislador constituinte de 1.988, que lhes deu status de princípios constitucionais que fundamentam a República (CF, artigo 1º, incisos III e IV), assegurando o direito à indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação (CF, art. 5º, V e X).

Portanto, sempre que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofrer lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal ou dor (sentimental ou física), causando-lhe abalo na personalidade ou psiquismo, terá o direito de exigir a reparação por danos morais e materiais decorrentes da conduta impertinente. Nesse sentido dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002.

Todavia, no caso não se constata qualquer ilegalidade ou abuso de direito praticado pela reclamada, que não se caracteriza pela capitulação equivocada da falta cometida pelo reclamante, mormente porque no caso o autor não logrou provar o alegado assédio moral.

Mantenho a improcedência.

Parcialmente provido o recurso, passo à apreciação das questões de ofício, pertinentes aos recolhimentos previdenciários e fiscais, juros e correção monetária.

JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA

Juros de mora, à taxa de um por cento, serão contados da data do ajuizamento (artigos 883 da CLT, 39 da Lei 8.177/91 e Súmula nº 200 do C. TST).

A correção monetária observará os termos do artigo 459 da CLT e Súmula nº 381 do C. TST.

Considerando a controvérsia sobre a correção monetária nos débitos trabalhistas se TR ou IPCA-E, determino a aplicação do IPCA-E ou outro índice que vier a ser adotado no julgamento da ADC 58 pelo C. STF, resguardado o direito do empregado de levantar o valor incontroverso na execução, corrigido pela TR, conforme fundamentos exarados pelo MM. Gilmar Mendes:

"Para que não paire dúvidas sobre a extensão dos efeitos da decisão recorrida, esclareço mais uma vez que a suspensão nacional determinada **não impede o regular andamento de processos judiciais, tampouco a produção de atos de execução, adjudicação e transferência patrimonial no que diz respeito a parcela do valor das condenações que se afigura incontroversa pela aplicação de qualquer dos dois índices de correção"** (g.n.).

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Tratando-se de devolução de salários descontados, e de PPR, sobre as verbas não incidem novamente as exações previdenciárias e fiscais, eis que já incidiram nas épocas próprias.

Do exposto,

ACORDAM os Magistrados da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer do agravo de instrumento interposto para conceder ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, isentando-o das custas, e assim dando processamento ao recurso ordinário, para, por maioria de votos, DAR **PARCIAL PROVIMENTO**, para julgar a reclamação **PROCEDENT E EM PARTE**, e assim converter a penalidade de suspensão por 15 dias, a partir de 23.09.2016, em advertência escrita, e condenar a reclamada à devolução do salário e PPR descontados à época, bem como excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios, do reclamante ao patrono da reclamada,

Documento assinado pelo Shodo

tudo na forma da fundamentação do voto do Relator. Arbitra-se à condenação o valor de R$ 5.000,00. Custas R$ 100,00, pela ré.

Presidiu a sessão o Excelentíssimo Desembargador Presidente Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Desembargadores Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Ivani Contini Bramante e Ivete Ribeiro.

Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

Integrou a sessão virtual o (a) representante do Ministério Público.

RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS
Relator

VOTOS

PJe

Assinado eletronicamente por: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - 30/09/2020 14:28 - cc41a2b
https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20052909364340600000065954195
Número do processo: ROT 1002117-92.2017.5.02.0058
Número do documento: 20052909364340600000065954195