



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000189-81.2022.5.10.0105**

Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/09/2023

Valor da causa: R\$ 73.174,80

Partes:

RECORRENTE: OZEMILTON OLIVEIRA BATISTA

ADVOGADO: CLEIDE ALVES GUIMARAES

RECORRIDO: ABILITY TECNOLOGIA E SERVICOS S/A

ADVOGADO: RODRIGO DE SOUZA ROSSANEZI

RECORRIDO: TELEFONICA BRASIL S.A.

ADVOGADO: CARLA ELISANGELA FERREIRA ALVES TEIXEIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

TRT ROT0000189-81.2022.5.10.0105 - ACÓRDÃO 1ª TURMA
RELATOR: DESEMBARGADOR GRIJALBO FERNANDES COUTINHO
RECORRENTE: ABILITY TECNOLOGIA E SERVICOS S/A
ADVOGADO: RODRIGO DE SOUZA ROSSANEZI
RECORRENTE: TELEFONICA BRASIL S.A.
ADVOGADO: CARLA ELISANGELA FERREIRA ALVES TEIXEIRA
RECORRIDO: OZEMILTON OLIVEIRA BATISTA
ADVOGADO: CLEIDE ALVES GUIMARAES
ORIGEM: 5ª VARA DO TRABALHO DE TAGUATINGA/DF
CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário
(JUÍZA LUCIANA MARIA DO ROSARIO PIRES) -

EMENTA

1. TÉRMINO CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE JUSTA CAUSA. Tendo em vista a gravidade das consequências advindas da ruptura motivada do contrato de trabalho, incumbe à empregadora demonstrar cabalmente a prática da falta grave imputada ao empregado. Não se desincumbindo desse ônus, fica mantida a sentença que afastou a penalidade aplicada ao trabalhador. **2. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO.** No que interessa ao Direito do Trabalho, define-se o assédio moral - ou "mobbing" - como atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral ou de diminuí-lo. O dano moral em si - a dor e abalo moral - não é passível de prova. Uma vez provado o fato ensejador do dano moral e a culpa do agente, resta configurada a obrigação de indenizar. **3. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE PONTO IMPRESTÁVEIS.** Devidamente comprovado que os horários registrados nos controles de ponto não correspondiam à real jornada cumprida pelo trabalhador, tais documentos consideram-se imprestáveis para fins de estabelecer o horário de trabalho cumprido pelo reclamante, sendo devida a condenação ao pagamento de horas extras. **4. TOMADORA DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA Nº 331, IV, DO TST.** Comprovada a qualidade de tomadora de serviços da empresa demandada, deve ela responder de forma subsidiária pelo pagamento das verbas deferidas à parte reclamante, nos termos da Súmula nº 331, IV, do TST "IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial". **5. JUSTIÇA GRATUITA.** Não havendo nada a infirmar a veracidade da declaração de hipossuficiência expendida pelo demandante, inexistem elementos concretos para o indeferimento, à parte autora, da gratuidade da justiça, que, em sua acepção mais ampla, resta assegurada pelo inc. LXXIV do art. 5.º da Constituição da República "aos que comprovem



insuficiência de recursos" e tem suas raízes fincadas na garantia de acesso à Justiça. **6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Deferidos os honorários advocatícios nos termos do art. 791-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, que introduziu a obrigação de pagamento de honorários pela mera sucumbência no âmbito trabalhista, não mais se cogita da exigência de assistência por sindicato profissional. **7. Recursos das reclamadas conhecidos e desprovidos.**

I - RELATÓRIO

O Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Taguatinga/DF, por meio da sentença de ID. 09c846a, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por **OZEMILTON OLIVEIRA BATISTA** em face de **ABILITY TECNOLOGIA E SERVIÇOS S.A** e **TELEFÔNICA BRASIL S.A.**

A primeira reclamada interpõe recurso ordinário ao ID. 14dc4dd, requerendo a manutenção da justa causa aplicada e exclusão da pretensão indenizatória, bem como o afastamento da condenação ao pagamento de horas extras.

A segunda reclamada também interpõe recurso ordinário ao ID. 14b1663, pretendendo a reforma da sentença quanto à responsabilidade subsidiária, honorários advocatícios e gratuidade de justiça deferida ao reclamante.

Contrarrazões pelo reclamante, ao ID. 39f3b19.

Desnecessária a prévia manifestação do Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 102 do Regimento Interno.

É o relatório.

II - VOTO

1- ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço dos recursos.

2- MÉRITO

2.1- TÉRMINO CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE JUSTA CAUSA



A Magistrada acolheu a tese exordial e afastou a justa causa aplicada, sob os seguintes fundamentos:

"MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL

O reclamante informou que discordou da dispensa por justa causa ocorrida em 15/04/2021 e argumentou não ter cometido nenhuma irregularidade para ensejar a aplicação da penalidade, por isso pleiteou a reversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa e a baixa do contrato de trabalho na CTPS.

A primeira reclamada contestou o pedido e sustentou que o reclamante cometeu falta grave que resultou na dispensa por justa causa, na forma do art. 482, alínea "h", da CLT.

Explicou que o reclamante efetuou a baixa de um serviço no dia 12/04/2021, às 15h58min., sem a devida execução e que em análise conjunta realizada pelo setor de fiscalização da segunda reclamada, foi constatado que o reclamante encerrou o serviço com a informação de que a casa estava fechada, sendo que a cliente certificou que passou o dia todo em sua residência, sem receber a visita do técnico no local. Reforçou o fato de que o reclamante não executou a ordem de serviço e não atendeu aos demais procedimentos necessários ao caso. Aduziu ainda que o reclamante já possuía um histórico de penalidades, falta de comprometimento com o cliente e de qualidade no serviço prestado.

Em réplica, o reclamante alegou que havia perseguição pela reclamada e que durante todo o contrato de trabalho teve somente duas advertências, nunca foi suspenso e não foram observados os requisitos legais para a aplicação da justa causa.

A justa causa para ser mantida em Juízo deve ser robustamente provada, pois trata-se de penalidade máxima aplicada a empregado, fazendo-se necessária a existência dos requisitos legais para a sua aplicação, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, em que se presume que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado.

Desse modo, à reclamada incumbia o ônus de prova da justacausa, a teor do art. 818 CLT c/c o art. 373, II do NCPC, do qual não se desvencilhou, haja vista que não produziu provas robustas neste sentido.

Analisando as sanções disciplinares aplicadas ao reclamante (ID

123329d e seguintes), observa-se que foram aplicadas cinco advertências e consta ainda o procedimento administrativo que culminou na dispensa por justa causa (ID

601c036), todavia, não foi observada a gradação legal na aplicação das referidas sanções para a dispensa motivada do reclamante.

A preposta da primeira reclamada alegou como motivos para a dispensa (ata ID 9f584c2):

"[...]; que o reclamante foi dispensado porque ele

abandonava as atividades e por ter muitas advertências; que o reclamante deve ter, em média, umas sete advertências; que as advertências são referentes aos abandonos;

[...]."

Acresça-se que a testemunha apresentada pela reclamada, Sr.

CRISTIANO SOUZA SILVA, não soube precisar a data da dispensa do reclamante e



mostrou desconhecer os aspectos relativos aos fatos que levaram à dispensa,

informando a respeito de fatos pretéritos não relevantes para o caso e, quanto ao fato mais recente, não soube informar.

Acresça-se que a testemunha apresentada pela reclamada, Sr.

CRISTIANO SOUZA SILVA, não soube precisar a data da dispensa do reclamante e

mostrou desconhecer os aspectos relativos aos fatos que levaram à dispensa,

informando a respeito de fatos pretéritos não relevantes para o caso e, quanto ao fato mais recente, não soube informar.

Assim declarou a referida testemunha (ata ID 9f584c2):

"Que o

reclamante foi Depoimento: dispensado porque ele se passou por supervisor, não visitava os clientes, baixando os serviços sem visitar; que isso ocorreu há uns dois anos atrás; que isso aconteceu algumas vezes; que isso aconteceu por volta de Junho, Julho

de 2019; que não se recorda precisamente a data em que o reclamante foi dispensado; que o reclamante recebeu advertência e suspensão pelo fato; que não tem conhecimento de falta cometida pelo reclamante mais recente; que o único conhecimento que o deponente tem é das que o reclamante já foi penalizado; [...]."

Logo, não prospera a justa causa aplicada, razão pela qual

declaro-a nula em face às irregularidades cometidas pela reclamada e o rigor excessivo ao aplicar a penalidade máxima de dispensa sem observância aos critérios legais de

gradação das penalidades.

Assim, entendo pela reversão da dispensa por justa causa em

dispensa sem justa causa no dia 15/04/2021, que ora reconheço, mesmo porque não houve provas suficientes quanto ao fato para ensejar tal dispensa, mesmo tendo

previsão de falta grave em documento da reclamada (ID f425aa5).

A primeira reclamada proceder ao registro do contratodeverá

de trabalho na CTPS do reclamante, fazendo constar a data de saída em 15/05/2021, como requerido (considerando a projeção do aviso prévio proporcional de 30 dias), no

prazo de 5 (cinco) dias após a entrega do referido documento pelo reclamante em Secretaria, sob pena desta última realizar tal ato, nos termos da lei. (ID. 09c846a)

A reclamada pugna pela reforma da sentença, para que seja mantida a justa causa aplicada.

À análise.

Tratando-se da mais grave penalidade aplicável ao empregado, a justa causa deve ser demonstrada de forma cabal e inequívoca, sendo ônus da empregadora a prova respectiva.



Afinal, a aplicação da justa causa apenas se justifica diante de uma falta cuja gravidade inviabilize a continuidade da relação laboral.

Cabe observar o conteúdo da Súmula 212 do TST, ao declarar que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, cabendo ao empregador comprovar o término do contrato de trabalho.

Portanto, cumpria à reclamada fazer prova das faltas atribuídas ao reclamante.

No caso concreto, a empregadora aduziu, na contestação, que a justa causa foi aplicada com base no art. 482, alínea 'a', da CLT (indisciplina), tendo em vista que em "12/04/2021 às 15h58min efetuou a baixa de um serviço, sem a devida execução" (fl. 1791).

A reclamada assegurou que "*No PDA, todos os empregados da primeira reclamada, inclusive a reclamante, lançam todas as informações necessárias da jornada de trabalho, início, término, os dias de folga e as faltas, conforme orientações contidas no Manual de Utilização do Ponto PDA, (doc. anexo) e no respectivo treinamento de uso do PDA*" (fl. 1821).

Todavia, observa-se do controle de frequência à fl. 1890 que **o reclamante não prestou serviços na data da suposta conduta faltosa indicada na peça defensiva.**

Ademais, mesmo que restasse demonstrada a conduta ventilada na contestação, ainda assim, diga-se, não seria possível a chancela judicial da aplicação da justa causa. Isso porque o ato teria se baseado apenas no relato de uma cliente, sem demonstração inequívoca do comportamento inadequado do reclamante. Além disso, ao autor sequer foi dada a oportunidade de se manifestar acerca da ocorrência.

Não fosse suficiente, a prova oral também não socorre a tese defensiva. Nesse sentido, transcrevo o depoimento da única testemunha ouvida nos autos a rogo da reclamada:

Primeira testemunha do reclamado(s): CRISTIANO SOUZA SILVA Depoimento: "Que o reclamante foi dispensado porque ele se passou por supervisor, não visitava os clientes, baixando os serviços sem visitar; que **isso ocorreu há uns dois anos atrás**; que isso aconteceu algumas vezes; que **isso aconteceu por volta de Junho, Julho de 2019**; que não se recorda precisamente a data em que o reclamante foi dispensado; **que o reclamante recebeu advertência e suspensão pelo fato**; que não tem conhecimento de falta cometida pelo reclamante mais recente; que o único conhecimento que o depoente tem é das que o reclamante já foi penalizado; que o reclamante não fazia instalação de TV por satélite; que o reclamante recebia as ordens de serviço pelo PDA, sistema Zeus; que o acesso no PDA era através do próprio login com senha; que o reclamante podia registrar horas extras no sistema PDA; que, ao final do mês, era fornecido espelho da



jornada de trabalho e quem assinava o espelho era o próprio colaborador; que o horário de trabalho do reclamante era das 08h15 às 17h45, com duas horas de intervalo; que trabalhava com o reclamante, mas não todos os dias e em outra equipe; que esses horários mencionados eram quando estava presente, não sabendo quando não estava; que o horário mencionado era de segunda a sexta e aos sábados até às 16h45; que esse horário é o horário da empresa; que o depoente era fiscal de campo; que o depoente atuava na Asa Norte, Sobradinho, Valparaíso, sendo que atuava mais no Valparaíso; que o reclamante atuava em Sobradinho, Planaltina; que a frequência dos encontros com o reclamante era em reuniões, em ligações com o autor; que essas reuniões eram semanais; que o depoente entrou na empresa no dia 01/10/2019; que não sabe quando o reclamante entrou na empresa; que, quando finaliza serviço, deu o horário, vai embora; que precisava fazer fotografia da residência do último serviço e remeter para a empresa. Nada mais". (fl. 2623)

Vê-se que a testemunha indicada pela própria reclamada disse que a justa causa (ocorrida em 15/04/2021) foi aplicada em razão de fatos ocorridos em 2019, e que o autor já havia sido penalizado por tal comportamento.

Tal panorama demonstra que houve, na verdade, dupla punição pelo mesmo fato, ausência de atualidade e violação do princípio da proporcionalidade.

Nesse cenário, inadmissível a aplicação da justa causa à parte obreira. Com efeito, o ônus da prova era da empregadora, que dele não se desincumbiu a contento, consoante as disposições dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC.

Dessa forma, fica mantida a sentença, que tornou nula a justa causa aplicada e deferiu os direitos rescisórios decorrentes.

Posto isso, **nego provimento** ao apelo da reclamada.

2.2- INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Q UANTUM INDENIZATÓRIO

O Juízo originário julgou condenou a reclamada ao "pagamento de indenização por danos morais apenas com relação ao assédio moral, que ora fixo, no valor de R\$2.000,00, nos termos do art. 223-G, § 1º, I, da CLT" (fl. 2660).

Em recurso ordinário, a reclamada insurge-se contra o deferimento da indenização por danos morais, reiterando a tese acerca da inexistência de ato ilícito e de prova acerca das alegações obreiras. Requer a exclusão da sua condenação ou a redução do *quantum* indenizatório.



O ressarcimento por dano moral está previsto na Constituição Federal, em seu art. 5º, X, dispositivo que protege a intimidade, a vida, a honra e a imagem das pessoas.

Há de se reconhecer que todas as ofensas contra a vida e a integridade pessoal, contra o bom nome e reputação, contra a liberdade no exercício das faculdades físicas e intelectuais, podem causar forte dano moral à pessoa ofendida.

Hoje, numa evolução da proteção à saúde do trabalhador, à honra, à intimidade, à dignidade e à imagem, não mais são toleradas práticas que possam levar o ser humano a situações vexatórias, seja qual for o âmbito da relação.

No que se refere aos contratos de trabalho, se é certo que o proprietário dos meios de produção dirige os negócios, com o uso do poder de comando na tomada das principais decisões, deve fazê-lo sempre em observância a princípios de maior relevância para a coletividade, mantendo um ambiente saudável de trabalho, respeitando os seus empregados e fazendo com que a sua propriedade cumpra a função social prevista na Constituição Federal.

Ameaças, xingamentos, retaliações, discriminações, grosserias e humilhações são tratamentos desrespeitosos presentes nas relações de trabalho do mundo atual, tendo como vítimas os empregados. Isso tudo fruto da perversa disputa capitalista em curso, na qual as empresas lutam desesperadamente pela ocupação de espaço em seus respectivos segmentos, com notório desprezo às regras dotadas de conteúdo civilizatório, tipo de comportamento caracterizado pela ânsia do lucro a qualquer custo e da acumulação própria a fazer sucumbir o concorrente.

No que interessa ao Direito do Trabalho, define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral.

De acordo com a pertinente lição de Márcia Novaes Guedes:

"No mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima". (Terror Psicológico no Trabalho, LTR, 2ª ed., p. 32).

No caso, o preposto demonstrou desconhecimento acerca do tratamento dispensado ao reclamante. Vejamos: *"que não havia exigência de metas e produtividade; que conhece as*



peças de Laian, Wilson e Iago; que se não se engana, apenas o Wilson era supervisor; que não consegue saber como era o trato dos supervisores com os empregados; que não tem conhecimento de outras reclamações com tratamentos agressivos, palavrões" (fl. 2622).

Restou demonstrado, pela prova emprestada, o tratamento hostil dispensado aos empregados da reclamada.

Nesse sentido, a testemunha Francinaldo, ouvida nos autos nº 0000353-83.2021.5.10.0104, disse que *"A cobrança de meta era excessiva; acontecia de estar fazendo um serviço em cima do poste e estarem ligando para acelerar o serviço; Nunca presenciou nenhuma ofensa na cobrança de metas; Circulou no grupo de WhatsApp que o reclamante pediu autorização supervisor Wilson para ir ao sepultamento de sua avó mas não foi autorizado"* (fl. 2595).

Na solução da presente controvérsia, interessa, antes de tudo, o bem-estar das pessoas e o respeito ao conjunto de atributos morais e éticos preservadores da dignidade humana, o que não foi observado pela empregadora.

E não podem agir dessa forma os empregadores, destaque-se, porque os empregados, de um modo ou de outro, sofrem as dores decorrentes das atribuições patronais desarrazoadas.

Nesse contexto, existindo evidências do cometimento de ato ofensivo à dignidade e à honra do empregado, cabe ao empregador provar que os fragmentos existentes não se sustentam, ele detendo, no uso do poder diretivo e de comando, a melhor aptidão para produzir a prova respectiva, sob pena de, muitas vezes, a vítima jamais alcançar a verdade real.

Não é possível fechar os olhos para a dura e crua realidade das relações de trabalho no Brasil, algo incompatível com qualquer ordem jurídica amparada em princípios democráticos.

A Constituição Federal, uma das suas vertentes voltadas para a defesa da cidadania, estabeleceu que o valor Trabalho Humano é Princípio Fundamental da República Federativa do Brasil (CRFB, artigo 1º, inciso IV). Assim também o fez quanto ao valor da livre iniciativa.

O direito à vida é garantia fundamental do cidadão (CRFB, art. 5º, *caput*).

Ainda que não tenha sido a Constituição dos sonhos de alguns setores excluídos da sociedade nacional, a cidadania brasileira passou a contar, a partir de 05 de outubro de



1988, sem nenhuma dúvida, com valiosos instrumentos a serviço de uma maior democracia nas relações entre o capital e o trabalho. A expressão mais significativa está na constitucionalização de inúmeros direitos sociais, alguns absolutamente novos, conferidos aos trabalhadores deste imenso País.

Outros direitos, nem sempre tão visíveis, do mesmo modo, compõem o conjunto de garantias de uma nação que pretende ser verdadeiramente democrática. E antes dos direitos em sentido estrito, devo registrar, novamente, encontram-se os Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 1º), estando ali o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho, bem como a garantia fundamental do direito à vida (artigo 5º).

Não há norma constitucional meramente programática, de conteúdo vazio, sobretudo quando se trata de Princípio Fundamental. Ao poder público compete fazer cumprir os mandamentos expressos na Constituição Federal. Na análise do caso concreto a que lhe é submetido, o juiz deve velar pela aplicação de tais regras como expressão do êxtase da soberania nacional, antes mesmo da subsunção de outras normas jurídicas inferiores.

Para Aurélio, Dignidade é o que confere ao indivíduo "*respeitabilidade, autoridade, honestidade, decência, decoro, amor-próprio e honra*", entre outros atributos nobres inerentes a qualquer ser humano.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é notoriamente incompatível com qualquer atitude que reduza o trabalhador a um mero vendedor da mão de obra, sem amor-próprio e sujeito a contrair doenças laborais (emocionais e físicas). É por essa razão que qualquer iniciativa patronal tendente a comprometer a saúde do empregado e o seu bem-estar viola o preceito fundamental antes indicado.

E assim o é porque o trabalho, seja qual for o ofício profissional, da bancária, da administradora de empresas, do vigilante, do lavador de veículos, da vendedora de loja, do frentista de postos de combustíveis, do carpinteiro, do gari, do operário, do pedreiro, do jardineiro e de tantos outros valiosos trabalhadores, detém uma extraordinária diferença em relação aos insumos da produção capitalista.

O dinheiro pode trocar as máquinas, os computadores, impulsionar a revolução cibernética, desprezar fatores antes considerados relevantes e descartar um conjunto de outras coisas. Não deve, porém, ter a ousadia de tentar colocar no mesmo bloco o valor do trabalho humano.



O protagonista do trabalho é o ser humano, sendo este fato suficiente para lançar, em primeiro plano, à proteção de sua dignidade. Assim procedeu o constituinte de 1988, quando, ao lado da Dignidade da Pessoa Humana, considerou como Princípio Fundamental o do valor social do Trabalho. O direito à vida, por seu turno, é Garantia Fundamental.

Considero que um meio ambiente laboral inadequado é flagrantemente ofensivo à saúde.

O Enunciado nº 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (2007) estabelece o seguinte:

"MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador de serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização".

No caso dos autos, restaram demonstradas as humilhações dirigidas à parte reclamante.

Apreciando todo esse conjunto de fatos e dados, com destaque para a distribuição do ônus da prova, devo concluir que a parte reclamante sofreu sequelas emocionais e abalo da alma humana, relacionadas com o seu ambiente de trabalho. Isso, levando-se em consideração o tratamento inadequado de seus superiores hierárquicos, tudo a lhe perturbar, do ponto de vista psicológico, devendo o empregador arcar com os danos morais.

Não há como negar que, em tal situação, todo e qualquer cidadão se sentiria constrangido, pressionado, diminuído, em maior ou menor proporção, além de abalado do ponto de vista psicológico. A lesão moral, subjetiva por essência, dispensa a necessidade de provas mais contundentes, diante de casos em que os empregados são expostos a constantes humilhações externadas pelos mais diversos gestos do empregador. O dano moral é verificado em razão do desgosto, da aflição, da dor e da angústia sofrida pelo trabalhador.

A pressão inconsequente pelo aumento da produtividade e do lucro, denominada de terror psicológico por alguns modernos autores da doutrina juslaboralista, constitui-se em assédio moral. Fragiliza o trabalhador, dia a dia, sugando a sua energia física e moral, bem como a sua



autoestima, violando a sua dignidade humana e o tratando como se fosse mais um insumo banal da produção capitalista, em clara violação aos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, artigo 1º, incisos III e IV).

Nem sequer é necessária a intenção do empregador, com a sua atitude, em prejudicar o empregado. O Código Civil adotou a teoria da responsabilidade civil, com substrato no parágrafo único do artigo 927, dentro da modalidade do "risco ocupacional". Seja qual for a forma, assume o empregador o risco pelo tratamento dispensado aos empregados. Some-se à discussão que o próprio descumprimento das normas de respeito e de conduta civilizada nas relações de trabalho, em razão do tratamento opressivo, já se mostra capaz de atrair culpa, dentro de responsabilidade subjetiva, ainda que presumida, por parte do empregador que não as observa a contento.

No âmbito das relações puramente civis, cada vez mais agressões e desrespeitos têm sido objeto de condenação dos autores dos atos, a título de indenização por dano moral, por conduta abusiva ou ilícita, desde o atraso injustificado de voos por parte das companhias aéreas ao não cumprimento de contratos por pessoas jurídicas.

No campo das relações de trabalho, por muito maior razão do que corre na contratação civil, em face da proteção assegurada ao empregado e ao princípio do valor social do trabalho (CF, artigo 1º, incisos III e IV), não é razoável tolerar condutas tendentes a ferir a dignidade das pessoas.

Na esteira do raciocínio desenvolvido nos tópicos anteriores, concluo que a reclamada deve indenizar o reclamante (CF, artigos 5º, inciso X e 7º, inciso XXVIII; CC, artigos 186 e 927), por danos morais decorrentes do assédio moral praticado, como decidido na origem.

No tocante ao valor da indenização fixado, rememora-se que a quantia deve ter conteúdo didático de modo a coibir reincidência do causador do dano sem enriquecer a vítima.

Dessa forma, ao estabelecer a indenização do dano moral, deve o julgador fazê-lo de maneira equilibrada, procurando sopesar a intensidade da culpa com que agiu o ofensor, o prejuízo experimentado pela vítima e a capacidade financeira de ambas as partes. Isso porque a condenação deve impor ao demandado uma sanção, mas não inviabilizar a existência do reparador, do mesmo modo em que não se pode perder de vista o objetivo de compensar a vítima, sem que isso sirva, ao mesmo tempo, como fator de enriquecimento sem causa.

Dentro da perspectiva de a reparação pecuniária servir como mero lenitivo para o sofrimento moral do reclamante e sob a razoabilidade e proporcionalidade entre o dano sofrido e a natureza pedagógico-punitiva, considerando, ainda, a capacidade econômica da reclamada, entendo como



reduzido o valor arbitrado pelo Juízo de origem a título de indenização, no importe de R\$2.000,00(dois mil reais). Deixo de propor a sua elevação apenas em respeito ao princípio da proibição da *reformatio in pejus* ou *do non reformatio in pejus*, considerando que a parte obreira não recorreu.

Assim, **nego provimento** ao recurso.

2.3- JORNADA DE TRABALHO

A Magistrada originário deferiu parcialmente os pleitos relativos à jornada de trabalho (horas extras e feriados em dobro), nos seguintes termos:

HORAS EXTRAS / REFLEXOS

O reclamante, para fazer ao pagamento de horas extras com

jus adicional de 50% sobre a hora normal de segunda a sábado e de 100% aos domingos, informou que trabalhava nos seguintes horários:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 19 horas e, aos sábados, das 8 às 17 horas, sempre com 1 hora de intervalo, com 4 folgas mensais aos domingos;
- b) No mês de novembro/2020 e janeiro/2021, laborou por dois domingos, das 8 às 17 horas, com 1 hora de intervalo.

Acrescentou que as horas extras realizadas jamais foram pagas ou compensadas.

A primeira reclamada contestou o pedido de horas extras, porque durante todo o vínculo empregatício, o reclamante laborou de segunda-feira a sexta-feira, das 8h15 às 17h45, de segunda a sexta-feira, com 2 horas de intervalo e, aos sábados, das 8h15 às 16h45, sendo que a real jornada realizada pelo reclamante é aquela registrada nos cartões de ponto de todo o pacto laboral, com a jornada regular de 44 horas semanais e concessão do intervalo intrajornada.

Em réplica, o reclamante reforçou o pedido, pois ultrapassou a jornada legal de 44 horas semanais e não recebeu o pagamento, não havia compensação por folgas ou banco de horas. Impugnou ainda as folhas de ponto, porque não refletem a realidade e que os horários nelas consignados são britânicos, sendo inválidos.

Com a defesa da primeira reclamada, na qual declinou o horário de trabalho do reclamante, sobre este recaiu o ônus de prova com relação às horas extras realizadas, a teor do art. 818 da CLT c/c o art. 373, I, do NCPC.

Todavia, com a impugnação das folhas de ponto de ID 3f6beb2 e seguintes, nas quais não há registro de horários, como se observa na folha de ID 3f6beb2 - pág. 1878/1879 e como informado pelo reclamante em depoimento, além de horários registrados de forma irregular nas demais, eleva-se ao patamar de veracidade o fato de que não correspondem à jornada efetivamente realizada, como alegado pelo reclamante.

Neste sentido, inverteu-se o ônus de prova, passando a ser da primeira reclamada, do que não se desvencilhou, haja vista que a testemunha apresentada por ela não trabalhava diretamente com o reclamante, não sendo capaz de precisar a jornada do reclamante, informando o horário da empresa, mesmo porque o depoente era discal de campo e atuava em região distinta da do reclamante.

Assim constou seu depoimento (ata 9f584c2):



"[...]; que o acesso no PDA era através do próprio login com senha; que o reclamante podia registrar horas extras no sistema PDA; que, ao final do mês, era fornecido espelho da jornada de trabalho e quem assinava o espelho era o próprio colaborador; que o horário de trabalho do reclamante era das 08h15 às 17h45, com duas horas de intervalo; que trabalhava com o reclamante, mas não todos os dias e em outra equipe; que esses horários mencionados eram quando estava presente, não sabendo quando não estava; que o horário mencionado era de segunda a sexta e aos sábados até às 16h45; que esse horário é o horário da empresa; que o depoente era fiscal de campo; que o depoente atuava na Asa Norte, Sobradinho, Valparaíso, sendo que atuava mais no Valparaíso; que o reclamante atuava em Sobradinho, Planaltina; que a frequência dos encontros com o reclamante era em reuniões, em ligações com o autor; que essas reuniões eram semanais; que o depoente entrou na empresa no dia 01/10/2019; que não sabe quando o reclamante entrou na empresa; que, quando finaliza serviço, deu o horário, vai embora; que precisava fazer fotografia da residência do último serviço e remeter para a empresa."

A preposta da primeira reclamada assim depôs em Juízo sobre as horas extras e o controle de jornada:

"[...]; que o horário de trabalho do reclamante na semana era das 08h15 às 17h45, de segunda a sexta e aos sábados, das 08h15 às 16h45; que acontecia de ultrapassar esse horário e o reclamante tinha que registrar; que o controle da jornada extra era feito pelo PDA, mediante acesso com o link que cada um tem; que havia login e senha fornecidos pela empresa e eles podem mudar; que o reclamante fez essa alteração; que, pelo sistema da empresa, consegue saber se o reclamante mudou a senha ou não; que o reclamante recebia a média de umas três ordens de serviço por dia; que o tempo de duração de cada ordem de serviço é de mais ou menos duas horas para cada; que todas as ordens vão para o PDA; que, ao final da ordem de serviço, o reclamante pode ir embora; que pode também continuar trabalhando em ordem extra se o supervisor autorizar; [...]."

O reclamante, por sua vez, afirmou que embora os serviços fossem externos, havia o controle e registro de horários:

"[...]; que em todos os serviços o trabalho era externo; que registrava a jornada no PDA da empresa no Zeus; que iniciava e finalizava, sendo que não havia folha de ponto; que esse aplicativo é acessado pelo Google; que havia login e senha; que reconhece como suas assinaturas dos documentos de id's. 49b1b28 e 1fb6933, não se recordando exatamente quanto à assinatura do documento de id. 3f6beb2; que, nos cartões de ponto, apenas assinava, não colocava os horários; que as horas extras, para serem registradas no PDA, só se abrissem exceção; que trabalhava de segunda a sexta, das 08 às 19 horas e aos sábados, das 08 às 17 horas, com uma hora de intervalo; que a fiscalização se dava muito por contato telefônico o tempo todo, sempre foi assim, só tinha horário para começar, mas não para terminar; que geralmente estava no horário de almoço e mandavam ir para outro lugar também; que, no final do mês, não eram fornecidas as folhas de ponto para assinatura; que, em todos os cartões nos autos, apenas assinava, mas não colocava os horários; [...]."

Além do mais, as provas emprestadas carreada aos autos pelo reclamante conforme ID b276be5 e seguintes são suficientes para provar as horas extras realizadas.

Portanto, o horário de trabalho declinado pelo reconhecido reclamante na inicial, qual seja, de segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 19 horas e, aos sábados, das 8 às 17 horas, sempre com 1 hora de intervalo, com 4 folgas mensais aos domingos, sendo que no mês de novembro/2020 e janeiro/2021, em dois domingos, das 8 às 17 horas, com 1 hora de intervalo.

Logo, o pagamento de horas extras excedentes das 8 procedidas diárias e 44 horas semanais, considerando para o cálculo o horário descrito na inicial e acima reconhecido, o período de 19/03/2020 a 15/04/2021, os limites do pedido, o adicional de 50% sobre as horas normais, de segunda a sábado e de 100% aos domingos e o divisor 220.

Face à habitualidade, haverá os reflexos das horas extras, em aviso prévio; 13.º salário; férias com 1/3, FGTS/40% e RSR. (ID. 09c846a)



A reclamada, em sede recursal, reitera a regularidade dos cartões de ponto e o pagamento de horas extras.

Vejamos.

Nos estabelecimentos com mais de 20 empregados, é obrigatória a anotação dos cartões de ponto, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (CLT, art. 74, § 2º - Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019). A falta de juntada dos cartões ou apresentação com horários britânicos geram presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho indicada na exordial, salvo se elidida por prova em contrário (TST, Súmula 338).

No caso, a reclamada carrou aos autos folhas de ponto sem registros da integralidade dos horários (fls. 1878/1890).

Conforme mencionado acima, esse tipo de registro gera presunção de veracidade da jornada apontada na inicial, podendo ser ilidida por prova em contrário.

Dessa forma, a apresentação de controles de jornada inválidos, acarreta a inversão do ônus da prova, sendo ônus do empregador comprovar a real jornada trabalhada pelo reclamante.

Na hipótese, o reclamante disse, em seu depoimento, que *"trabalhava de segunda a sexta, das 08 às 19 horas e aos sábados, das 08 às 17 horas, com uma hora de intervalo"* (fl. 2622).

O preposto asseverou que *"o horário de trabalho do reclamante na semana era das 08h15 às 17h45, de segunda a sexta e aos sábados, das 08h15 às 16h45; que acontecia de ultrapassar esse horário e o reclamante tinha que registrar"*.

A testemunha Francinaldo, ouvida no Processo nº 0000353-83.2021.5.10.0104, esclareceu que *"iniciava o trabalho às 8:15 e trabalhava até às 20 horas, De segunda a sexta-feira; Tirava uma hora de intervalo; Aos sábados trabalhava das 8:15 às 16:45, mas geralmente ficava até 19 horas ou 20 horas, Também com uma hora de intervalo; Todos cumpriam o mesmo horário"* (fl. 2594).

No mesmo sentido é o depoimento da testemunha Anderson, cuja oitiva ocorreu no Processo nº 0000291-40.2021.5.10.0105: *"que exerceu a mesma função que o reclamante; que não poderiam registrar os horários de início e término do trabalho; que a empresa alegava que não poderiam bater ponto; que o depoente atendia de 5 a 6 ordens de serviço por dia e gastava, em média,*



para atender cada cliente de 02:00 a 02:30; que o reclamante, por exercer a mesma função, gastava o mesmo tempo; que já presenciou o senhor José Neto colocando pressão no reclamante por telefone; às perguntas da advogada do reclamante, respondeu que trabalhava das 08:15 às 20:00, de segunda à sábado; que o reclamante cumpria o mesmo horário que o depoente" (fl. 2601).

As horas extras foram corretamente deferidas, tendo em vista a invalidade dos cartões de ponto, invariáveis, em conformidade com os termos da Súmula 338, III, do TST, e o teor da prova testemunhal, que ratificou que os horários registrados não correspondem aos efetivamente trabalhados.

Frise-se que não há falar em anotação "*sob a forma de ponto por exceção*" (fl. 2689), porquanto a própria reclamada, na contestação, assegurou que "*No PDA, todos os empregados da primeira reclamada, inclusive a reclamante, lançam todas as informações necessárias da jornada de trabalho, início, término, os dias de folga e as faltas, conforme orientações contidas no Manual de Utilização do Ponto PDA, (doc. anexo) e no respectivo treinamento de uso do PDA*" (fl. 1821).

Por fim, demonstrado nos autos a prestação de horas extras, é devido o pagamento de vale-refeição previsto na norma coletiva.

Nego provimento.

2.4- EMPRESA PRIVADA TOMADORA DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA Nº 331, IV, DO TST. ALCANCE DA CONDENAÇÃO (recurso da segunda reclamada)

O Juízo originário declarou a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, conforme fundamentos ao ID. 09c846a.

Nas razões recursais, a reclamada TELEFÔNICA BRASIL S.A. reitera os argumentos de defesa para afastar a responsabilidade que lhe foi atribuída, bem como pugna pela redução do alcance da condenação, sustentando o caráter personalíssimo das parcelas deferidas.

À análise.

Inexiste controvérsia quanto ao contrato de prestação de serviços firmado entre as empresas reclamadas, cujo objeto é "*Fornecimento de materiais e/ou prestação de serviços de*



instalação e manutenção de diferentes serviços/produtos para o atendimento ao cliente (inclusive em rede interna do cliente), bem como a elaboração de projetos e execução de obras e serviços na rede externa de telecomunicações da CONTRATANTE" (fl. 1204).

O teor do aludido contrato evidencia a inserção dos empregados da primeira reclamada na dinâmica empresarial da segunda reclamada, a qual se beneficiava dos serviços do pessoal contratado pela primeira, aí incluídos os prestados pelo reclamante.

Ademais, o preposto da primeira reclamada, nos autos nº 0000291-40.2021.5.10.0105, disse que *"há prazo de entrega para o cumprimento das ordens de serviço da segunda reclamada" (fl. 2600).*

Outrossim, o preposto da segunda reclamada, naqueles autos, admitiu que não há fiscalização da maneira de prestação de serviços da primeira reclamada (*"que a segunda reclamada não fiscaliza a pessoalidade dos serviços de terceiros; que não sabe se o reclamante" - f. 2601).*

Trata-se, portanto, de situação fática a atrair a incidência da Súmula 331, IV, do TST. Assim, havendo inadimplemento das verbas trabalhistas, o empregador responderá em primeiro lugar e, subsidiariamente, a contratante.

Sinale-se que, ao atribuir-se ao tomador de serviços a responsabilidade subsidiária, está-se fixando comando relevante para assegurar a percepção de verbas pelo trabalhador.

Nesse contexto, ao negar a prestação de serviços em seu benefício, mas confirmando a celebração de contrato de prestação de serviços com a empregadora, a segunda reclamada atraiu o ônus de comprovar que o empregado não lhe prestou serviços ou que o fez de forma apenas esporádica ou eventual.

À míngua de tal prova, restou inequivocamente demonstrado que a segunda demandada se beneficiou da prestação de serviços do reclamante ao longo de todo o período alegado na exordial.

Comprovada a qualidade de tomadora de serviços da segunda empresa demandada, deve ela responder de forma subsidiária pelo pagamento das verbas deferidas ao reclamante.



Sendo a tomadora empresa privada, a responsabilidade será objetiva, bastando o mero inadimplemento do empregador. Com efeito, a culpa in vigilando somente será examinada quando se tratar de ente da administração pública. Aplica-se à hipótese, portanto, a interpretação jurisprudencial contida na Súmula nº 331 do TST, *in verbis*:

"CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011(...). IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial".

De qualquer ângulo que se observe, flagrante a responsabilidade subsidiária da recorrente pelas verbas devidas ao reclamante ao longo do contrato de trabalho.

Saliento ainda que, mesmo reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal a licitude da terceirização, independentemente do objeto social das empresas envolvidas (ADPF 324 e RE 958252, com repercussão geral reconhecida), foi integralmente mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Por fim, registre-se que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é ilimitada, salvo quanto às obrigações de fazer de natureza personalíssima da prestadora, as quais não podem ser convertidas em pagamento ou recolhimento.

Frise-se que não há de se falar em limitação da responsabilidade subsidiária às obrigações contratuais principais. Inexiste comando autorizador de tal procedimento.

O art. 5º, XLVI, da CF não autoriza a mitigação da responsabilidade subsidiária. Aliás, ainda não foi instituída a figura da responsabilidade subsidiária mitigada, de modo a auxiliar o agente que, de algum modo, participou da relação jurídica ocasionadora do prejuízo ao empregado.

Portanto, nada fazendo para o integral cumprimento das obrigações trabalhistas, resta ao tomador de serviços assumir todas e quaisquer dívidas de cunho pecuniário inadimplidas pela sua contratada. Nesse sentido, o item VI da Súmula 331 do TST, *in verbis*:

"VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral".



Quanto ao benefício de ordem na hipótese de inadimplemento da devedora principal, há que se ressaltar que a execução tem por escopo a entrega do bem tutelado, devendo o juiz buscar meios eficazes para o cumprimento da efetiva prestação jurisdicional. Nesse sentido, o TRT 10ª Região consagrou, no seu Verbete nº 37, o seguinte entendimento:

"EXECUÇÃO. RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO. BENEFÍCIO DE ORDEM. DESNECESSIDADE DE EXAURIMENTO DA VIA EXECUTIVA EM RELAÇÃO AOS SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA. Frustradas as medidas constritivas contra a devedora principal, é lícito o redirecionamento da execução contra a devedora subsidiária, independentemente de tentativa expropriatória em relação aos sócios da empregadora. Publicado no DEJT DE 5.12.2008. Alteração disponibilizada no DEJT dos dias 14, 15 e 16/3/2017 (nova redação do Verbete nº 37/2008, do TRT 10)".

Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso da segunda reclamada.

2.5. JUSTIÇA GRATUITA (recurso da 2ª reclamada)

Insurge-se a reclamada contra o deferimento da justiça gratuita à parte reclamante, alegando que ela não preenche todos os requisitos elencados no artigo 790, §§3º e 4º da CLT, com a redação da Lei 13.467/2017.

Dispõe o art. 790, §§ 3º e 4º da CLT:

"Art. 790 [...]

§ 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.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

Depreende-se do novo texto legal (§§ 3º e 4º do Art. 790 da CLT) que, para aqueles que percebem salário igual ou inferior a quarenta por cento do limite do RGPS, há presunção de serem beneficiários da Justiça gratuita e, de outro lado, para aqueles cujo salário ultrapassa



tal teto, resta mantida a possibilidade de comprovação da hipossuficiência, podendo esta ser firmada por mera declaração, nos termos da Lei n.º 7.115/1983, que confere à simples declaração presunção de veracidade, para fins de comprovação do estado de pobreza.

Eis a regra específica, em sua literalidade:

"Art. . 1º - A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira.

Parágrafo único - O dispositivo neste artigo não se aplica para fins de prova em processo penal.

Art. . 2º - Se comprovadamente falsa a declaração, sujeitar-se-á o declarante às sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável.

Art. . 3º - A declaração mencionará expressamente a responsabilidade do declarante.

Art. . 4º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. . 5º - Revogam-se as disposições em contrário."

Ademais, o estado de hipossuficiência não deve ser medido pelo simples valor do salário, mas pela potencialidade de eventual pagamento das despesas processuais, somado aos gastos particulares, comprometer o sustento próprio e da família. Nesse sentido, o informativo nº 151, do TST:

"Justiça gratuita. Declaração de pobreza. Presunção relativa de veracidade não elidida pelo fato de o reclamante ter recebido verbas rescisórias e de indenização em decorrência de adesão a plano de demissão voluntária. O fato de o reclamante ter recebido quantia vultosa (R\$ 1.358.507,65) decorrente de verbas rescisórias e de indenização oriunda de adesão a plano de demissão voluntária não é suficiente para elidir a presunção de veracidade da declaração de pobreza por ele firmada. Sob esse fundamento, a SBDI-I, maioria, conheceu dos embargos por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-I, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença que deferira os benefícios da justiça gratuita. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva e Alexandre Agra Belmonte. TST-ERR-11237-87.2014.5.18.0010, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 2.2.2017. Informativo TST nº 151."

Não se olvide que as benesses da Justiça Gratuita têm previsão constitucional, segundo o qual "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos" (CF, art. 5º, LXXIV), medida que concretiza o direito de acesso à Justiça.



Seguindo esse norte, o Código de Processo Civil de 2015 disciplina, em seu art. 98, § 1º, a gratuidade de justiça, deixando expressa tanto a inclusão de isenção do pagamento de custas judiciais, como um dos benefícios decorrentes de tal benesse, quanto a possibilidade de comprovação da hipossuficiência por simples declaração, cabendo à parte contrária o ônus de demonstrar que o requerente não preenche os requisitos para o deferimento do instituto (CPC, art. 99, §3º c/c CLT, art. 769).

O que se depreende disso é a disparidade causada pelo legislador ordinário no tratamento do beneficiário de tal Gratuidade que litiga na Justiça Comum frente àquele litigante na Justiça do Trabalho.

Ora, o Direito do Trabalho teve origem na necessidade de proteção ao empregado hipossuficiente, sendo esse princípio o próprio esteio e razão de ser desta Justiça Especializada.

Tornou-se necessário, portanto, trilhar uma interpretação constitucionalmente adequada dos novos preceitos trazidos pela Lei n.º 13.467/2017, com um olhar atento a todo o ordenamento jurídico.

Em síntese, independentemente dos parâmetros fixados pela reforma, segue plenamente possível a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita com base na simples declaração.

No caso, o reclamante prestou declaração de hipossuficiência à fl. 18.

Portanto, não havendo nada a infirmar a veracidade da declaração de hipossuficiência expendida pelo reclamante, inexistem elementos concretos para o indeferimento, à parte autora, da gratuidade da justiça, que, em sua acepção mais ampla, resta assegurada pelo inc. LXXIV do art. 5.º da Constituição da República "*aos que comprovem insuficiência de recursos*" e tem suas raízes fincadas na garantia de acesso à Justiça.

Nego provimento.

2.6- HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS(recurso da segunda reclamada)



A Magistrada originária deferiu os benefícios da justiça gratuita ao reclamante e condenou as reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios ("*Procede a concessão de honorários advocatícios, por força da Lei nº 13.467/2017, que ora fixo, em 5% a serem suportados pela parte reclamada*").

Irresignada, a recorrente sustenta que são indevidos honorários advocatícios, por não estarem satisfeitos os requisitos estabelecidos na Lei nº 5.584/70 e consolidados nas Súmulas nº 219, inciso I, e 329, do colendo TST, uma vez que o reclamante se encontra assistido por advogado particular.

Os honorários advocatícios foram deferidos nos termos do art. 791-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, que introduziu a obrigação de pagamento de honorários pela mera sucumbência no âmbito trabalhista, não mais se cogitando da exigência de assistência por sindicato profissional.

Nada a prover.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos das reclamadas e, no mérito, negos-lhes provimento, nos termos da fundamentação.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da eg. Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região aprovar o relatório, conhecer dos recursos das reclamadas e, no mérito, negar-lhes provimento nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido por unanimidade de votos, sob a Presidência em exercício do Desembargador André Damasceno, com a participação do Desembargador Grijalbo Coutinho e do Juiz Convocado Francisco Luciano de Azevedo Frota. Ausentes, em gozo de férias, os



Desembargadores Flávia Falcão, Elaine Vasconcelos e Dorival Borges. Pelo MPT, o Dr. Valdir Pereira da Silva (Procurador Regional do Trabalho).

Sessão Ordinária presencial de 31 de janeiro de 2024 (data do julgamento).

GRIJALBO FERNANDES COUTINHO
Desembargador Relator

092

DECLARAÇÃO DE VOTO

