



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0000174-06.2021.5.09.0678

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/05/2021

Valor da causa: R\$ 21.928,27

Partes:

RECORRENTE: LUME EMPRESA CINEMATOGRAFICA EIRELI - ME

ADVOGADO: KLAUS EDUARDO RODRIGUES MARQUES

RECORRENTE: GS CINEMAS LTDA

ADVOGADO: KLAUS EDUARDO RODRIGUES MARQUES

RECORRIDO: MARIANE VIEIRA VAZ

ADVOGADO: PETERSON ANDRE ALVES

ADVOGADO: GISELLE DO ROCIO PEREIRA TAQUES RIBAS

ADVOGADO: ELICINEIA DE FATIMA PEREIRA

ADVOGADO: EDSON LUIS ALVES



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

PROCESSO nº 0000174-06.2021.5.09.0678 (RORSum)

RECORRENTE: LUME EMPRESA CINEMATOGRAFICA EIRELI - ME, GS CINEMAS LTDA.

RECORRIDO: MARIANE VIEIRA VAZ

RELATORA: JANETE DO AMARANTE

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **03ª VARA DO TRABALHO DE PONTA GROSSA - PR**, sendo Recorrentes **LUME EMPRESA CINEMATOGRAFICA EIRELI - ME, GS CINEMAS LTDA.** e Recorrida **MARIANE VIEIRA VAZ**.

EMENTA

ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA - COVID-19 - ATIVIDADE ECONÔMICA DE ENTRETENIMENTO - CINEMA - RESCISÃO POR FORÇA MAIOR RECONHECIDA - LIMITES E INTERPRETAÇÃO DO ART. 502, II DA CLT - A situação presente é muito diferente da mera alegação de adversidades na situação econômico-financeira da empresa. A força maior advinda da pandemia de Covid-19 afeta substancialmente a atividade econômica da ré que consistia em salas de projeção de filmes (cinema), ou seja, serviço que era ofertado em ambiente fechado e com aglomeração de pessoas. Por esse motivo, até mesmo a interpretação restritiva que se impõe aos arts. 501 e 502 da CLT quanto à caracterização da força maior não é capaz de evitar o reconhecimento de que se tratou de evento imprevisível e inevitável para as rés. A pandemia é caso típico de evento catastrófico da natureza, ainda que não se assemelhe a terremotos ou enchentes. Em que pese não haja prova documental a respeito de plano de recuperação da ré, as circunstâncias de fechamento de atividades consideradas "não essenciais" é fato público e notório que vem a público pelos meios de comunicação e é levado aos Tribunais constantemente desde março de 2020, pelo que, desnecessário, que as rés, que são do ramo de entretenimento, façam prova de que formalmente houve encerramento de suas atividades perante a Junta Comercial e Receita Federal ou de que exista já em curso ação perante o Juízo Falimentar. Por fim, a Reclamada trouxe aos autos correspondências eletrônicas que comprovam seu inadimplemento perante diversos credores (e.g. fl. 228) e comunicação de protesto (fl. 230), em período que guarda relação com os fatos públicos e notórios acima vertidos.



I. RELATÓRIO

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

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais, **ADMITEM-SE** os Recursos Ordinários interpostos pelas Reclamadas (justiça gratuita concedida fl. 287) e as respectivas contrarrazões.

2. MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE LUME EMPRESA CINEMATOGRAFICA EIRELI - ME e GS CINEMAS LTDA.

(A) PANDEMIA DE COVID-19 - força maior e verbas rescisórias

Às fls. 279/280, decidiu-se:

"Incontroverso que o contrato de trabalho havido entre as partes foi rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa do empregado, sem que houvesse o pagamento das verbas rescisórias, além da concessão do aviso prévio.

Sobre a alegação de força maior, para sua configuração, é necessário que o evento seja inevitável e imprevisível, além de o empregador não concorrer para sua realização. Cumulativamente, exige, ainda, a completa impossibilidade de continuação da atividade empresarial, o que não se verifica no caso em análise.

Primeiramente, destaca-se que a demissão da parte autora ocorreu quase um ano após o início da situação de pandemia e, durante o período contratual, a reclamada se obrigou, pelos mandamentos da Lei 14.020/2020, a cumprir com os atos delimitados em favor da continuidade do labor para se desonerar durante o período mais complexo enfrentado.

No entanto, pelo que se verifica dos fatos narrados na inicial e ratificados pelas rés, mesmo no período contemplado pela supramencionada lei, a reclamada já deixava de cumprir com sua parte, não pagando os salários proporcionais, não depositando o valor referente ao FGTS, sem dar amparo à obreira.



Percebe-se, portanto, que a ré se valeu na lei extraordinária em benefício próprio sem observar os direitos que teriam que ser garantidos para a parte autora.

Ademais, também nos termos da defesa, não houve encerramento de atividades, ao contrário, a ré permanece com sua unidade em Ponta Grossa, não sendo mencionado, sequer, um plano de recuperação judicial, que demonstrasse o interesse da ré em honrar suas obrigações.

Dessa forma, nota-se que a ré pretende se valer do instituto da força maior para se olvidar dos direitos trabalhistas que faz jus a reclamante.

Assim, não há que se falar "força maior" (artigo 501 da CLT) e, conseqüentemente, os riscos do empreendimento empresarial devem ser suportados pelo empregador, o qual não pode transferi-los ao empregado, nos exatos termos do artigo 2º da CLT, em consonância com o princípio da alteridade.

Portanto, a autora faz jus às verbas decorrentes da rescisão, não sendo o caso de redução do valor rescisório em razão do motivo de força maior, eis que consta no TRCT (id 2129222) que a rescisão se deu por iniciativa do empregador, sem justa causa do empregado, o que afasta a aplicação do artigo 502 da CLT.

Pelo exposto, defere-se a integralidade dos pedidos autorais já delimitados no presente tópico, ficando as parcelas constantes no TRCT como valor mínimo a ser apurado posteriormente, ante a impugnação dos valores realizada pelas rés".

As Reclamadas, inconformadas, postulam a modificação do decidido.

Pedem o reconhecimento da força maior nos termos dos arts. 501 e 502 da CLT na medida em que desde março de 2020 não podem exercer sua atividade econômica em virtude dos decretos do Poder Executivo editados com o fito de combater a pandemia de COVID-19. Pontuam ter feito uso das medidas disponibilizadas pelas MPs 936, 927 e Lei 14.020/2020 pactuando a suspensão do contrato e a redução da carga horária, porém não conseguiram mais ter perspectivas a respeito da possibilidade de retornar às atividades. Aduzem que, fechado, o estabelecimento que consiste em salas de cinema "permanece inoperante, sem receitas" (fl. 296) e argumentam que "A pandemia do novo coronavírus afetou e ainda afeta de forma intensa o setor cultural. Em especial, o cinema. Com salas fechadas e lançamentos de filmes adiados, a sétima arte vem sofrendo perdas. A produção também está sob grande impacto, já que ainda não é possível retomar gravações" (fl. 297). Sucessivamente pedem que caso não se considere que a situação é de força maior, seja reconhecida a atuação estatal como Fato do Príncipe. Pedem a redução pela metade das verbas rescisórias devidas à Autora, com fulcro no art. 502 da CLT.

Analisa-se.

A prova documental dá conta de acordo coletivo datado de 8/4/2020 (fl. 138) que previu a possibilidade de **suspensão** dos contratos por 60 dias; em 9/6/2020 acordo individual para **redução de carga horária** e salário em 70%, por 30 dias (fl. 140); em 25/6/2020 (fl. 142) as partes firmaram acordo individual para **redução da carga horária** e do salário em 70%, de 27/6/2020 até 26/7/2020. Na sequência, o contrato foi **suspensão** temporariamente por 30 dias a partir de 27/7/2020 (fl. 143) e foi novamente suspenso por 60 dias a partir de 26/8/2020 (fl. 145). Por meio do acordo individual de fl. 47 as partes convencionaram a **suspensão** temporária por mais 60 dias a partir de 23/10/2020.



A extinção do contrato de trabalho por força maior encontra regulação nos arts. 501 e 502 da CLT assim redigidos:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

A esse respeito explica Gustavo Filipe Barbosa Garcia (CLT Comentada 8. ed. 2021 p. 688):

"No caso, o fato inevitável significa aquele cuja ocorrência não está ao alcance do empregador (ou seja, de sua vontade), o qual não tem participação, direta ou indireta, na sua verificação no plano dos fatos".

Aprofundando a análise, a palavra do Min. Alexandre Agra Belmonte (Teorias do fortuito, força maior, fato do príncipe e imprevisão nas relações de trabalho. 2020. p. 40):

"Verifica-se, assim, que a Consolidação das Leis do Trabalho não faz distinção entre caso fortuito e de força maior para a sua repercussão no contrato de trabalho. Pelo que a definição que oferece para a força maior engloba os fortuitos naturais e humanos, exceto nas hipóteses em que o legislador pontualmente atribui aos naturais efeitos diferenciados, a exemplo da morte do empregador, quando pessoa física, prevista no art. 483, §2º, LT, que permite ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho com indenização plena, obtível junto aos sucessores".

A Lei 13.979/2020 e o Decreto Legislativo 6/2020 são a plataforma normativa básica da Pandemia de Covid-19.

Diante do quadro de pandemia de Covid-19, o Decreto Legislativo 6/2020 reconheceu o estado de calamidade pública naquele ano. Nessa toada, as Medidas Provisórias 927/2020, 936/2020 e a Lei 14.020/2020 estabeleceram medidas para preservação do emprego e da renda, tendo em vista esse estado de calamidade pública.

A respeito do evento pandêmico iniciado em 2020, especifica o Min. Alexandre Agra Belmonte (Op. cit. p. 39-40):



"Cuida-se, é verdade, de acontecimento de origem involuntária, extraordinária, imprevisível e inevitável, mas que não tem por fato gerador um fato humano.

Logo, por cuidar-se de evento que tem origem na natureza, o vírus denominado Covid-19 e que diretamente provocou a pandemia com efeitos jurídicos mediatos de paralisação de atividades nas relações de trabalho, tecnicamente é hipótese de caso fortuito ou fortuito natural".

Ao mesmo tempo, o ocorrido no plano fático evidencia que não se trata de Fato do Príncipe. O Fato do príncipe ocorre quando há discricionariiedade administrativa voltada ao interesse da própria Administração Pública. Na situação da pandemia o objetivo não foi atender interesses da Administração Pública e sim preservar a vida e a saúde.

Seguindo esta linha de raciocínio, o mesmo autor confirma que tais desdobramentos da pandemia não configuram Fato do Príncipe (Op. cit. p. 45):

"As ações de governo regionais e locais de fechamento temporário de empresas foram determinadas por fatores excepcionais externos e de saúde pública, que transcendem o mero ato administrativo habitual de interesse público".

Diante do aporte doutrinário exposto acima, é certo que a situação das rés de terem salas de cinema fechadas na cidade de sua sede (Goiânia-GO) não caracteriza nem contribuiu para caracterizar a força maior alegada. De outra banda, as restrições à circulação de pessoas e fechamento de atividades determinadas pelos governos estaduais e municipais em virtude da pandemia de Covid-19, certamente sinalizam para a ocorrência de força maior. No município em que se desenvolveu o contrato de trabalho em questão, o estado de calamidade atribuído à Covid-19 foi decretado por meio da Lei 13.682/2020 de **26/3/2020**. Nesse sentido, a situação se confirma pelo Decreto municipal 18.836/2021 e outros ainda do ano de 2020, (amparados pelo Decreto municipal 17.100/2020), que decretaram situação de emergência de saúde pública. No referido município o Decreto 18.836/2021 elenca diversos "considerandos" relacionados à pandemia, ao alto índice de reprodução do vírus e altas taxas de ocupação dos leitos hospitalares, falta de recursos humanos e de equipamentos para enfrentar a pressão no sistema de saúde para manter e regular as restrições a diversas atividades dos setores secundário e terciário.

A situação presente é, dessarte, muito diferente da mera alegação de adversidades na situação econômico-financeira da empresa. A força maior advinda da pandemia de Covid-19 afeta substancialmente a atividade econômica da ré que consistia em salas de projeção de filmes (cinema), ou seja, serviço que era ofertado em ambiente fechado e com aglomeração de pessoas. Por esse motivo, até mesmo a interpretação restritiva que se impõe aos arts. 501 e 502 da CLT quanto à caracterização da força maior não é capaz de evitar o reconhecimento de que se tratou de evento imprevisível e inevitável para as rés. Ao contrário, a pandemia instalada é caso típico de evento catastrófico da natureza, ainda que não fizesse parte do senso comum como terremotos ou enchentes. Em que pese não haja prova documental a respeito de plano de recuperação da ré, as circunstâncias de



fechamento de atividades consideradas "não essenciais" é fato público e notório que vem a público pelos meios de comunicação e é levado aos Tribunais constantemente desde março de 2020, pelo que, desnecessário, para configurar a força maior, que as rés, que são do ramo de entretenimento, façam prova de que formalmente houve encerramento de suas atividades perante a Junta Comercial e Receita Federal ou de que exista já em curso ação perante o Juízo Falimentar. Por fim, a Reclamada trouxe aos autos correspondências eletrônicas que comprovam seu inadimplemento perante diversos credores (e.g. fl. 228) e comunicação de protesto (fl. 230), em período que guarda relação com os fatos públicos e notórios acima vertidos.

Reconhecido o término do contrato por força maior, analisam-se as decorrências cabíveis no caso em tela.

A interpretação do contido no caput e inciso II do art. 502 da CLT já transcritos é no sentido de que, reconhecido o término do contrato por força maior tem lugar a redução pela metade da indenização que seria devida ao empregado que, no caso, corresponde unicamente à multa do FGTS. Isso porque as demais verbas devidas (TRCT fl. 158) não são indenizatórias, nem mesmo o aviso prévio, conforme dispõe a Súmula 44 do c. TST:

Súmula nº 44 do TST

AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

Reconhecida, dessarte, a rescisão por força maior em virtude da pandemia de Covid-19 reduz-se de 40% para 20% a multa do FGTS devido à Autora.

Posto isso, **reforma-se em parte a r. sentença** para reconhecer a força maior e reduzir pela metade a multa fundial devida à Reclamante.

(B) MULTA DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT

O MM Juízo primeiro condenou as rés ao pagamento das multas dos arts. 467 e 477 da CLT (fl. 282):



"Dessa forma, sendo incontroverso o integral inadimplemento das verbas, defere-se o pagamento da multa fixada pelo artigo 467 da CLT, na forma da lei, a incidir, exclusivamente, sobre as parcelas rescisórias deferidas no item retro, bem como defere-se o pagamento da multa prevista pelo artigo 477, § 8º, da CLT, eis que tal penalidade incide pela ausência de pagamento ou pela não entrega da documentação rescisória, o comprovadamente ocorreu no caso em análise".

As Reclamadas pedem a exclusão da condenação. Argumentam que todos os pedidos foram impugnados e que "pela gravidade do momento social vivido por todos" pede a exclusão da multa do art. 477, da CLT.

Analisa-se.

As possibilidades dadas pela legislação ordinária e emergencial que rege os fatos em debate já foi suficientemente abordada e não há nela disposição a respeito das multas relativas aos arts. 467 e 477 da CLT.

A Reclamante não recebeu nenhum valor a título de verbas rescisórias, fato admitido pelas rés, o que faz cair por terra, desde logo, sua argumentação recursal a respeito de serem controvertidos todos os pedidos formulados.

O fato de as Reclamadas terem postulado em defesa a redução pela metade das verbas rescisórias não afasta o fato de que a Autora foi demitida e nada recebeu a tal título, nem sequer a "metade" Reconhecida pelas rés como devida.

A multa do art. 467 da CLT é aplicável no presente caso, já que existem verbas incontroversas a serem quitadas pelo empregador e que não foram pagas por ocasião da primeira audiência realizada no feito.

Em semelhante sentido, irretocável a decisão primeira no que tange à multa do **art. 477 da CLT**. A uma porque não se trata de diferenças postuladas e sim da integralidade das rescisórias que incontroversamente não foram quitadas pelas rés. A duas porque o reconhecimento de força maior não causa repercussão no pagamento das verbas rescisórias, conforme já pontuado.

Posto isso, **mantém-se** a r. sentença no particular.

(C) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Constou da r. sentença às fls. 287

"Desta forma, em face da procedência dos pedidos formulados na ação, condena-se a reclamada no pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, que se arbitram em



10% do valor devido à parte autora, considerando o grau de zelo do procurador da parte autora, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado do empregador e o tempo exigido para o seu serviço, sem a possibilidade de compensação entre os honorários".

As Reclamadas alegam que a caixa é de pouca complexidade e pedem a redução dos honorários fixados ao patrono da Autora para 5% ou 10%.

Analisa-se.

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.

Além de adotar como regra a condenação em honorários advocatícios de sucumbência, a inteligência do artigo acima não permite dúvidas: foi introduzido no âmbito da Justiça do Trabalho o instituto dos honorários sucumbenciais recíprocos (§3º), que serão devidos na ocasião de procedência em parte dos pedidos formulados na inicial.

Como bem pontua Mauro Schiavi: "*Trata-se de significativa alteração no processo trabalhista, mitigando o princípio do protecionismo instrumental, sob o aspecto da gratuidade,*



para estabelecer os honorários advocatícios e a sucumbência recíproca" (Manual de direito processual do trabalho: de acordo com o Novo CPC, reforma trabalhista / Mauro Schiavi. - 14. ed. - São Paulo : LTr, 2018., p. 394).

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 **29/3/2021**, 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. Excetuam-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 incontestada, 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 congestionava 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 a alegação de inconstitucionalidade**, em especial com base na negativa de acesso à justiça, à violação do princípio de ação (art. 5º, XXXV, da CF) ou à dignidade da pessoa humana, 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 a Justiça. Além disso, em caso de insuficiência de recursos, aplica-se o já transcrito parágrafo quarto do art. 791-A da CLT, que impõe a suspensão da exigibilidade dos créditos devidos por dois anos e, ao final do referido prazo, sua extinção. Portanto, incólume o direito constitucional à gratuidade de justiça (art. 5º, LXXIV, da CRFB).

Por outro lado, o fato de o **crédito trabalhista ser alimentar, decorrente de salários**, não é capaz de afastar a condenação ao pagamento de honorários. Isso porque os honorários advocatícios também ostentam tal natureza, conforme já reconhecido pelo c. STF na súmula vinculante 47, por exemplo: "*os honorários advocatícios incluídos na condenação ou destacados do montante principal devido ao credor consubstanciam verba de natureza alimentar cuja satisfação ocorrerá com a expedição de precatório ou requisição de pequeno valor, observada ordem especial restrita aos créditos dessa natureza*".

Frise-se que o art. 791-A, §4º, da CLT não exige que a parte afigure rendimentos suficientes para alterar sua condição de hipossuficiência, mas tão somente que ela tenha obtenha rendimentos suficientes para arcar com as despesas, o que não é eivado de inconstitucionalidade, pois, assim como os créditos trabalhistas, os honorários também ostentam a natureza de créditos alimentares.

Há que se pontuar, ainda, que o CPC/2015 já previa a sistemática semelhante à inserida na CLT quanto ao pagamento de honorários advocatícios por beneficiário da gratuidade de justiça. Em que pese o art. 98, §1º, VI estabeleça que a gratuidade abrange os honorários,



isso não quer dizer que o beneficiário da gratuidade esteja isento do seu pagamento. Na realidade, o que revela o parágrafo primeiro é que há o estabelecimento de um regramento próprio para esses casos. Nesse sentido, o parágrafo segundo expressamente prevê que "*A concessão de gratuidade não afasta a responsabilidade do beneficiário pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência*", enquanto o parágrafo terceiro estabelece a condição suspensiva de exigibilidade, à semelhança do que foi estabelecido pelo §4º do art. 791-A da CLT. Registre-se ainda que as disposições da CLT são mais benéficas que as do CPC, pois, enquanto este extingue o direito após 5 anos, a CLT o faz em 2 anos, o que é mais vantajoso ao beneficiário da gratuidade.

Portanto, **sendo constitucional o dispositivo que inseriu os honorários advocatícios, a condenação é devida.**

E também não há o que se falar em inconveniência. Os tratados internacionais mencionados (Convenção Americana de Direitos Humanos e Convenções 144 e 154 da OIT) não vedam a imposição de honorários sucumbenciais, inclusive porque isso seria um contrassenso, já que o advogado também merece ser remunerado pelo seu trabalho. Outras violações a tais convenções também não foram demonstradas.

Especificamente a respeito da Convenção 144 da OIT (Convenção sobre Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho), seus artigos 2 e 5 dispõem o seguinte:

"Art. 2 - 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, **sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho** a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante.

2. A natureza e a forma dos procedimentos a que se refere o parágrafo 1 deste artigo deverão ser determinadas em cada país de acordo com a prática nacional, depois de ter consultado as organizações representativas, sempre que tais organizações existam e onde tais procedimentos ainda não tenham sido estabelecidos.

(...).

Art. 5 - 1. O objetivo dos procedimentos previstos na presente Convenção será o de celebrar consultas sobre:

a) as respostas dos Governos aos questionários relativos aos pontos incluídos **na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos Governos sobre os projetos de texto a serem discutidos na Conferência;**

b) as propostas que devam ser apresentadas à autoridade ou autoridades competentes relativas à obediência às convenções e recomendações, em conformidade com o artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;

c) o reexame, dentro de intervalos apropriados, de Convenções não ratificadas e de recomendações que ainda não tenham efeito, para estudar que medidas poderiam tomar-se para colocá-los em prática e promover sua ratificação eventual;

d) as questões que possam levantar as memórias que forem comunicadas à Secretaria Internacional do Trabalho em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;



e) as propostas de denúncias de convenções ratificadas" (https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236116/lang--pt/index.htm, acesso em 21/7/2020 - destaques acrescidos).

Como se observa, na esteira do próprio nome da convenção, suas normas sobre a necessidade de consultas tripartites se referem às normas internacionais sobre trabalho e às atividades da OIT, e não a normas internas dos países signatários. Portanto, não prospera o argumento de que a Lei 13.467/2017 é inconvenção por ofender à referida convenção, já que trata de assunto diverso.

Já em relação à Convenção 155 da OIT trata de Fomento à Negociação Coletiva entre os trabalhadores e os empregadores e o papel do Estado em tal fomento, na forma do seu artigo 2 ("Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores"). Referida Convenção não trata, portanto, do processo legislativo interno de alteração das normas trabalhistas, mas sim da necessidade de fomento à negociação coletiva quanto à discussão sobre condições de trabalho entre os trabalhadores e seus empregadores. Nesse sentido, a Lei 13.467/2017, por mais que haja controvérsias a respeito do tema, fortaleceu a negociação coletiva, inclusive com a indicação de prevalência desta sobre o legislado em determinadas matérias, o que vai ao encontro da Convenção indicada.

Enfim, não há o que se falar em inconvenção da Lei 13.467/2017.

Também não prospera a alegação de que não houve **proveito econômico** por parte da Ré, pois tal proveito se revela justamente pelo que a Ré vai deixar de pagar à parte Autora em razão da improcedência de determinados pedidos. A interpretação restritiva utilizada pela Reclamante nas razões recursais não encontra respaldo no novo texto celetista, que não impõe as limitações apontadas pela recorrente.

Ressalta-se que não se trata de ofensa ao princípio da causalidade, pelo contrário. Se o Reclamante propôs reclamação e teve um ou mais pedidos julgados improcedentes ou parcialmente procedentes, sobre ele recai o ônus da sucumbência justamente pela aplicação do princípio da causalidade, já que foi ele quem deu causa a pretensões não acolhidas (total ou parcialmente), tornando-se vencido, ainda que em parte, no que toca aos honorários. Essa é a inteligência do art. 85 do CPC.



Saliente-se que a reclamatória trabalhista comporta valor determinado e, somados os pedidos, há o valor da pretensão ou da totalidade deduzida pelo Reclamante. **O montante do valor postulado que foi indeferido é a sucumbência do Reclamante sobre a qual incidirão os honorários devidos ao advogado da Reclamada.**

Registre-se que, ainda que a parte (e seu patrono) não detenham especialização em ciências contábeis, isso não impede que diligenciem de forma a aferir o valor correto postulado, inclusive, caso entenda necessário, com o pedido de exibição de documentos.

Neste sentido, Júlio César Bebber explica que:

"Há situações em que autor e réu são vencedores e vencidos simultaneamente. Tais situações são denominadas de:

a) sucumbência parcial - que ocorre quando em demanda com: (i) pedido único e decomponível, parte dele é deferido; (ii) pedidos cumulados, alguns deles são deferidos (total ou parcialmente);

b) sucumbência recíproca - que ocorre quando o autor obtém êxito na demanda e o réu obtém êxito na reconvenção.

Desatento a essa técnica, o legislador da Lei n. 13.467/2017 confundiu sucumbência parcial com sucumbência recíproca ao dizer, no art. 791-A, §3º, da CLT, que na hipótese de procedência parcial o juiz arbitrará honorários de sucumbência recíproca. Não obstante a este deslize, interpretação conjunta dos §§3º e 5º do art. 791-A da CLT permite concluir que àquele trata de sucumbência parcial e este de (potencial) sucumbência recíproca.

Assim, nas demandas em que houver sucumbência parcial, cada uma das partes será responsabilizada pelo pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais proporcionalmente à extensão de que decaíram (CLT, art. 791-A, §3º; CPC, art. 86)." (Honorários Advocatícios Sucumbenciais em Demandas Trabalhistas (após a inserção do art. 791-A à CLT) - Revista LTr. 82-11/1306 vol. 82 nº 11, novembro de 2018 - destaques acrescidos).

Portanto, **a partir do entendimento exposto, são devidos honorários sucumbenciais mesmo para os pedidos que, embora o Reclamante tenha obtido êxito em parte, não tenham sido totalmente acolhidos.** Tal regra apenas **não se aplica quando há pedido de indenização por danos morais parcialmente deferido**, pois, ainda que tenha sido arbitrado em valor inferior ao pretendido pela parte Autora, não há sucumbência recíproca, nos termos da Súmula 326 do c. STJ:

SÚMULA N. 326 Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.



Ressalte-se que a verba de sucumbência é compreendida no pedido principal, conforme art. 322, §1º, do CPC, de modo que é possível a fixação de honorários mesmo que não haja pedido expresso nesse sentido.

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.

Como se observa, **não há o que falar em arbitramento de valor fixo, pois o texto legal demanda a fixação dos honorários em percentual.**

No caso em apreço o Juízo a quo havia julgado os pedidos totalmente procedentes, o que foi modificado por este r. decisum, razão pela qual a partir de agora há sucumbência recíproca e são devidos honorários por ambas as partes.

Dadas as circunstâncias do caso, em especial o tempo de trabalho, a complexidade da causa e sua natureza e importância, assiste razão às Reclamadas para que melhor se adeque o decidido aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, pelo que fixa-se em 5% o valor devido a título de honorários advocatícios ao patrono da Reclamante e em 5% os honorários advocatícios devidos ao patrono das rés.

Os honorários devidos pela parte Autora devem mesmo ser divididos entre as Rés, pois, caso contrário, haveria dispêndio desproporcional de verbas pela



parte em favor das Reclamadas. Portanto, pela sistemática do art. 791-A da CLT, em consonância com os princípios atinentes ao direito e ao processo do trabalho, além de atendimento à razoabilidade e à proporcionalidade, os honorários são fixados aos polos.

Logo, no caso, **o polo ativo pagará ao polo passivo honorários no percentual de 5% sobre o valor dos pedidos indeferidos e, tratando-se de pedido parcialmente procedente, sobre a diferença entre o que foi pretendido e o que foi deferido, enquanto o polo passivo pagará, em conjunto, honorários de 5% sobre o valor da condenação.** Tal medida evita que um dos polos receba honorários de forma desproporcional ao outro.

A base de cálculo dos honorários advocatícios devidos ao Autor é composta pelo valor líquido da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, por inteligência do caput do art. 791-A da CLT e da OJ 348 da SDBI-I do c. TST.

Posto isso, **reforma-se em parte** a r. sentença para reduzir os honorários advocatícios devidos ao patrono da Autora para 5% e determinar o pagamento de honorários advocatícios ao patrono das rés no percentual de 5% sobre a diferença entre o que foi pretendido e o que foi deferido.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente a Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Janete do Amarante, Arnor Lima Neto e Sueli Gil El Rafihi; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELAS RECLAMADAS**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO EM PARTE AO RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS** para, nos termos



da fundamentação: **a)** reconhecer a força maior e reduzir pela metade a multa fundial devida à Reclamante e **b)** reduzir os honorários advocatícios devidos ao patrono da Autora para 5% e determinar o pagamento de honorários advocatícios ao patrono das rés no percentual de 5% sobre a diferença entre o que foi pretendido e o que foi deferido.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 7 de julho de 2021.

JANETE DO AMARANTE
Relatora

+++

