



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

Conciliar também é realizar justiça

PROCESSO nº 0000117-42.2018.5.09.0015 (ROPS)

RECORRENTE: THIAGO DUTRA NEVES

RECORRIDO: GENESIS METALMECÂNICA LTDA

RELATOR: PAULO RICARDO POZZOLO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **15ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **THIAGO DUTRA NEVES** e Recorrida **GENESIS METALMECÂNICA LTDA**.

I. RELATÓRIO

De início, informa-se às partes que o critério utilizado para a referência aos documentos e demais peças integrantes deste caderno processual, no presente julgado, é a numeração constante do canto superior direito em cada uma das folhas do PDF (extraído em ordem crescente).

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

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos, **ADMITEM-SE** os Recursos Ordinários interpostos pelas partes e as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

Recurso do Autor

A. Aplicação desproporcional da justa causa

O Juízo *a quo* rejeitou o pedido de reversão de dispensa por justa causa, conforme fundamentos de fls. 74/76:

"1 - REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Alega o autor que foi rescindido o contrato de trabalho por justa causa sem ter praticado qualquer ato grave que justificasse a rescisão motivada.

A ré, por sua vez, afirma que a dispensa do autor ocorreu em razão do mau procedimento e indisciplina, em razão de que o autor negou-se a utilizar o equipamento de proteção individual - EPI.

Para a configuração da justa causa, punição máxima em Direito do Trabalho, são imprescindíveis a gravidade da falta, o caráter determinante da falta, a atualidade da falta, e a proporcionalidade entre a falta e a punição.

Além desses elementos, mister se faz o enquadramento em um dos tipos legislativos previstos na Legislação Trabalhista (artigos 482 e 508 da CLT) e a apreciação em concreto da falta alegada, levando-se em consideração a personalidade do agente, suas condições psicológicas, sua capacidade de discernimento, o tempo de trabalho prestado ao empregador, a sensibilidade do empregado, enfim, todos os elementos conexos à prestação de serviços e à pessoa do empregado.

No presente caso foi preenchido todos os requisitos da justa causa, quais sejam: o caráter determinante da falta, ante a quebra da fideducía entre as partes; a atualidade ou imediatidade da falta; proporcionalidade entre a falta praticada e a punição.

Por todo o exposto, correto o procedimento da parte ré, não havendo que se falar em nulidade da justa causa.

INDEFIRO o pedido de reversão da justa causa para dispensa sem justa causa, bem como, os pedidos de condenação em aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais, multa de 40% sobre o FGTS e entrega da guia CD/SD, para fins de obtenção do benefício do seguro desemprego, e do TRCT (com código 01), para levantamento do FGTS depositado.

O TRCT de fls. 67/68 comprova que o saldo líquido restou zerado ante as deduções efetuadas".

Da decisão recorre o Autor afirmando que o ato praticado - *recusa em utilizar o protetor auricular - EPI*- não permite a extinção do contrato de trabalho por justa causa, agindo a Reclamada de forma desproporcional à gravidade da falta.

Argumenta que a recusa na utilização do protetor auricular se deu em decorrência da irritação que o modelo fornecido lhe causava e que, embora tenha levado o fato ao conhecimento da Ré, esta insistia em fornecer aquele produto, não realizando a substituição necessária, fornecendo-lhe outros modelos com os quais também não se adaptou o empregado.

Insiste que o depoimento do preposto e da testemunha convidada pela Ré não merecem credibilidade, pois têm interesse no caso, não havendo isenção de ânimo para depor.

Aduz o obreiro que "*Tudo ocorreu, estranhamente, de forma muito rápida, não sendo oportunizado ao empregado tempo hábil para buscar uma solução médica para suprir a momentânea impossibilidade de uso do protetor auricular, sendo que não resta caracterizada a recusa reiterada do empregado ao uso do EPI, pois desempenhando a sua função desde 03/04/2017, porque somente nos últimos três dias antes da sua dispensa é que se constatou essa suposta resistência ao uso do protetor? Ou seja, se fosse injustificada a negativa de uso do EPI, porque isso somente ocorreu subitamente após oito meses de relação laboral? Antes do fato que culminou na dispensa, sequer advertência ocorreu !!!*" (fl.80), insistindo que "*não se pode presumir que em poucos dias restou caracterizada a indicada desídia ou indisciplina do reclamante por atos reiterados de recusa ao uso de EPI, pois SEMPRE USOU e mesmo diante do incômodo que vinha lhe causando o modelo fornecido, estava o obreiro sim buscando uma solução para a alergia/irritação que o afetava, sendo certo e evidente que a aplicação da justa causa certamente deve ser considerada medida desproporcional*" (fl. 80).

Requer a reforma da r. sentença para "*reverter a dispensa por justo motivo aplicado pela empresa e reconhecer como tendo sido na modalidade "sem justa causa", com o pagamento de todos os consectários legais, incluindo aviso prévio indenizado, multa do FGTS de 40%, com a devida liberação das guias, tudo conforme requerido na peça portal*" (fl. 80).

Analisa-se.

A justa causa é "*a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidedignidade inerente à manutenção do ajuste*" (CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 4ª ed., Niterói: Impetus, 2010, p. 1042).

Atento às consequências econômicas e sociais que o uso indiscriminado pelo empregador do poder de despedir poderia alcançar, o legislador pátrio normatizou os motivos que justificariam a dispensa por justa causa, elencados nas alíneas do artigo 482 da CLT. Igualmente, a

doutrina e a jurisprudência estabeleceram certos critérios a serem utilizados pelo empregador quando da aplicação dessa forma de dispensa.

São requisitos para aplicação da justa causa: a imediatidade, proporcionalidade, *non bis in idem*, não discriminação, gravidade da falta, vinculação entre os fatos e a punição e a não ocorrência de perdão tácito ou expresso.

A punição deve ser imediata, atual, contemporânea, pois se o decurso de tempo entre a falta e a punição for longo, presume-se o perdão tácito. O tempo entre a falta e a punição deve ser avaliado individualmente para cada empregador (princípio da razoabilidade), pois as empresas possuem uma burocracia particular para processar demissões por justa causa. Portanto, o que importa para avaliar a imediatidade em uma rescisão por justa causa é se o empregador iniciou de imediato o procedimento da demissão.

Ainda, a justa causa, como punição, só deve ser aplicada àquelas faltas gravíssimas, que tornam insuportável a continuidade do vínculo de emprego, consistindo nisto a proporcionalidade.

Não bastasse, as penalidades aplicadas ao empregado, além de se revestirem de um sentido pedagógico, **devem obedecer ao princípio da gradação da pena.** A dispensa por justa causa é a mais grave punição que o empregado pode receber, e **só se justifica quando ele não atende às advertências recebidas, continuando a praticar o ato faltoso, de forma recorrente, ou quando este se revestir de tal gravidade que rompa, definitivamente, a confiança entre as partes.**

O *non bis in idem* consiste na impossibilidade de punir-se duas vezes o empregado pela mesma falta. Para cada falta há o direito de aplicar uma única punição.

A não discriminação proíbe o empregador de punir de forma desigual empregados que realizem a mesma falta em sistema de cooperação.

No que toca a vinculação entre os fatos e a punição, a teoria dos motivos determinantes explica que entre a falta e a penalidade deve haver nexo de causalidade.

A não ocorrência de perdão expresso ou tácito é outro requisito para a aplicação da justa causa. O perdão expresso ocorre quando o empregador desculpa formalmente o empregado. Já o perdão tácito ocorre quando o empregado pratica atos incompatíveis com a punição que deveria ser aplicada. A demora na aplicação da penalidade também configura o perdão tácito.

Esclarece-se que a ruptura do contrato de trabalho, por justo motivo, não pode ocorrer de forma indiscriminada, pois a perda do emprego pode atingir não apenas a subsistência do empregado, mas também a de sua família e de seus dependentes econômicos.

Nesse contexto, a justa causa se revela pela ação do empregado, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego e por configurar exceção ao princípio da continuidade da relação do emprego e ser fato impeditivo do direito às verbas decorrentes da dispensa imotivada, deve ser robusta e inequivocamente demonstrada pelo empregador, conforme preceituado pelos artigos 818 da CLT e 373, inc. II, do CPC.

No caso em exame, contrariamente ao entendimento singular, entende-se que houve desproporcionalidade entre a falta praticada pelo Autor e a justa causa que lhe foi aplicada, bem como que inexistiu a necessária gradação da pena. Explico.

Incontroverso nos autos que o Autor, em 08/12/2017, foi dispensado por justa causa, em virtude de ter se negado a utilizar o protetor auricular que era fornecido pela empresa.

O Autor alega que desenvolveu alergia ao produto, por isso não o utilizou, solicitando à empresa um determinado modelo que não lhe foi fornecido.

A Ré, de outro lado, afirma que constatando, em 06/12/2017, que o Autor não estava usando o EPI necessário em razão de suposta alergia - *embora não tenha apresentado qualquer atestado médico* - foi realizada reunião de emergência da CIPA (ata, fl. 64), onde se decidiu por apresentar ao Autor outros modelos de protetores auriculares, tipo concha e tipo plug.

No dia seguinte, em 07/12/2017, foi solicitado ao RH novos modelos de EPI. Diz que a responsável pelo RH teria conversado com o Autor e fornecido um protetor auricular de concha e também um protetor da marca 3M considerado mais macio, contudo, o Autor se negou a usá-los.

Diz a Ré, então, que, em 08/12/2017, a Sra. Rosângela, responsável pelo RH, solicitou ao Autor um parecer médico sobre a alergia e qual seria o protetor auricular indicado ao caso, contudo, teria se negado o obreiro a ir ao médico, bem como teria arremessado longe o protetor fornecido pela empresa. Nesta data lhe foi aplicada a justa causa, conforme comunicado de dispensa de fl. 66 - art. 482, h da CLT.

Pois bem.

Em audiência foram ouvidos apenas o preposto e uma testemunha convidada pela Ré, que confirmam a tese defensiva, *in verbis*:

*** DEPOIMENTO DO(A) PREPOSTO(A) DA RÉ:**

"1) o reclamante foi dispensado por falta de uso de EPI obrigatório, no caso, protetor auricular, sendo identificado pelo membro da CIPA, Sidney, que exerce a função de soldador; Reperguntas do(a) autor(a): 2) informa o(a) depoente que Sidney identificou a falta de EI, conversou com o reclamante e este lhe disse que não podia usar porque estava com uma infecção ou problema no ouvido; 3) esta informação foi levada para uma reunião da CIPA, sendo que nesse momento o supervisor do reclamante disse que já havia identificado em uma outra ocasião que ele não estava usando; 4) afirma que desta reunião o fato foi comunicado ao RH, sendo que, ao conversar ao reclamante, foram dadas outras opções de uso de equipamento, mas o reclamante continuou se negando a usar; 5) a reunião da CIPA aconteceu no início da semana antes da dispensa; 6) foi oferecido um outro EPI com o CA adequado de tipo plugue e opção de tipo concha; 7) informa que foi conversado com o reclamante e advertido sobre a ausência de uso do EPI e, como permaneceu 3 dias sem usá-lo, foi repassado ao RH que, junto com a diretoria, decidiu pela justa causa; 8) a advertência foi verbal; 9) após a negativa do último modelo de EPI fornecido (tipo plugue da 3M), o reclamante o jogou no chão e disse que não iria usar; 10) os demais funcionários utilizam outro protetor auricular padrão com CA autorizado, sendo que foi oferecido o 3M para o reclamante por conta da situação; 11) o protetor auricular oferecido é de silicone; 12) o reclamante solicitou o de espuma, mas este era insuficiente para o setor, não podendo ser oferecido; 13) nenhum funcionário utiliza o de tipo espuma, não lembra da marca. Nada mais" (fls. 70/71).

*** DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA DA(O) RÉ(U): ROSANGELA**

DE FREITAS LIMA:

Advertida e compromissada, disse: 1) trabalha na reclamada desde maio de 2017 como analista de recursos humanos; 2) o reclamante foi dispensado por justa causa por não utilizar protetor auricular de uso obrigatório; 3) informa o(a) depoente que quando foi comunicada do problema, procurou o reclamante para conversar e este lhe disse que não estava usando EPI, pois estava dando alergia; 4) quando questionado se tinha algum documento médico, o reclamante disse que não, sendo que na sequência a depoente ofereceu outros modelos disponíveis, o tipo concha e outro modelo tipo plugue de silicone da 3M, mas o reclamante também se recusou a utilizá-lo, afirmando que os EPIS oferecidos não iriam resolver o problema e que se negava a usar; 5) informa o(a) depoente que Sidney no dia 6 identificou a ausência de uso do EPI, fez uma reunião com a CIPA, comunicou o fato ao RH, sendo que a depoente conversou com o reclamante no dia seguinte, conforme relatado no item 3; 6) no dia 8, procurou novamente o reclamante no seu local de trabalho, chegando a leva e apresentar os outros EPIS e este se recusou novamente a usá-los, jogando o EPI ao chão; 7) após o fato, comunicou ao diretor da empresa todo o ocorrido, sendo decidido então pela dispensa por justa causa; Reperguntas do(a) : 8) não houve advertência por escrito, somente orientações verbais para uso autor(a) do equipamento; 9) o reclamante chegou a solicitar um protetor auricular tipo espuma, mas a empresa não o possui, pois o CA deste não é aprovado para uso contínuo. Nada mais. (fl. 71)

Em que pese inexistir controvérsia quanto à recusa do Autor a utilizar os protetores auriculares fornecidos pela empresa, tem-se que, entre a constatação, em 6/12 que o Autor não estava utilizando o EPI e sua dispensa por justa causa em 8/12, deveria a Ré ter adotado outras medidas punitivas, não se justificando a justa causa de imediato.

Não se olvida que a falta de utilização de equipamento de proteção individual seja considerada uma falta grave, pois coloca em risco a própria saúde do empregado, contudo, a pena aplicada pela Ré se revelou **desproporcional e excessiva**, pois durante a contratualidade não se verifica qualquer advertência escrita, quanto menos suspensão do Autor pelo não uso de EPIs ou por qualquer outra conduta.

De tal sorte, ainda que, de acordo com a única testemunha ouvida nos autos, tenha havido orientação verbal ao Autor, a respeito do uso do EPI, não se constata a existência de necessária gradação das penalidades, sugerindo uma desproporção entre a gravidade da falta e a punição aplicada.

Por tais circunstâncias, não se vislumbra, nos autos, gravidade tal a justificar a imposição da penalidade máxima na rescisão motivada do contrato de trabalho, recaindo sobre a Reclamada o encargo de demonstrar que teria havido a gradação das punições decorrentes do ato que, apesar de grave, não se revela suficiente à terminação imediata, ônus do qual não se desincumbiu.

Logo, considerando que a Ré não logrou provar que a dispensa ocorreu nos moldes legais, entendo que mereceria reforma a r. sentença para declarar a nulidade da justa causa aplicada, o que corresponde a dizer que a rescisão do contrato se deu sem justo motivo, razão pela qual o Reclamante teria direito a todas as verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada.

Revertida a justa causa aplicada pela Reclamada, seria cabível o pagamento de aviso-prévio indenizado, férias proporcionais (9/12) acrescidas do terço constitucional, 13º salário proporcional (9/12), FGTS sobre as verbas salariais ora deferidas, bem como a multa de 40% do FGTS, incidente, inclusive, sobre os depósitos realizados durante o contrato de trabalho. Determinaria, ainda, que a Reclamada, no prazo de dez dias após intimação específica para tanto, apresentasse novo TRCT, constando que a dispensa foi imotivada por iniciativa do empregador, e chave de liberação do FGTS.

Contudo, prevaleceram as razões do Exmo. Revisor Desembargador Arnor Lima Neto, abaixo transcritas:

O art. 158, da CLT, em seus dois incisos, preconiza que cabe ao empregado observar as normas concretas de medicina e segurança do trabalho vigentes em seu local de prestação de serviços, colaborando com o empregador na observância das regras tratadas no Capítulo V, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No mesmo norte, o parágrafo único do referido artigo da CLT destaca especificamente que a recusa injustificada ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa consiste em ato faltoso do empregado.

Trata-se, como se percebe, de essenciais regras legais que impõem deveres gerais de cautela aos empregados na consecução das ordens de serviço voltadas à preservação da saúde e da integridade do empregado no ambiente de trabalho.

A injustificada quebra destas regras, a meu ver, poderá levar à justa causa do empregado, tendo em conta gravidade de que se revestem atitudes insubordinadas ou indisciplinadas que arrisquem a integridade física e a saúde do próprio trabalhador e/ou de seus colegas, prepostos ou terceiros alheios à relação de trabalho.

Assim sendo, em casos concretos em que se debate a eventual recusa do empregado a utilizar determinado equipamento de proteção, deve-se verificar a efetiva e robusta justificativa para tal rejeição ao uso de EPIs e, caso contrário, deve-se avaliar se, por conta de algum ato deliberado do empregado, houve a efetiva quebra de confiança entre as partes, por meio de ato de indisciplina ou insubordinação do trabalhador, conforme previsão taxativa da alínea "h", do art. 482, da CLT, como fator justificador e revelador da proporcionalidade da justa causa aplicada.

No caso em análise, houve mais de uma tentativa da reclamada em resolver o problema da parte recorrente, sem que esta demonstrasse efetivo interesse em solucionar o impasse. Muito pelo contrário, houve conduta reprovável da parte reclamante em jogar o equipamento sugerido pela ré no chão, afastando qualquer possibilidade de resolução harmoniosa e bilateral do impasse.

Ademais, destaco que o ato de recusa ao recebimento de equipamento de proteção não contou com justificativa concreta do recorrente, pois o autor não demonstrou documentalmente a necessidade médica que impediria o uso dos EPIs fornecidos pela reclamada.

No mesmo passo, após a última tentativa da reclamada em apresentar opções de equipamentos à parte autora, o ato de arremessar e se desfazer descortês e abruptamente do equipamento de proteção na data de 08/12/2017, conforme circunstâncias apontadas pela testemunha do réu, bem denota o dolo da parte autora que inequivocamente levou à quebra de confiança entre as partes, sendo, a meu ver, fator suficiente à quebra do liame contratual por justa causa, tendo a ruptura contratual sido levada a efeito de maneira imediata e proporcional à gravidade do fato.

Diante do exposto, voto por manter a sentença.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

B. Honorários Advocatícios Sucumbenciais

O Juízo *a quo* condenou o Autor ao pagamento de honorários sucumbenciais, conforme fundamentos de fl. 76:

"3 - HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Nos termos do artigo 791-A da CLT, "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".

Em face da improcedência da ação, a reclamante no pagamento CONDENA-SE dos honorários advocatícios sucumbenciais, que se arbitram em 10% do valor do valor dado à causa, devidos à parte ré, considerando a natureza e a importância da causa, o grau de zelo e o tempo exigido para o seu serviço.

Para estes honorários, deverá existir a execução nos mesmos autos ou em outros processos, como disposto na legislação, observando-se o disposto no artigo 791-A, § 4º, da CLT".

Pretende o Autor a reforma da r. sentença que o condenou ao pagamento de honorários sucumbenciais em favor do patrono da Ré. Argumenta ser beneficiário da Justiça e, portanto, não pode ser condenado ao pagamento de honorários sucumbenciais, postulando a declaração da "ineficácia e inconstitucionalidade" do § 4º, do art. 791-A, da CLT.

O artigo 791-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, provocou profunda alteração na forma como são tratados os honorários advocatícios na Justiça do Trabalho. O referido dispositivo legal tem a seguinte redação:

"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.

§ 1º 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.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º 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.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

A determinação do Tribunal Superior do Trabalho, conforme o art. 6º da Instrução Normativa nº 41/2018, é de que os honorários advocatícios sucumbenciais são devidos apenas nas ações ajuizadas após 11/11/2017, permanecendo o entendimento anterior, contido nas Súmulas nº 219 e nº 329 do c. TST, para as ações propostas antes desse marco temporal. A presente ação foi proposta em **02/03/2018**, já sob a égide da novel legislação.

Na prática, e em regra, com a introdução do novo regramento os honorários advocatícios sucumbenciais passaram a ser devidos nas ações ajuizadas nesta Especializada. Excetua-se da aplicação do referido dispositivo os procedimentos de jurisdição voluntária, a ação de mandado de segurança (Súmula 512 do STF), os dissídios coletivos, a ação civil pública em relação à parte autora (artigo 18 da Lei 7.347/1985), e as exceções de competência, impedimento e suspeição.

O principal efeito da introdução da nova sistemática, inclusive pretendido pelo próprio Legislador ao apresentar a justificativa do Projeto de Lei nº 6.787/2016 ("reforma trabalhista"), foi de: "inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho".

A constitucionalidade acerca da cobrança de honorários sucumbenciais recíprocos no Processo do Trabalho é inconteste, inclusive confirmada pelo STF, do qual se extrai o seguinte fundamento da ADIN 5.766/DF, de relatoria do Exmo. Ministro e Professor **Luís Roberto Barroso**:

"2. As normas processuais podem e devem criar uma estrutura de incentivos e desincentivos que seja compatível com os limites de litigiosidade que a sociedade comporta. O descasamento entre o custo individual de postular em juízo e o custo social da litigância faz com que o volume de ações siga uma lógica contrária ao interesse público. A sobreutilização do Judiciário congestiona o serviço, compromete a celeridade e a qualidade da prestação da tutela jurisdicional, incentiva demandas oportunistas e prejudica a efetividade e a credibilidade das instituições judiciais. Vale dizer: afeta, em última análise, o próprio direito constitucional de acesso à Justiça.

3. Dessa forma, é constitucional a cobrança de honorários sucumbenciais dos beneficiários da gratuidade de justiça, como mecanismo legítimo de desincentivo ao ajuizamento de demandas ou de pedidos aventureiros. A gratuidade continua a ser assegurada pela não cobrança antecipada de qualquer importância como condição para litigar. O pleito de parcelas indevidas ensejará, contudo, o custeio de honorários ao final, com utilização de créditos havidos no próprio feito ou em outros processos. Razoabilidade e proporcionalidade da exigência".

Igualmente, a brilhante lição do mestre **Manoel Antonio Teixeira Filho**:

"Há, portanto, com a vigência da Lei n. 13.467/2017, uma nova realidade, a exigir que o autor tenha cuidado de não formular pedidos temerários e, de modo geral, que se desincumba do ônus da prova quanto aos fatos alegados na inicial, sob pena de vir a ser condenado a pagar honorários de advogado à parte contrária. É razoável supor que esta norma legal fará abrandar a **abusividade postulatória**, que desde muito tempo constitui característica de muitas iniciais trabalhistas. É necessário haver o que termos denominado de **responsabilidade postulatória**. Não se nega a existência do direito de invocar a tutela jurisdicional do Estado, a que se denomina de ação; com vistas a isso, entretanto, é necessário que haja bom-senso, comedimento, boa-fé, e não, excessos irresponsáveis". (O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13.467/2017 e pela medida provisória n. 808 de 14.11.2017/ Manoel Antonio Teixeira Filho. - 2. ed. - São Paulo: LTr, 2018, p. 135).

Do exposto, inviável eventual alegação quanto à negativa de acesso à justiça ou à violação do princípio de ação (art. 5º, XXXV, da CF), porquanto, eventual condenação em honorários será custeada ao final e não no ingresso da ação e, ao beneficiário da justiça gratuita, com créditos porventura obtidos perante à Justiça.

Aplicada a nova realidade dos honorários advocatícios de sucumbência, com esteio no artigo 791-A, há como destacar os seguintes critérios para a disciplina em debate:

a) o percentual dos honorários, entre 5% e 15%, deverá incidir 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, devidos inclusive nas ações contra a Fazenda Pública ou nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria;

b) a exemplo do regramento contido no Código de Processo Civil (art. 85), devem ser considerados na fixação dos honorários o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, e o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço;

c) ocorrendo sucumbência recíproca, fica vedada a compensação de entre os honorários devidos à parte autora e à parte ré;

d) o beneficiário da justiça gratuita arca com os honorários advocatícios, que serão pagos na medida dos créditos que porventura tenha para receber em juízo, no próprio processo ou em outro. Caso não possua créditos suficientes para arcar com as despesas, as obrigações decorrentes da sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade por 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, tempo pelo qual a parte contrária (credor) poderá demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, podendo executar o valor. Extinto o biênio, o credor não mais poderá executar o valor da condenação em honorários, porque também extintas as obrigações do beneficiário.

No caso concreto, a ação foi julgada e mantida totalmente improcedente, razão pela qual correta a decisão de origem ao condenar o Autor ao pagamento de 10% sobre o valor da causa, ou seja, honorários advocatícios de sucumbência em favor do patrono da Ré, na forma prevista pelo §4º do art. 791-A da CLT.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Paulo Ricardo Pozzolo, Arnor Lima Neto e Sueli Gil El Rafihi ; prosseguindo o julgamento; ACORDAM os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO AUTOR**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de fevereiro de 2019.

PAULO RICARDO POZZOLO
Desembargador Relator

^^