



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

## ACÓRDÃO - TRT 17ª REGIÃO - 0000655-08.2021.5.17.0011 ROT

### RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)

**RECORRENTE: THOM BERNARDES GUYANSQUE, VPORTS AUTORIDADE PORTUARIA S.A.**

**RECORRIDO: THOM BERNARDES GUYANSQUE, VPORTS AUTORIDADE PORTUARIA S.A.**

**RELATOR: DESEMBARGADOR VALDIR DONIZETTI CAIXETA**

#### EMENTA

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA.** A dispensa por justa causa é a penalidade mais rigorosa aplicada ao trabalhador. Dessa forma, a ocorrência de ao menos uma das hipóteses de justa causa, taxativamente elencadas na norma jurídica (art. 482 da CLT), deve ser flagrantemente demonstrada, exigindo produção de prova robusta por parte do empregador, por força de sua natureza restritiva de direitos. Por outro lado, a doutrina aponta alguns pressupostos para o exercício desse poder disciplinar do empregador, a saber: tipicidade da conduta obreira; culpa em sentido lato (dolo ou culpa em sentido estrito); nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação (correspondência qualitativa) e proporcionalidade (mensuração quantitativa entre a infração cometida e a pena aplicada); imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade da punição (non bis in idem); inalteração da punição; ausência de discriminação; índole pedagógica do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. Ademais, é cediço que as penalidades devem seguir uma gradação, qual seja: a) advertência oral ou escrita; b) suspensão; e c) dispensa por justa causa. A obrigatoriedade da gradação não é absoluta, podendo ser afastada ante a gravidade da conduta. Na hipótese, a ré não se desincumbiu do ônus de comprovar que a conduta praticada pelo autor permitia a aplicação da penalidade máxima.

#### 1. RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinários da ré e do autor em face da sentença (Id ed5b785), do Exmº Juiz Ney Alvares Pimenta Filho, da 11ª Vara do Trabalho de Vitória, que julgou parcialmente procedentes os pedidos elencados na inicial.

A ré, em razões recursais (Id d83633e), busca a reforma do julgado quanto à validade da dispensa por justa causa, indenização do período estabilitário (CIPA), multa do artigo 477 da CLT, indenização por danos morais, majoração da multa por litigância de má-fé, intimação do início dos atos executórios, gratuidade da justiça e honorários sucumbenciais.

O autor, por sua vez, pretende a nulidade da decisão de embargos de declaração por negativa de prestação jurisdicional e, no mérito, pede o reparo da decisão no

tocante ao pedido de reintegração, indenização pela impossibilidade de comprar ações da companhia, reintegração e contabilização do período de estabilidade proveniente do contrato de concessão da privatização da CODESA, reintegração e elastecimento da estabilidade até o PDIV, parcelas diferenciadas do contrato de trabalho do autor, assédio processual, da possibilidade de juntada de documentos até o fim da instrução, majoração da indenização por danos morais, correção monetária e juros legais (Id b1d59bc).

Contrarrazões apresentadas pela ré (Id c0aa0bf) e pelo autor (Id 8cd20b6).

O Ministério Público do Trabalho (Id 4c0c29b) ratifica os termos do parecer de Id 226c314.

É o relatório.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO

### 2.1 CONHECIMENTO

**Conheço do recurso ordinário da ré**, porque atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos à sua admissibilidade.

**Conheço parcialmente do recurso ordinário do autor.** Deixo de conhecer por **inovação recursal** dos seguintes tópicos: "4.0 Da Indenização pela impossibilidade de comprar ações da empresa; 5.0 Da reintegração e contabilização do período de estabilidade proveniente do contrato de concessão da privatização da CODESA fazendo jus a todos os benefícios previstos; 6.0 Da reintegração do reclamante e o elastecimento de sua estabilidade até o PDIV fazendo jus a todos os benefício previstos; 7.0 Parcelas diferenciadas do contrato de trabalho do reclamante.

Observo que são temas que não foram apresentados na inicial e nem mesmo no aditamento à inicial. O autor trouxe alguns desses temas apenas em seus memoriais (Id a87d4ed - 27/09/2023) e em manifestação de Id 0321663 - 01/12/2023, ou seja, de forma intempestiva e em momento que não cabia apresentar argumentos novos. E o tópico referente às parcelas diferenciadas somente foi trazido em seus embargos de declaração.

### 2.2. PRELIMINAR DE NULIDADE DA DECISÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

O autor argui a nulidade da sentença de embargos de declaração por negativa de prestação jurisdicional, sustentando não ter havido o devido enfrentamento das seguinte matérias: julgamento do tema 1.022 pelo STF; insubsistência dos motivos determinantes escolhidos pela ré para sustentar a demissão; estabilidade decorrente do contrato de concessão;

indenização de outros direitos correlatos a que faria jus se não tivesse sido injustamente demitido por justa causa; parcelas diferenciadas do contrato de trabalho.

Não há se falar em negativa de prestação jurisdicional. Conforme mencionado acima, houve inovação recursal. O autor se insurge por temas que sequer trouxe em sua petição inicial e aditamento à inicial, que não eram, realmente, para serem analisados pela sentença ou decisão de embargos de declaração.

O julgamento do Tema 1.022 pelo STF ocorreu após a prolação da sentença.

Quanto à teoria do motivos determinantes, esta não foi alegada de forma expressa na petição inicial, motivo pelo qual entendo que a sentença não está viciada por negativa de prestação jurisdicional; contudo, houve pedido de reintegração com base na nulidade da dispensa por justa causa, sendo possível, portanto, a análise da matéria também com base nesse fundamento, ainda que não alegado na petição inicial.

**Rejeito.**

## **2.3 MÉRITO**

### **2.3.1 RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ**

#### **2.3.1.1 REVERSÃO DA JUSTA CAUSA**

O autor, na inicial, afirmou que foi aprovado em concurso público promovido pela Codesa, sendo admitido como Técnico de Nível Médio - Guarda Portuário, em 01/07/2008. Disse que embora ele gozasse de excelente reputação na companhia e fosse cumpridor de seus deveres, alcançando pontuação satisfatória em todas as avaliações de desempenho realizadas, foram instaurados dois processos administrativos disciplinares contra ele em 2020, que resultaram num julgamento conjunto que decidiu pela aplicação da penalidade de resolução do contrato de trabalho por justa causa.

Alegou que no ano de 2020 o Diretor Presidente da Codesa, Sr. Antonio Julio Castiglioni Neto, passou a adotar certas decisões que causaram descontentamento entre os guardas portuários, principalmente com relação à alteração da escala de trabalho, e, além disso, descobriu-se que o mesmo diretor, que é Procurador do Estado do ES cedido, supostamente estaria recebendo gratificação indevida.

Afirmou que, por ter perfil proativo, ele adotou medidas jurídicas de interesse público em maio de 2020, denunciando as alterações da escalas à Controladoria Geral da União, ao Ministério Público Estadual, Ministério Público do Trabalho e ao Tribunal de Contas da União, tendo ingressado com a Ação Popular de autos nº 0013756-10.2020.8.08.0024.

Disse que no mês de agosto de 2020 começou a ser alvo de inúmeras investigações pela companhia, que revelaram caráter de perseguição e retaliação por sua postura combativa, o que nunca havia ocorrido desde sua admissão na empresa. Alegou que em 29/01/2021 foi dado início ao Processo Administrativo Disciplinar de nº 1624/2020 e no dia 22/02/2021 ao de nº 1157.

Afirmou, ainda, que o presidente da Comissão Permanente de Sindicância da Codesa, em 12/03/2021, por meio da Nota Técnica/CPS/Presi nº 001/2021, relatou os fatos constantes dos dois PADs e acrescentou que ele (o autor) teria feito uso indevido de atestado médico e que teria feito falsas acusações ao seu chefe, Sr Reroldi Vinicius Pereira Monteiro. Em razão da animosidade entre ambos, o presidente da Comissão sugeriu a adoção de medias de natureza cautelar com afastamento temporário do indiciado (reclamante). Disse que o Sr. Reroldi, com intuito retaliatório, avaliou o seu desempenho como insatisfatório, referente ao ano de 2020, reduzindo sua média, antes de 32 pontos para 22.

Alegou que os PADs foram julgados de forma conjunta, resultando em decisão da Diretoria Executiva, consubstanciada na Portaria nº 42/2021, que promoveu a demissão por justa causa do empregado.

O autor apontou irregularidades e vícios materiais na instauração dos Processos Administrativos Disciplinares que ensejam a declaração de invalidade da penalidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Afirmou que não houve imediatidade com as faltas perpetradas, havendo perdão tácito, violação ao princípio da proporcionalidade. Pediu a invalidação da dispensa por justa causa e sua reintegração. Apresentou como pedido subsidiário a conversão da dispensa por justa causa para sem justa causa, com a condenação da ré ao pagamento da verbas rescisórias típicas dessa modalidade.

Em contestação, a ré afirmou que até ser citada dos termos da presente reclamação trabalhista sabia ter sido o reclamante o autor das denúncias e não sabia da ação popular.

Disse que a reclamação trabalhista lançou luzes sobre o desleal estratagemado adotado pelo autor, buscando deliberadamente atacar seus gestores para, com isso, legitimar suas condutas ímprobos sob o pálio de que ele não poderia ser sancionado. Aduziu que o Diretor Presidente da CODESA não tinha relação de amizade ou inimizade com o autor e não possuía motivo para empreender a perseguição contra ele, mas a recíproca parecia não ser verdadeira.

Afirmou a ré que o autor exercia a atividade de guarda portuário, vinculado à Coordenação de Segurança Portuária e trabalhava também como TPA-Vigia Portuário,

vinculado ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Disse que em 06/08/2020 a Coordenação de Recursos Humanos da CODESA identificou que o autor prestou serviços para o OGMO no mesmo horário de labor para a CODESA nos dias 04/07/2020, 09/07/2020, 14/07/2020, 15/07/2020 e 29/07/2020, e a Comunicação Interna deu origem ao processo de expediente nº 1157/2020.

Alegou que submetidos os autos à Coordenação de Segurança Portuária (COSNIP), onde o autor encontrava-se lotado, a COSNIP informou ter constatado prática de fraude no registro de ponto por parte do empregado, que, em dia de escala de trabalho junto à CODESA (15/07/2020), ao invés de iniciar seu às 19h no Cais de Paul, onde estava escalado, apresentou-se em local distinto para promover o registro do ponto. Afirmou que o obreiro compareceu ao Cais de Capuaba vestindo trajes do OGMO e efetuou o registro de seu ponto às 19h02min.

Salientou que no dia 31 de outubro de 2020 fora instaurado o processo de expediente nº 1624/202, a partir da CI 29/2020, da lavra da divisão operacional da Coordenação de Segurança Portuária; a Comunicação Interna informou que no dia 23/10/2020 identificara a presença do autor em trajes do OGMO e com seu veículo particular nas dependências do Cais Comercial, no período matutino e a missiva dava conta de que o empregado encontrava-se afastado de seus serviços perante a CODESA a pedido, com manutenção de seus vencimentos, para ficar à disposição do Tribunal do Júri e, não obstante, laborou como Trabalhador Portuário Avulso, valendo-se, ainda, de sua posição de guarda portuário para utilizar a área pública do Porto para fins particulares.

Disse a ré que a instrução dos processos confirmara as seguintes condutas do autor: prática reiterada de sobreposição das incompatíveis jornadas de trabalho; desobediência às normas; conduta reiterada de promover o registro de ponto em local distinto daquele em que o guarda portuário se encontrava escalado para promover a jornada de trabalho, em desobediência à instrução interna da guarda portuária; utilização do Cais Comercial com veículo particular, fora da jornada de trabalho; pedido de afastamento remunerado das atividades da CODESA para ficar à disposição do Tribunal do Júri, quando as provas coligidas aos autos demonstram que o acusado poderia ter trabalhado normalmente, como o fez em favor do OGMO.

Ressaltou que em vista do alto grau de reprovabilidade das condutas caracterizadas, agravadas pelo perfil contumaz do obreiro, foi cominada a pena de resolução do contrato de trabalho por justa causa.

O Juízo de Primeiro Grau entendeu por reverter a dispensa por justa causa para dispensa sem justa causa, apresentando os seguintes fundamentos:

## 2. Sobre a Dispensa do Autor

Em 16/07/2021 a ré decidiu resolver o contrato de emprego do autor, entendendo graves o suficiente comportamentos que atribui ao autor ao longo de parte do contrato iniciado em 1º de julho de 2008.

Há diversos aspectos a serem analisados para que se compreenda a conclusão a que cheguei a respeito deste caso: (i) se o autor poderia ser dispensado imotivadamente, hipótese plausível para o caso de acolhimento da tese de que não houve justa causa, porque se isso fosse possível, não seria necessária a análise do segundo ponto; (ii) atrelado intimamente a esse, se havia necessidade de a ré instaurar procedimento administrativo previamente à dispensa; (iii) o terceiro, também potencialmente prejudicado pelos dois anteriores, se o procedimento administrativo é formalmente válido ou eivado de nulidade(s); (iv) quarto, se o autor cometeu ou não as infrações que levaram a ré a resolver o contrato de emprego; (v) quinto se, mesmo havendo tais infrações, elas seriam graves o suficiente para tal; (vi) se houve perseguição, tornando a dispensa discriminatória e; (vii) se afastada a justa causa, os efeitos da alteração da natureza jurídica da ré decorrente da privatização.

(i)

A ré, ao tempo da dispensa do autor, era uma empresa pública de capital fechado. O autor ingressou mediante concurso público. A OJ 247 da SDI 1 do TST firma jurisprudência a respeito de ausência de necessidade de motivação para a dispensa de empregados, mesmo quando admitidos mediante concurso público. A regra geral, portanto, não protegia o autor.

(ii)

Havia, contudo, autolimitação do direito de aplicar penalidades, inclusive a máxima. A ré tem (ou tinha) norma interna disciplinando a apuração de faltas disciplinares e tornando obrigatória a instauração de sindicância nas hipóteses em que detectasse irregularidade ou mesmo indícios, chamada de Norma Interna Disciplinadora dos Trabalhos de Sindicância Apuratória e que pode ser lida em 32a39fc (fls. 163 e ss).

Essa norma, em seus itens iniciais não deixa dúvidas de que a ré deliberou pela justa necessidade de que antes de aplicar penalidades, fossem devidamente investigadas as circunstâncias. A conclusão é óbvia. Sem esse procedimento não se mostra lícita nenhuma penalidade e a despedida por justa causa tem tal natureza jurídica.

(iii) Não estando a ré, então empresa pública, obrigada senão por sua própria norma interna, o que noto é que não há nenhum dos vícios formais apontados pelo autor na inicial, uma vez que os processos administrativos disciplinares (1624/20 e 1157/20) seguiram seus normativos. Explico. O primeiro argumento da inicial é de que não era possível saber se se tratava de sindicância ou PAD. Isso não é, , razoável. Ao data venia ter acesso aos autos, o autor tinha toda condição de compreender a natureza processual da medida.

O segundo, mais relevante, é que não teria sido observada a prévia instauração de sindicância. Contudo, a própria inicial "cola" no seu corpo (ainda não me acostumei com isso e acho que era melhor quando faziam referência a documentos) uma decisão da diretoria executiva encaminhando os autos à Comissão Permanente de Sindicância para as providências apuratórias. (fls. 7 a 9 do PDF destes autos). De todo modo, e isso é importante, a norma interna não exclui a possibilidade quando, em critério evidentemente subjetivo - e, de instauração direta de PAD portanto, potestativo para a administração - os fatos considerados graves poderiam não ser precedidos de prévia apuração (item 1.1.1 da norma - id 32a39fc, 5ª página).

Nesse sentido os itens 2.2 e 3.2. da Resolução 41. No mesmo sentido, não socorre à pretensão de nulidade apontar para a inadmissibilidade de a Comissão Permanente de Sindicância promover a instauração do PAD. Primeiro porque a administração é uma e, ao fim e ao cabo de tudo, é dela a decisão e, tendo sido tomada, é óbvia a chancela tanto da Diretoria Executiva quanto do Diretor Presidente. Segundo porque há nos autos documento mostrando que em reunião ocorrida no dia da decisão sobre a dispensa estavam presentes os membros citados (id. 98f644e).

Sobre os requisitos para ser membro da comissão, a inicial aponta que embora não exista vedação a que servidor não estável participe, diante do (fls. 11 do que enxerga como lacuna, deveriam ser utilizados preceitos da Lei 8.112/90 PDF destes autos). Um argumento bem construído e que pode seduzir quem se incline pela aplicação das regras de estabilidade a empregados de empresas públicas, mas . Afinal, se até

mesmo aque não se sustenta diante do que já estabelecido pela OJ 247 dispensa sem justa causa - uma chaga em nosso ordenamento - pode ser levada a cabo, que dirá a dispensa motivada após procedimentos internos chancelados pela diretoria executiva e acompanhados por membros de comissão interna.

A limitação quanto aos membros é atrelada a critérios de isenção pessoal, como se nota no item 3.13 da Res. 41 (fls. 169). Não aponta o autor nenhum membro que se enquadre naquelas limitações. Nem mesmo uma interpretação extensiva ao extremo de que haveria perseguição, dado que inimigos não podem integrá-la, porque nada nos autos indica que houvesse entre eles inimigos declarados do autor.

(iv)

Sobre as infrações, a ré diz que o autor, contratado para a função de guarda portuário, em mais de uma ocasião prestou serviços tanto para ela, ré, quanto para o órgão gestor de mão-de-obra do trabalho portuário avulso aqui do estado, o OGMO, em sobreposição de jornada; registrou seu ponto em local diverso do estipulado, causando atrasos no início efetivo da prestação de serviços; anotou o início da jornada ainda vestido com o uniforme do OGMO, o que também foi causa de demora no início das atividades; obteve licença para funcionar em tribunal do júri e, não sendo escolhido, não retornou para o trabalho e; em dia no qual não estava a serviço da ré, mas trabalhando para o OGMO, utilizou as dependências da ré para estacionar seu veículo. Segundo a ré, essas condutas violavam diversos normativos internos e se revestiam de gravidade que autorizaria a despedida por justa causa.

...

A prova colhida mostra que o autor, em mais de uma ocasião, fez o registro de horários em locais não apenas diversos daqueles em que deveria tê-lo feito, como distantes do posto de serviço, causando demora injustificada para assumir suas tarefas. É uma falta e dotada de gravidade. Mas não o suficiente para, isoladamente, conduzir à penalidade que lhe foi aplicada. Em verdade, esse tipo de falta demanda prévia medida pedagógica, pois o objetivo é que o trabalhador se corrija, entenda que o que fez não está correto e passe a agir de forma adequada.

...

A sobreposição de jornada é ato grave, sem dúvida. A prova produzida mostra que, de fato, em diversas dessas ocasiões, houve a dispensa por parte do operador portuário e, por isso, não teria ocorrido efetivamente uma sobreposição de jornada. Contudo, as dispensas que vieram aos autos não cobrem todas as ocasiões, de modo que houve algumas em que o autor, para poder atender às convocações do OGMO, precisou não executar as atividades para as quais foi contratado pela ré.

Isso, contudo, respeitando as opiniões em contrário, é de menor relevância. O que importa é a absoluta impropriedade de que uma pessoa, comprometida por um contrato a prestar serviços em determinados dias e horários, aceite convocações para trabalhar para terceiros nos mesmos dias e horários.

Irrelevante que, na hora, tenha sido dispensado. O ato prévio já era grave por si mesmo, não se podendo analisar o prejuízo apenas pela ótica financeira. A ótica que deve permear essa análise é a da ética profissional. E, aqui, o autor cometeu uma falta passível de punição.

A relação de emprego não tem entre seus pressupostos a exclusividade. Professores, médicos e advogados são exemplos de profissionais que trabalham, muitas vezes com vínculos anotados em carteira, para mais de um empregador ou, ao menos, para outras pessoas, como atendimentos em consultórios, escritórios e aulas particulares. Assim, ser um TPA não era nenhum problema, tampouco aceitar convocações. O problema surge quando se aceitam convocações para dias e horários coincidentes com os que deveria estar trabalhando para seu empregador. Assim, essa foi, sem dúvida, independentemente de terem ocorrido poucas vezes a prestação efetiva de serviços para o OGMO por conta das constantes dispensas pelos operadores portuários, uma infração grave. Contudo, assim como outras, não é possível que a um empregado que já contava com mais de 10 anos de tempo de serviço, não houvesse medidas pedagógicas prévias. Até mesmo uma suspensão e a perda do salário dos dias seria justificada, mas aplicar de imediato a justa causa, denota um descompasso entre infração e penalidade.

...

A dispensa pelo tribunal do júri tem contornos muito semelhantes em análise da sua gravidade à infração acima. Ao solicitar dispensa do trabalho para funcionar como jurado, havia justificativa para não comparecer ao expediente normal. Mas era obrigação do autor, uma vez que o fato gerador de sua autorização para não prestar os serviços para os quais fora contratado desaparecera, se apresentar para o serviço. Não o tendo feito, cometeu, nova infração. Mais uma vez é irrelevante, aqui, a análise financeira. A questão é ética. Não mais existindo o fato gerador da licença, o empregado deve se reapresentar ao trabalho. Nem levo em consideração, aqui, se o autor nessas oportunidades optou por trabalhar ou não para o OGMO. Isso é irrelevante de acordo com a ótica que expus.

Contudo, também aqui, tenho que dado o histórico do autor, a ré deveria ter adotado medidas pedagógicas, havendo desproporção entre a infração e a penalidade.

...

Os atrasos provocados pela apresentação com uniforme diverso ou mesmo sem uniforme, não são graves e nem é razoável que a ré não o tenha notado. De todo modo, seria necessário que a ré houvesse aplicado medidas pedagógicas, do que jamais cuidou.

...

A utilização do estacionamento pelo autor, ao lado de não ser dotada de gravidade suficiente sequer para uma suspensão, poderia ter sido evitada pela ação de prepostos da ré presentes à guarita. E mais: a instrução mostrou que essa, a despeito da norma interna, era uma conduta tolerada e que não causava nenhum prejuízo relacionado ao funcionamento da ré.

...

Há nos autos, ainda, elementos que autorizam se pensar em ausência de tratamento isonômico, o que adicionaria condições favoráveis ao autor neste processo. Mas não é como vejo. Ainda que demonstrado o cometimento de infrações similares por colegas do autor e outros de setores diversos, em nenhum dos casos se apurou que houvesse uma conjugação de tantas infrações por um mesmo empregado. E não é possível falar em isonomia quando presente esse diferenciador das circunstâncias. Por isso, não levo em consideração para a decisão que segue, o fato de haver nos autos elementos que apontam para a tolerância pela ré com outros empregados, ao menos antes dos eventos aqui analisados, um suposto tratamento não isonômico.

...

(v)

### Conclusão

A conclusão a que chego é que o autor cometeu infrações, algumas delas graves e que autorizariam punições. Nenhuma delas, contudo, isoladamente, se mostra grave o suficiente para o rompimento de um contrato de trabalho que, iniciado em 2008, até 2020 não registrava nenhuma punição disciplinar ou investigação.

A análise conglobada que normalmente autoriza a despedida por justa causa de infrações menores cometidas em sequência, não pode prescindir de que ao menos algumas delas tenham sido precedida de medidas pedagógicas. Se administrações da ré anteriores não foram diligentes na vigilância e toleraram condutas como as apuradas no PAD, a ré deveria ter sido prudente, equilibrada e adotado uma postura destinada à correção desses desvios e não uma punição tão grave.

E, aqui, é importante destacar que não encontro na contestação, senão como fator para desqualificar a conduta do autor, ofendendo superiores para supostamente provocar elementos em seu favor, que isso tenha sido determinante para a sua dispensa. Nas dispensas por justa causa há necessidade, pelo princípio da determinância, que ela seja decorrente de atos específicos. O alegado ataque a pessoal superiores não foi apontado neste processo - e nem provado, adianto logo - como fato gerador da dispensa por justa causa. Concluindo, tenho que houve desproporção entre as infrações e a penalidade aplicada, de modo que afasto a justa causa aplicada ao autor. A dispensa do autor ocorreu, portanto, sem justa causa.

### 3. Reintegração



Estabelecido que o autor foi despedido sem justa causa, cabe examinar se era detentor de estabilidade que obrigasse a ré à reintegração. O fato nem é controvertido, mas é sempre útil mostrar que há nos autos prova inequívoca de que, no momento de sua dispensa, ele era membro da CIPA representante dos empregados (fls. 161 do PDF destes autos). O mandato, contudo, se esgotou em 2022, o que prorrogaria a estabilidade provisória para 2023. Estamos já em 2024. Assim, não estando mais ao abrigo da garantia provisória por ser membro da CIPA, não cabe a reintegração. O fato de ser empregado concursado, como já disse acima, não impede a dispensa em empresas públicas, ante a inteligência de firme jurisprudência do TST (OJ 247 da SDI 1). Dessa forma, indefiro o pedido de reintegração.

Cabe, evidentemente, uma vez que ao autor era garantido o emprego por até um ano após o fim do mandato na CIPA, a indenização por completo do período respectivo. Assim, condeno a ré ao pagamento de indenização correspondente à multiplicação, pelo número de meses que restavam de seu mandato, acrescidos de mais 12 meses, da média remuneratória dos 12 meses anteriores à dispensa imotivada; a esse valor devem ser acrescentadas as remunerações de férias (acrescidas de 1/3) e as gratificações de Natal, ambas pela quantidade de duodécimos relativos a esse período e; os depósitos que seriam realizados na conta de FGTS na forma da Lei 8.036/90. Essa é uma indenização de natureza material substitutiva da reintegração, de modo que não há incidência de tributos.

#### 4. Verbas da Rescisão

Tendo havido a dispensa imotivada, sem o pagamento das verbas resilitórias, procedem os pedidos de: saldo salarial; aviso prévio; férias (com acréscimo de 1/3); gratificação natalina proporcional; indenização compensatória prevista no artigo 18, §1º, da Lei 8.036/90 e; multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Não é devida a multa do artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho, ante a controvérsia.

O autor tem direito à liberação dos depósitos do FGTS e ao recebimento da comunicação de dispensa para que possa, se for do seu interesse, se habilitar no programa do seguro desemprego, cuja análise (dado que o autor possuía outra ocupação remunerada à época) caberá à União e não integra de forma nenhuma eventual execução em caso de insucesso. Essa obrigação de fazer deverá ser cumprida em até 30 dias após o trânsito em julgado, sob pena de multa por descumprimento que fixo no valor de R\$ 20.000,00.

Inconformada, alega a ré que as condutas praticadas pelo autor, além de incontroversas, eram graves, mas o Juízo, relativizando a gravidade das falta e as consequências dos atos do autor em desfavor do empregador, entendeu que não ensejavam aplicação da justa causa.

Sustenta que ela, ao investigar os atos, descobriu que o autor vinha praticando os atos ao longo do tempo e, de forma alguma, o presente caso ensejava aplicação de advertências ou suspensões, mas sim a dispensa por justa causa.

Aduz que o autor não é pessoa pouco instruída e/ou mal informada acerca dos deveres envolvidos na relação do trabalho, pois, além de TPA e ex-guarda portuário, detém graduação em Direito e, desde a rescisão vem militando perante esta Especializada, majoritariamente no ajuizamento de ações em face dela.

Ressalta que a instrução realizada nos Processos Administrativos instaurados, que culminou na rescisão do contrato de trabalho por justa causa, confirmou a prática irregular pelo autor das seguinte condutas: 1. prática reiterada de sobreposição das incompatíveis

jornada de trabalho do empregado junto a COESA e OGMO; 2. desobediência às normas que estabelecem a obrigação do guarda portuário se apresentar ao serviço devidamente uniformizado; 3. conduta reiterada de promover o registro de ponto em local distinto daquele em que o guarda portuário se encontrava escalado para promover a jornada de trabalho; 4. utilização do Cais Comercial com veículo particular, fora da jornada de trabalho para laborar em favor do OGMO; 5 pedido de afastamento remunerado das atividades da CODESA para ficar à disposição do Tribunal do Júri.

Sustenta, em síntese, que não só cuidou de juntar robusta prova investigativa e documental sobre as condutas ilícitas praticadas pelo autor como também logrou êxito na prova testemunhal. Alega que não é possível admitir que seja razoável tão somente a aplicação de advertências ou suspensões, considerando a prática de inúmeras faltas graves e reiteradas pelo autor.

Vejam os.

A dispensa por justa causa é a penalidade mais rigorosa aplicada ao trabalhador.

Dessa forma, a ocorrência de ao menos uma das hipóteses de justa causa, taxativamente elencadas na norma jurídica (art. 482 da CLT), deve ser flagrantemente demonstrada, exigindo produção de prova robusta por parte do empregador, por força de sua natureza restritiva de direitos.

Paralelamente, a doutrina aponta alguns pressupostos para o exercício desse poder disciplinar do empregador, a saber: tipicidade da conduta obreira; culpa em sentido lato (dolo ou culpa em sentido estrito); nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação (correspondência qualitativa) e proporcionalidade (mensuração quantitativa entre a infração cometida e a pena aplicada); imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade da punição (non bis in idem); inalteração da punição; ausência de discriminação; índole pedagógica do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.

Ademais, é cediço que as penalidades devem seguir uma gradação, qual seja: a) advertência oral ou escrita; b) suspensão; e c) dispensa por justa causa. A obrigatoriedade da gradação não é absoluta, podendo ser afastada ante a gravidade da conduta.

A advertência não tem previsão legal; fundamenta-se nos costumes, fonte autônoma do direito (artigo 8º da CLT) e é comumente utilizada nos contratos de trabalho. A suspensão está prevista no artigo 474 da CLT. Por fim, as hipóteses de dispensa por justa causa encontram-se delineadas no art. 482 da CLT, como supracitado.

O ônus da prova dos fatos é do empregador (art. 818, II, da CLT).

**No caso em tela**, tem-se que o registro de ponto em local distinto daquele em que deveria ter feito, como bem salientou o Juízo de Primeiro Grau, não constitui fato que possa caracterizar falta grave suficiente para conduzir à dispensa por justa causa.

Com relação à alegada sobreposição de jornada, reporto-me ao parecer do Ministério Público do Trabalho (Id 226c314), que analisou com acuidade a matéria:

De acordo com a Ré, entre dezembro de 2019 e dezembro do ano seguinte, o Reclamante promoveu 42 sobreposições de jornada de trabalho na sua atuação como guarda portuário e como vigia portuário junto ao OGMO. Como essa atuação simultânea seria impossível, a empresa concluiu que, em um dos postos, o Autor teria recebido salários sem prestar os serviços aos quais estava obrigado, o que configuraria ato de improbidade, justificando a extinção motivada do contrato (art. 482, "a", da CLT).

Tanto nos PADs como no âmbito desta ação, o Autor tem afirmado que não houve sobreposição de jornadas, uma vez que o vigia portuário normalmente é dispensado pelo operador de prestar os serviços de vigilância. Ou seja, embora escalado no OGMO, o Reclamante não exercia, de fato, suas atividades como trabalhador portuário avulso, o que lhe permitia cumprir sua escala como guarda portuário sem qualquer intercorrência, mesmo que concomitantemente vinculado ao OGMO.

Esse procedimento de dispensa foi corroborado por vários elementos. O principal deles é a declaração emitida pela operadora portuária Seaway, que atesta a dispensa do Autor em 29 das 42 supostas sobreposições, destacando, também, que o mesmo padrão foi adotado em oportunidades seguintes (id. 84b6cd7). Também o Sindicato dos Arrumadores declarou que a operadora VOL, adotando procedimento similar, tem dispensado algumas funções portuárias do comparecimento ao local de trabalho em suas requisições. Entre os dispensados estão os arrumadores e os vigias, posição tradicionalmente ocupada pelo Autor no OGMO (id. 5edcad0).

Dado que as empresas Seaway e VOL, juntas, foram as requisitantes em 34 das 42 situações identificadas pela Ré, é fato documentalmente provado que em mais de 80% das supostas sobreposições não houve, em termos fáticos, qualquer sobreposição. O Autor foi dispensado da atuação como vigia pelo operador e, com isso, pôde funcionar normalmente como guarda em favor da empresa demandada.

Além de corroborado documentalmente, o procedimento das dispensas foi confirmado por testemunhas. No âmbito disciplinar, a testemunha Paulo Roberto Lima, ouvida por iniciativa da própria Reclamada, afirmou que "os vigias do OGMO costumam ser contratados à toa", na medida em que a função que cabe a eles "é feita por alguém de bordo, o que pode ensejar a dispensa do vigia" (id. c1f4da1).

No mesmo sentido, a testemunha Enildo Pereira informou, ao ser questionada pela representante do MPT presente à audiência judicial, que "tem várias pessoas do OGMO que entram, vão até a embarcação - inclusive aqueles que estão escalados no próprio serviço de bordo do navio -, eles às vezes vão até a embarcação, são dispensados e saem do cais" (27:24 a 27:38 da audiência de 01/09/2023), confirmando a existência do costume.

É razoável inferir, dentro desse contexto, que em todas as "atuações simultâneas" apontadas pela empresa não houve qualquer simultaneidade, muito menos preterição ou prejuízo à Ré. Os serviços do Reclamante foram de fato prestados a ela, como deveria ser.

Mesmo concedendo esse cenário - isto é, de que o Autor não abandonou seu posto de guarda portuário para atuar como TPA -, a empresa insiste na tese de que o Autor praticou conduta ímproba, pois, ao ser dispensado do OGMO, teria "recebido sem trabalhar" e, com isso, desfalcado o patrimônio alheio, ou mesmo o patrimônio da própria Ré, enquanto mantenedora do OGMO.

O argumento não faz sentido por dois motivos.

Em primeiro lugar, porque as dotações destinadas à remuneração dos trabalhadores portuários avulsos, como os vigias, não provêm do próprio OGMO, mas do operador responsável pela operação portuária. O OGMO apenas arrecada e repassa os valores, que, ao fim e ao cabo, são devidos pelos próprios operadores, como fica claro na Lei dos Portos (Lei 12.815/2013):

"Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:

[...]

VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários."

Assim, se um TPA deixa de prestar os serviços para os quais foi escalado e, não obstante, é remunerado pelas horas correspondentes, não há qualquer prejuízo ao OGMO, tampouco à Ré, já que os valores recebidos são oriundos do operador portuário. O órgão gestor de mão de obra, no que toca à remuneração, apenas faz a intermediação entre a empresa operadora e o trabalhador, que recebe daquela por via indireta.

Em segundo lugar, mesmo que o procedimento de dispensa resulte em prejuízo ao patrimônio de terceiros - no caso, ao patrimônio dos operadores portuários que o dispensaram -, esse ato nada tem de ilícito ou ímprobo. E isso por uma razão simples: o ato de dispensa é proveniente do próprio operador, que pode decidir se quer, ou não, tomar os serviços do trabalhador portuário escalado, tanto quanto qualquer tomador pode resolver não utilizar a força de trabalho que remunera, sem que se possa falar, em um ou noutro caso, em ato de improbidade.

O ato de improbidade é classicamente definido como o ato desonesto do trabalhador que resulta em prejuízo ao empregador ou a terceiros.

Sua incidência pressupõe, então, a desonestidade na conduta do empregado, o que aqui não se verifica. Ao contrário do que faz parecer a Ré, o Autor não lançou mão de qualquer artifício para receber salários como vigia portuário sem trabalhar, mas, antes, foi dispensado pelos próprios operadores num ato de liberalidade que lhes competiam.

Uma das requisitantes - a maior delas, no período apurado pela Ré - ainda certificou, por escrito, que de fato decidiu dispensar o Reclamante e continuou o dispensando posteriormente, demonstrando que não há nada de extraordinário, muito menos de ímprobo, nesse procedimento.

Com relação à dispensa do trabalho para ficar à disposição do Tribunal do Júri, o preposto, em seu depoimento prestado em audiência realizada no dia 13/04/2023, afirmou que o empregado apresenta a convocação do Tribunal do Júri e, com essa convocação, é feito o seu afastamento. Disse que dessa convocação consta o período, sem discriminação do horário. Afirmou, ainda, que existe uma escala da guarda, que é feita com antecedência pela empresa e não haveria como o autor ser escalado em cima da hora. Portanto, concluiu que, com a dispensa da convocação do Júri, não adiantaria o autor informar à empresa que estaria disponível naquele dia, afinal a escala na CODESA era feita com antecedência.

Quanto à utilização do estacionamento da empresa, fora da jornada de trabalho, para laborar em favor do OGMO, reporto-me, mais uma vez, aos bem lançados fundamentos do parecer do Ministério Público do Trabalho:

Na sequência, a Ré imputa ao Autor a prática de utilizar o Cais Comercial com veículo particular fora da jornada de trabalho para prestar serviços ao OGMO (id. 87de437). Essa prática, na sua visão, constitui ato de insubordinação (i. e., indisciplina), dada a

existência de normas a proibem, o que conduziria à extinção motivada do contrato de trabalho (art. 482, "h", da CLT).

As normas que a empresa levou em conta para considerar faltosa a conduta do Reclamante foram uma portaria da Alfândega da RFB em Vitória e um comunicado da própria Ré regulamentando o acesso ao Cais Comercial (id.87de437).

Ao contrário do que a empresa demandada sustenta, a Portaria ALF/Porto de Vitória n. 72/2012 não serve de base para para que considere proibida a conduta do Autor: ela permite o ingresso e a permanência em recinto alfandegado dos trabalhadores portuários avulsos no período em que escalados pelo OGMO (art. 22º), bem como admite a entrada de veículos que conduzam pessoas autorizadas a ingressar no recinto (art. 35º), como é o caso dos TPAs. Essa era a situação do Reclamante, que atuava como vigia portuário e, portanto, estava autorizado a ingressar no recinto alfandegado fora de sua jornada como guarda.

Já o comunicado editado pela empresa (Comunicado n. 117/2018 da Coordenação de Comunicação) prevê que o acesso de veículos à área alfandegada/operacional seria franqueado a determinados agentes, como diretores, coordenadores e empregados em serviço, e que outras situações de acesso seriam resolvidas caso a caso pela COSNIP. Há indicativos, porém, que essas restrições nunca foram postas em prática e que a utilização do estacionamento pelos empregados independentemente da ocasião era praxe na empresa, tal como se deu em outras "faltas".

No âmbito dos processos administrativos, ao menos dois empregados ouvidos afirmaram que não havia restrições ou que, apesar delas, era comum o acesso ao estacionamento corporativo fora do horário de trabalho:

"[...] Em um período pontual, houve suspensão temporária de acesso de funcionários com veículos próprios no Cais de Vitória durante o período de expediente. Que apenas os detentores de cargo comissionado tiveram autorização nesse período. Essa regra, no entanto, já não está mais vigente. [...] Que é comum o acesso com veículo próprio nas áreas da CODESA, mesmo fora do horário de trabalho (inclusive pelos membros do administrativo). Resolução 13/2011 (Norma de Acesso de Pessoas e Veículos, anexo do plano de segurança pública portuária - PSPP) tipifica as hipóteses de acesso dos empregados. Ela diz que estes deveriam acessar apenas no horário de labor e, fora do horário, apenas com autorização específica da Chefia. Tal norma, no entanto, só vale na prática para acessar a recintos que estejam fechados. A testemunha pontua, inclusive, que na época em que editada a aludida resolução, chegou a solicitar à COINFO que restringisse o acesso dos empregados apenas para o período de suas respectivas jornadas, o que nunca ocorreu. Pontua que, em situação excepcionais, já acessou com veículo próprio as áreas da CODESA fora da jornada de trabalho para atender a necessidades particulares. [...]" (id. dbfb431). "[...] Que não existe proibição para que o GP acesse com veículo próprio o estacionamento do Cais Comercial fora da jornada de trabalho da CODESA. O acesso ao Cais Comercial com veículo próprio fora do horário de expediente deve ser precedido de motivação. Ocorre que daria muito trabalho para a COSNIP aferir caso a caso os acessos dos GP's, Fiés de Armazéns, e outros colaboradores que pleiteiem o acesso às áreas do Porto. Assim, na prática, a COSNIP promove o controle de acesso, isto é, qual veículo acessou e respectivas datas. [...]" (id. b1045b5).

Foi dito, inclusive, que um guarda portuário já havia utilizado a área para dormir no dia que antecedia sua escala e que o encarregado, tomando conhecimento da situação, não viu qualquer problema (id. dbfb431). Aliado a isso, a testemunha Enildo Pereira também confirmou a possibilidade de utilizar o estacionamento da Ré fora da jornada de trabalho, para fins particulares (14:40 a 15:25 da audiência de 01/09/2023):

"Adentar o cais com veículo fora da hora de serviço, única restrição, quando eu estava como gestor, que eu tinha, era quando existia criança dentro do carro. Porque às vezes o setor médico da Codesa à época ser por ali no centro da cidade, o trânsito - não existia área de estacionamento externo, esse negócio todo - era autorizado, sim. Agora, quando estava com criança, muitas vezes havia essa preocupação de não adentar o cais, com criança, filhos, entendeu? Sobrinhos... Mas agora o guarda portuário chegou, estava fora do serviço, ia no RH, ele poderia muito bem entrar. Ou então em outro setor, ou então ia no sindicato, ele parava o veículo dentro do porto e

se deslocava. Era permitido. Não só o guarda portuário, como outros funcionários da empresa."

Por outro lado, não há prova suficiente que as restrições impostas formalmente pela Ré, no que toca ao acesso ao cais, de fato chegaram a todos empregados e foram implementadas e exigidas. Ao contrário, num cenário em que empregados e um ex-coordenador da COSNIP confirmaram o costume de se valer do cais fora do horário de trabalho e em que não há notícia de prévia sanção por essa conduta, é de presumir que ela era mesmo aceita.

Nesse caso, a Ré não poderia utilizar a regra de forma súbita e casuística para demitir um empregado por justa causa, sob pena de violação à boa-fé objetiva. Como já sustentado, a prática de uma conduta há muito tolerada não pode ser, ao mesmo tempo ou repentinamente, tida como ato de disciplina que justifique a ruptura do contrato. A imposição da penalidade mais gravosa, nesse cenário, infringe a confiança legítima que a própria Ré inspirou nos empregados ao desconsiderar as normativas empresariais e tolerar comportamento divergente - comportamento que, de resto, nem mesmo é grave a ponto de impossibilitar a continuidade da relação empregatícia.

Na hipótese, a ré não se desincumbiu do ônus de comprovar que a conduta praticada pelo autor permitia a aplicação da penalidade máxima.

Mantenho a sentença.

**Nego provimento.**

#### **2.3.1.2 INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO (CIPA)**

Aduz a ré que a indenização do período estabilitário não pode ser arbitrada em valor correspondente à média remuneratória dos últimos 12 meses trabalhados, mas sim no valor do salário. Traz como alicerce para seu pedido o item I da Súmula 396 do TST e algumas jurisprudências.

Vejamos.

De acordo com a jurisprudência do TST, o termo "salário" que consta na Súmula 396, I, foi utilizado pelo Tribunal Superior para contrapor à possibilidade de reintegração. Portanto, é devido o pagamento do salário em sentido amplo.

Assim dispõe a jurisprudência do TST:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DE REINTEGRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO. O agravo de instrumento merece provimento por possível contrariedade à Súmula 396, I, do TST. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DE REINTEGRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO. A jurisprudência do TST, consolidada na Súmula nº 396, I, entende que exaurido o período de estabilidade não é assegurada a reintegração daquele que detinha a garantia provisória de emprego. No entanto, este Tribunal entende serem devidos os salários e consectários legais, compreendidos entre a despedida e o final do período estabilitário. **Assim, a indenização substitutiva deve englobar o salário em sentido amplo, reconhecendo o direito a todas as vantagens contratuais percebíveis pelo empregado como se estivesse reintegrado.** Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 396, I, do TST e provido (RRAg - 100681-73.2016.5.01.0483 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/05/2022)

Isto posto, **nego provimento**.

### 2.3.1.3 MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

A ré busca a reforma do julgado quanto à condenação ao pagamento de multa do artigo 477 da CLT, alegando que a referida multa somente é cabível na hipótese de pagamento intempestivo das verbas rescisórias.

Vejam os.

Ao rescindir o contrato de trabalho por justa causa, o empregador assume o risco do pagamento da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT em caso de reversão em juízo, diante da natureza declaratória do julgamento.

A Súmula nº 36 deste Tribunal Regional não dispõe em sentido contrário.

Além disso, cito a jurisprudência do TST.

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA EM JUÍZO . TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA . A decisão recorrida está em sintonia com a jurisprudência desta Corte no sentido do cabimento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, nos casos de reversão da justa causa em juízo . Harmonizando-se, portanto, o acórdão regional com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste TST torna-se despicienda a análise das violações alegadas e da divergência jurisprudencial suscitada, nos termos da Súmula 333/TST e do art. 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 01004100220175010266, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 24/05/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 26/05/2023)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017 . REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA . Na linha do atual, iterativo e notório entendimento desta Corte Superior, a circunstância de se tratar de reversão da justa causa em juízo não afasta o direito à multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, uma vez que não constitui, por si só, hipótese de mora causada pelo empregado. Assim, ao suprimir unilateralmente o pagamento das verbas rescisórias efetivamente devidas, o empregador deve arcar com as consequências da equivocada aplicação da dispensa na modalidade por justa causa. Dessa jurisprudência divergiu o TRT, no caso. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10002373920185020314, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 07/04/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2021)

A base de cálculo deve ser o salário da autora, enriquecido pela incorporação das verbas salariais habitualmente recebidas, e não o seu salário básico, conforme jurisprudência do TST (RR: 14427420115030044, 4ª Turma, DEJT 06/03/2015; ARR-1579-25.2012.5.03.0043, 3.ª Turma, DEJT 24/10/2014; RR-2580-63.2012.5.03.0134, 6.ª Turma, DEJT 17/10/2014; AIRR-123200-93.2001.5.17.0007, 2.ª Turma, DEJT 7/3/2014).

**Nego provimento.**

### 2.3.1.4 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (ANÁLISE EM CONJUNTO COM O RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR)

O Juízo de Primeiro Grau deferiu ao autor o pagamento de indenização por danos morais, nos seguintes termos:

Como já adiantei, não há nos autos elementos que assegurem ter o autor sido vítima de atos de perseguição. Como se nota até pelos fundamentos de minha decisão acima sobre a desproporção entre faltas e punição, o autor cometeu atos infracionais, alguns de gravidade que, no meu entender, permitiriam até mesmo uma suspensão disciplinar. Assim, tenho que não cabe condenar a ré pelo pagamento de indenização por danos morais decorrentes de conduta assediante. Não configura dano, ainda, a instauração de procedimento administrativo disciplinar, mesmo quando injustificado, porque o empregador (salvo em atitude de má fé - que não verifico na hipótese) apenas cumpre com uma previsão normativa. Ao lado disso, repito porque em sentenças a redundância não é pecado, que o autor cometeu faltas dotadas de gravidade.

Há, contudo, na própria conduta da ré de exagerar na punição, um dano de natureza extrapatrimonial intuitivo. O autor, mesmo sabedor de que cometera irregularidades, acreditando-as com justa razão que não eram graves o suficiente, não esperava uma reação como a que foi tomada ou, ao menos, ainda que pudesse razoavelmente prever um desfecho desses, sofria. E sofria sem que houvesse um justo motivo, ilação óbvia da minha conclusão sobre desproporção entre punição e infrações.

Assim, reconheço que a ré causou danos de natureza extrapatrimonial ao autor e a condeno ao pagamento de indenização por danos morais. Fixo o valor, considerando todos os fatores acima (existência de infrações; desproporção na punição e; sofrimento presumido) e considerando a capacidade financeira da ré (a indenização não pode ser tal que não incuta no ofensor nenhum temor de repetir o ato), bem como o tempo que o autor tinha de serviço, em R\$ 18.356,00.

Esse valor é equivalente a 156/12 avos do salário mínimo atual, de modo que fixo como época própria para atualização monetária e contagem de juros a data de prolação desta sentença. Explico: tenho adotado como parâmetro básico 1 /12 avos do salário mínimo para cada mês de trabalho de empregado dispensado nessas condições. E o faço porque não vislumbro como diferente o sofrimento de quem ganha mais do de quem ganha menos. Por isso, o salário mínimo como ponto de partida. Mas, por outro lado, quanto mais tempo se trabalha, mais desgosto se tem com a dispensa sem o pagamento. Daí essa metodologia. No caso dos autos, o autor trabalhou por 156 meses . Sobre a época própria, torna mais fácil a completos liquidação fixar a indenização em valores de hoje, que já consideram, diante da absoluta ausência de parâmetros objetivos, tudo quanto incidiria (com imenso prejuízo para a celeridade) de juros e correção monetária desde a época da lesão. Matematicamente, seria o mesmo que eu, com auxílio de um doutor em matemática, lhe pedisse que encontrasse um valor que, em 2021, aplicados índices de juros e correção monetária previstos em lei, chegassem ao valor acima fixado. Apenas escolho um caminho mais lógico e simplificador.

A ré pretende a reforma da sentença, alegando que o autor nunca foi vítima, mas sim agente ativo nas mais diversas violações praticadas contra a empresa (violação da confiança, da boa-fé contratual, da legislação em vigor e das normas internas). Afirma que o autor não comprovou que foi exposto a situação vexatória, desrespeitosa, opressiva, humilhante ou constrangedora, capaz de abalar sua tranquilidade, autoestima, honra, bom nome, ou exposto a situação fática concreta de risco efetivamente ocorrida, passível de lhe submeter grave risco provável à sua vida ou incolumidade física.

O autor pede a majoração da indenização por danos morais, sustentando que a falsa imputação da justa causa já caracteriza ofensa suficiente para a



responsabilização do empregador pelos danos morais. Aduz que as empreitadas da ré em face do empregado caracterizam mais um ato de perseguição e assédio em um contexto de desestatização.

À análise.

O eminente Prof. Caio Mário da Silva Pereira, em sua obra Responsabilidade Civil perante o Consumidor, São Paulo, Cultura Paulista, 1996, pág. 254, define o dano moral como decorrente de "ofensas a direitos de natureza extrapatrimonial - ofensas aos direitos integrantes da personalidade do indivíduo, como também ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida, à integridade".

Quanto ao direito à reparação do dano moral, este está previsto na Constituição Federal, no seu artigo 5º, incisos V e X. Dispõe o inciso V: "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem". O inciso X, por seu turno, dispõe: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."

No âmbito infraconstitucional, os artigos 186, 188, ambos do CC, definem no que consiste o ato jurídico ilícito, e os artigos 927 ao 954 também do Código Civil dispõem sobre a obrigação do causador do dano de repará-lo, ainda que o dano seja exclusivamente moral. E, após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a CLT também passou a dispôs sobre o dano moral. Segundo o Título II-A da CLT, "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física" (art. 223-C), sendo "responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão" (art. 223-E).

Dessa forma, extraio da legislação que, para que se tenha direito à indenização, são necessários três requisitos: ação ou omissão (culposa, salvo no caso de responsabilidade objetiva), o dano e o nexo de causalidade.

**No caso em tela**, estão presentes todos os requisitos, pois a ré, sem observar os requisitos legais, dentre eles a proporcionalidade da pena, o histórico funcional, indevidamente dispensou o autor por justa causa, causando a ele dano, já que a resolução contratual acaba por depreciar a imagem do profissional.

Todavia, não restou comprovada a alegada perseguição por parte da ré, como afirma o autor.

**Quanto ao valor a ser arbitrado para a reparação do dano moral,** observa acertadamente Caio Mário da Silva Pereira que a vítima "deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva." (Responsabilidade Civil, 2002, pág. 60).

Nos termos do Enunciado 51 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho: "51. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira eqüitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo."

Em relação à legislação, cumpre salientar que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 para conferir interpretação conforme à Constituição e estabelecer que os critérios previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT são orientativos de fundamentação, sendo lícita a fixação de valores superiores aos limites máximos, consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

Considerando os critérios previstos nos incisos do art. 223-G da CLT (I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expreso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa) bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo razoável o valor arbitrado na sentença.

### **Nego provimento aos apelos.**

#### **2.3.1.5 MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ APLICADA AO AUTOR. ASSÉDIO PROCESSUAL (ANÁLISE EM CONJUNTO COM O RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR)**

Contra meu entendimento, que negava provimento aos apelos, prevaleceu o voto da d. maioria, nos termos do voto vencedor de lavra da Exma Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi:

## Bem registrou o eminente Relator:

"O Juízo de Origem condenou o autor a pagar R\$ 2.300,00 em favor da ré, por ter praticado assédio processual, sob os seguintes fundamentos: Notas Sobre o Curso da Instrução - Assédio Processual É aceitável acreditar que haverá os que pensam que estou ficando anacrônico ao atingir 61 anos de idade e contar, hoje, com quase 30 anos de exercício da magistratura (desde abril de 94), fora o tempo que advoguei (88 a março de 94). Talvez eu esteja mesmo impaciente. Não acho, mas aceito que o pensem. O fato, contudo, é que a postura do autor neste processo ultrapassou a mera defesa de seus próprios interesses, porque não me parece que seja fruto de mera desorganização. Ao contrário, aponta para uma tentativa que identifico como assédio processual, não parando de apresentar elementos a todo instante, quando deveria tê-lo feito com a inicial e com o aditamento. Até mesmo um pedido para comprar ações da ré (!) veio aos autos, interrompendo a marcha processual. Chegou ao ponto de postular - ainda que tenha desistido na audiência - que a ré fosse penalizada por litigância de má fé por pretender ouvir uma testemunha (3c1d122), porque a tal testemunha havia sido ouvida em procedimento administrativo que ele, autor, diz dever ser anulado! Mais de uma vez, a cada passo do processo, encontro manifestações do autor sem que tenha sido intimado para tal, como, por exemplo, a petição de id. 61c45f9, quando após a manifestação da ré sobre o pedido de liminar, o feito deveria ter ido à conclusão da MM Juíza que funcionava à época (eu me encontrava então convocado para atuar como Juiz Auxiliar da Presidência); a juntada de documentos com essa petição, apesar da evidente preclusão e de não haver nenhuma intimação para manifestação; uma emenda à inicial em que apenas detalha fato que já estava na inicial (dispensa por retaliação); o fato de a emenda ter vindo aos autos apenas 15 dias antes da audiência, quando esses fatos eram de seu conhecimento há muito tempo; a juntada de petição e diversos documentos sem que lhe tivesse sido aberto nenhum prazo para manifestação e quando nada de diferente havia ocorrido no processo que justificasse tal intervenção; a manifestação, novamente sem ser intimado para tal, pugnando para que não fosse deferido requerimento da ré para oitiva de uma testemunha, porque tal testemunha já havia sido ouvida em procedimento administrativo (que aponta como viciado...); juntada de documentos produzidos em 2020 e junho 2021 - esta ação é de agosto de 2021 - relacionados a fatos (29cb82d); um documento mostrando participação em eleições incontroversos entre 2010 e 2018, que já eram de seu conhecimento e estão distantes da data dos fatos aqui apurados e; até um e-mail sobre contracheque de 2018. Não satisfeito, apresentou petição afirmando ter deixado de advogar para clientes que demandavam em face da ré, quando ser advogado nunca foi um dos motivos (e seria um absurdo se a dispensa decorresse disso), para a justa causa que lhe foi aplicada. Houve mais: a despeito de todas essas manifestações, quando a ré se manifestou sobre o parecer do MPT, o autor, sem ser intimado para tal, aponta que a ré se manifestou sem que se cuidasse de um momento processualmente oportuno. A despeito de não ser mesmo o momento oportuno - tanto que o digo no meu despacho de id. 0168b64, abrindo vistas ao MPT tão somente para evitar nulidades - o fato é que a ré agiu em uma única oportunidade, da mesma forma que o autor agiu em diversas delas como destaquei acima. Se o leitor estiver com a tendência de me enxergar anacrônico ou intolerante, peço que se coloque no lugar de uma parte que, tentando defender um direito que acredita ter, se veja, a todo instante, a ter de analisar mais e mais documentos quando já ultrapassados os momentos processuais oportunos. "Ah! Mas você não indeferiu a juntada, Ney...". Não. De fato. Mas o fiz porque em um processo desses, o que menos se quer são brechas para nulidades. Afinal, ele começou há anos e ainda nem se chegara, então, à sentença. Concluo, assim, que o autor praticou nesses autos assédio processual, visando tornar cada vez mais difícil o exercício de defesa por parte da ré, causando tumulto injustificado ao longo de grande parte do processo (a postura diminuiu com a assunção pelo atual escritório de advocacia), de modo que lhe aplico multa por litigância de má fé no valor equivalente a meio por cento do valor dado à causa na inicial, ou seja, R\$ 2.300,00, que revertem em favor da ré. A ré pretende a majoração da multa, salientando que restou nítido que houve por parte do autor a prática incessante de inúmeros subterfúgios, visando não apenas tumultuar o processo, mas também cercear seus direitos de defesa e contraditório. Já o autor busca a reforma do julgado, alegando que não houve qualquer tipo de tumulto injustificado de sua parte, tendo apenas exercido seu direito de contraditório e ampla defesa."

A litigância de má-fé é configurada quando a parte age maliciosamente, seja dolosa ou culposamente, com o intuito de causar danos processuais a parte contrária.

Portanto, para que haja uma condenação por litigância de má-fé, é necessário o preenchimento do requisito subjetivo mencionado anteriormente, violando assim, o princípio da lealdade processual.

Como consignado em sessão pelo eminente Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, "a insistência na juntada de documentos, ainda que fora da inicial, da emenda à inicial ou na réplica, não caracteriza má-fé e sim tentativa da defesa do direito vindicado na ação".

Assim, mas não se atribui a conduta do reclamante elemento ardiloso.

Daí, não há falar em litigância de má-fé.

**Dou provimento ao recurso obreiro para extirpar da condenação o pagamento da multa em questão. Prejudicado o recurso patronal.**

Transcrevo, a seguir, em obediência ao disposto no artigo 941, § 3.º, do CPC/2015, os fundamentos do voto vencido, in verbis:

O Juízo de Origem condenou o autor a pagar R\$ 2.300,00 em favor da ré, por ter praticado assédio processual, sob os seguintes fundamentos:

#### Notas Sobre o Curso da Instrução - Assédio Processual

É aceitável acreditar que haverá os que pensam que estou ficando anacrônico ao atingir 61 anos de idade e contar, hoje, com quase 30 anos de exercício da magistratura (desde abril de 94), fora o tempo que advoguei (88 a março de 94). Talvez eu esteja mesmo impaciente. Não acho, mas aceito que o pensem. O fato, contudo, é que a postura do autor neste processo ultrapassou a mera defesa de seus próprios interesses, porque não me parece que seja fruto de mera desorganização. Ao contrário, aponta para uma tentativa que identifico como assédio processual, não parando de apresentar elementos a todo instante, quando deveria tê-lo feito com a inicial e com o aditamento. Até mesmo um pedido para comprar ações da ré (!) veio aos autos, interrompendo a marcha processual. Chegou ao ponto de postular - ainda que tenha desistido na audiência - que a ré fosse penalizada por litigância de má fé por pretender ouvir uma testemunha (3c1d122), porque a tal testemunha havia sido ouvida em procedimento administrativo que ele, autor, diz dever ser anulado!

Mais de uma vez, a cada passo do processo, encontro manifestações do autor sem que tenha sido intimado para tal, como, por exemplo, a petição de id. 61c45f9, quando após a manifestação da ré sobre o pedido de liminar, o feito deveria ter ido à conclusão da MM Juíza que funcionava à época (eu me encontrava então convocado para atuar como Juiz Auxiliar da Presidência); a juntada de documentos com essa petição, apesar da evidente preclusão e de não haver nenhuma intimação para manifestação; uma emenda à inicial em que apenas detalha fato que já estava na inicial (dispensa por retaliação); o fato de a emenda ter vindo aos autos apenas 15 dias antes da audiência, quando esses fatos eram de seu conhecimento há muito tempo; a juntada de petição e diversos documentos sem que lhe tivesse sido aberto nenhum prazo para manifestação e quando nada de diferente havia ocorrido no processo que justificasse tal intervenção; a manifestação, novamente sem ser intimado para tal, pugnando para que não fosse deferido requerimento da ré para oitiva de uma testemunha, porque tal testemunha já havia sido ouvida em procedimento administrativo (que

aponta como viciado...); juntada de documentos produzidos em 2020 e junho 2021 - esta ação é de agosto de 2021 - relacionados a fatos (29cb82d); um documento mostrando participação em eleições incontroversos entre 2010 e 2018, que já eram de seu conhecimento e estão distantes da data dos fatos aqui apurados e; até um e-mail sobre contracheque de 2018. Não satisfeito, apresentou petição afirmando ter deixado de advogar para clientes que demandavam em face da ré, quando ser advogado nunca foi um dos motivos (e seria um absurdo se a dispensa decorresse disso), para a justa causa que lhe foi aplicada.

Houve mais: a despeito de todas essas manifestações, quando a ré se manifestou sobre o parecer do MPT, o autor, sem ser intimado para tal, aponta que a ré se manifestou sem que se cuidasse de um momento processualmente oportuno. A despeito de não ser mesmo o momento oportuno - tanto que o digo no meu despacho de id. 0168b64, abrindo vistas ao MPT tão somente para evitar nulidades - o fato é que a ré agiu em uma única oportunidade, da mesma forma que o autor agiu em diversas delas como destaquei acima.

Se o leitor estiver com a tendência de me enxergar anacrônico ou intolerante, peço que se coloque no lugar de uma parte que, tentando defender um direito que acredita ter, se veja, a todo instante, a ter de analisar mais e mais documentos quando já ultrapassados os momentos processuais oportunos. "Ah! Mas você não indeferiu a juntada, Ney...". Não. De fato. Mas o fiz porque em um processo desses, o que menos se quer são brechas para nulidades. Afinal, ele começou há anos e ainda nem se chegara, então, à sentença.

Concluo, assim, que o autor praticou nesses autos assédio processual, visando tornar cada vez mais difícil o exercício de defesa por parte da ré, causando tumulto injustificado ao longo de grande parte do processo (a postura diminuiu com a assunção pelo atual escritório de advocacia), de modo que lhe aplico multa por litigância de má fé no valor equivalente a meio por cento do valor dado à causa na inicial, ou seja, R\$ 2.300,00, que reverterem em favor da ré.

A ré pretende a majoração da multa, salientando que restou nítido que houve por parte do autor a prática incessante de inúmeros subterfúgios, visando não apenas tumultuar o processo, mas também cercear seus direitos de defesa e contraditório.

Já o autor busca a reforma do julgado, alegando que não houve qualquer tipo de tumulto injustificado de sua parte, tendo apenas exercido seu direito de contraditório e ampla defesa.

Vejam os.

Nos termos do art. 80 do CPC/2015, considera-se litigante de má-fé aquele que deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; que alterar a verdade dos fatos; que usar do processo para conseguir objetivo ilegal; que opuser resistência injustificada ao andamento do processo; que proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; que provocar incidente manifestamente infundado e que interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Por sua vez, o art. 81 do CPC estabelece que "de ofício ou a requerimento, o juiz condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a um por cento e inferior a dez por cento do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou".

Com a reforma Trabalhista, a CLT passou a estabelecer:

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - alterar a verdade dos fatos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - provocar incidente manifestamente infundado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A litigância de má-fé deve ser tratada de forma excepcional, de maneira que para restar configurada há de estar caracterizado o real intento da parte com a prática do ato. Por certo, não de ser presumidas a lealdade e boa-fé processual, de sorte que apenas se efetivamente evidenciada a litigância de má-fé nos autos, há de ser ela reconhecida.

**No presente caso**, há que se manter a multa por litigância de má-fé. O autor, como mencionado em sentença, provocou vários incidentes manifestamente infundados. Inclusive, acresça-se que, além das várias petições apresentadas na fase de conhecimento, em embargos de declaração alegou omissões sobre temas que sequer trouxe em sua peça inicial ou aditamento.

Por fim, entendo que o valor fixado à multa por litigância de má-fé é plenamente adequado à violação havida e respeita os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

**Nego provimento aos apelos.**

#### **2.3.1.6 INTIMAÇÃO NA EXECUÇÃO**

Dispondo o art. 880 Consolidado que o executado terá prazo de 48 horas para pagar a dívida ou garantir a execução, deve ser citado na fase de execução, para esse fim.

**Dou provimento para declarar a necessidade de citação na fase executória e determinar a citação da reclamada nos termos do artigo 880 da CLT.**

#### **2.3.1.7 GRATUIDADE DA JUSTIÇA**

A ré pede a reforma da sentença quanto à concessão dos benefícios da Justiça gratuita ao autor, alegando que o obreiro não trouxe aos autos prova que demonstre sua insuficiência de recursos e que, além de ser Trabalhador Portuário Avulso, atua como advogado, tendo figurado como patrono em inúmeras ações em face da ré e perante outras empresas.

Pois bem.

Ao apresentar a declaração de hipossuficiência econômica de ID. c40c3f2, a parte autora comprovou a sua insuficiência de recursos, sendo ônus de parte ré demonstrar a declaração não corresponde à realidade, com base no art. 818 da CLT, o que não ocorreu.

Sobre o assunto, destaco um trecho da ementa do acórdão do RR nº 893-70.2018.5.13.0002: "(...) entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF" (RR-893-70.2018.5.13.0002, 3ª Turma, DEJT 25/10/2019).

Além disso, visando a uniformização jurisprudencial, a SBDI-1 do TST julgou ser aplicável, na seara trabalhista, o art. 99 do CPC, de forma que a declaração de pobreza é suficiente para o deferimento da gratuidade de Justiça pelo julgador. Concluiu que é aplicável, mesmo após a edição da Lei n. 13.467/2017, o item I da Súmula n.º 463 do TST (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, DEJT 7.10.2022).

### **Nego provimento.**

#### **2.3.1.8 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

O §3º do artigo 791-A da CLT prevê honorários em favor do patrono da parte ré em caso de procedência parcial e sucumbência recíproca, o que não se confunde com a sucumbência parcial de algum pedido, motivo pelo qual o pedido precisa ter sido rechaçado totalmente para que exista o crédito do advogado.

Dessa forma, são devidos honorários de sucumbência em prol da parte ré em caso improcedência do pedido, o que não se confunde com condenação em valor inferior ao pedido.

Adota-se o entendimento consubstanciado no Enunciado nº 99 aprovado na "2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho", realizada em outubro de 2017 na sede do TST, verbis:

Enunciado nº 99. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O JUÍZO ARBITRARÁ HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA (ART. 791-A, PAR.3º, DA CLT) APENAS EM CASO DE INDEFERIMENTO TOTAL DO PEDIDO ESPECÍFICO. O ACOLHIMENTO DO PEDIDO, COM QUANTIFICAÇÃO INFERIOR AO POSTULADO, NÃO CARACTERIZA SUCUMBÊNCIA PARCIAL, POIS A VERBA POSTULADA RESTOU ACOLHIDA. QUANDO O LEGISLADOR MENCIONOU "SUCUMBÊNCIA PARCIAL", REFERIU-SE AO ACOLHIMENTO DE PARTE DOS PEDIDOS FORMULADOS NA PETIÇÃO INICIAL.

Assim, no caso em tela, não indevidos honorários de advogado sucumbenciais em prol da parte ré. Além disso, em relação aos danos morais, cabe ao julgador

fixar o valor da reparação, sendo inadmissível exigir que a parte autora tenha arbitrado o mesmo valor na petição inicial, não havendo assim que se falar em sucumbência recíproca.

### **Nego provimento.**

## **2.3.2 RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**

### **2.3.2.1 REINTEGRAÇÃO. TEMA 1.022 DO STF. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES**

Em recurso, o autor aduz que a sentença não observou o julgamento do Tema 1.022 do STF, nem a teoria dos motivos determinantes.

Pois bem.

Inicialmente, cabe registrar que a sentença foi proferida antes do julgamento do Tema 1.022 do STF; logo, a Origem não tinha como levá-lo em consideração no seu próprio ato de julgamento.

Quanto ao tema, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 688267, Tema 1022 da sistemática da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese:

"As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista".

Portanto, em face desse entendimento do STF, é desnecessária a instauração de procedimento administrativo, tampouco a ocorrência de justa causa, para dispensa do empregado público; contudo, é necessária a motivação ate mesmo para a dispensa sem justa causa.

O STF modulou sua decisão para declarar válidos os atos de dispensa sem justa causa praticados antes do julgamento do RE 688267 (Tema 1022).

Assim, considerando que a dispensa do autor ocorreu em 16/07/2021, antes portanto de 04.03.2024 - data da publicação da ata de julgamento do referido recurso extraordinário e do início dos efeitos da decisão acórdão - a parte ré não precisaria (em tese) motivar o ato se a modalidade fosse **sem justa causa**. Se fosse essa a hipótese, **com a motivação** do ato, haveria a adstrição aos motivos apresentados, consoante preconiza a Teoria dos Motivos Determinantes.



Não pode haver outra interpretação quando se trate de dispensa **por justa causa** de empregado público. Aqui, a motivação é obrigatória, sendo o ato, portanto, **vinculado**. E a sua não verificação - isto é, a inexistência dos motivos ou sua incongruência com o ato praticado - torna o ato nulo (inválido).

No mesmo sentido, cito precedente do TST:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO PRIMEIRO RECLAMADO (SERPRO) ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.015/2014 -EMPRESA PÚBLICA - EMPREGADO PÚBLICO - DISPENSA - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 247 DA SBDI-1 - MOTIVAÇÃO DA DISPENSA - TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES - INVALIDADE DOS MOTIVOS - SÚMULA Nº 126 DO TST 1. O Eg. TRT reconheceu a nulidade da dispensa do Reclamante, por entender que são inválidos os motivos apresentados pelo primeiro Reclamado. Pontuou que a motivação do ato de dispensa é necessária, em conformidade com o decidido pelo E. STF no julgamento do RE 589998. Além disso, consignou que não foram assegurados ao empregado público o contraditório e a ampla defesa. 2. A controvérsia dos autos não se amolda ao Tema 131 de repercussão geral (" A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados "), oriundo do julgamento do RE 589998 pelo E. STF, pois é inespecífico, haja vista que a lide não envolve a ECT. 3. Quanto à necessidade de motivação do ato de dispensa, esta Eg. Corte Superior, por meio da Orientação Jurisprudencial nº 247, item I, da SBDI-1, consolidou entendimento no sentido de que " a despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade ". 4. Entretanto, no julgamento do RE 688267, o E. STF estabeleceu a seguinte tese jurídica vinculante para o Tema 1022 de repercussão geral: " As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista ". Na ocasião, a E. Corte, modulou os efeitos e definiu que a mencionada tese somente teria eficácia a partir da publicação da ata de julgamento, que ocorreu em 4/3/2024, razão pela qual inaplicável à hipótese dos autos, porquanto a dispensa do Reclamante deu-se em 2010. 5. Desse modo, à luz da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1, não havia dever jurídico de o Reclamado motivar a dispensa do Reclamante ou instaurar prévio processo administrativo ou contraditório. Entretanto, tendo apresentado motivo para a dispensa, este vincula a validade do ato administrativo, conforme prevê a Teoria dos Motivos Determinantes. 6. No caso, a Corte de origem reconheceu a nulidade do ato de dispensa do Reclamante, por entender que são inválidos os motivos apresentados pelo primeiro Reclamado. Para divergir desta conclusão, seria necessário o reexame fático-probatório dos autos, providência vedada pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de Revista não conhecido" (RR-930-45.2012.5.09.0091, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 18/10/2024).

Pela Teoria dos Motivos Determinantes, a validade do ato está vinculada à existência e à veracidade dos motivos apontados como fundamentos para a sua adoção. Além disso, a validade do ato também depende da coerência entre a fundamentação exposta e a manifestação de vontade da Administração Pública, motivo pelo qual a invalidade da dispensa por justa causa em razão da ausência de gravidade também resulta em invalidade do ato administrativo.

Cito precedente do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE ENTRE A

CONDUTA PRATICADA E A PENALIDA MÁXIMA APLICADA. Na hipótese vertente, a reclamada motivou o ato de dispensa e procedeu a extinção do contrato do reclamante por justa causa. A justificativa para tanto foi o uso indevido do veículo da empresa para ir almoçar, isto após, o empregado ter levado seu superior hierárquico para atendimento em hospital público. Segundo o quadro fático delineado na decisão recorrida, o autor negou a ocorrência desse fato e a prova produzida foi extremamente frágil. Restou, ainda, consignado que o autor trabalhou na Ré por 25 anos sem qualquer outra punição, bem como que, em situação semelhante, um outro empregado teria sido apenas advertido. Justa causa é todo ato suficientemente grave a ponto de macular em definitivo o elemento fidúcia do contrato de trabalho, de modo a acarretar a impossibilidade de continuação da prestação laboral. Deve haver nexo de causa e efeito entre a dissolução do contrato e o ato faltoso, bem como atualidade em relação ao momento da despedida e proporcionalidade ao rigor da medida adotada. Por ser uma medida extrema, a justa causa deve estar configurada de forma inequívoca, em razão das consequências que acarreta na vida profissional e pessoal do trabalhador. **O Regional decidiu no sentido de afastar a justa causa, em razão da desproporcionalidade entre o supostamente praticado e a punição máxima aplicada ao reclamante . Cumpre salientar, ainda, que a invalidação dos atos administrativos pela teoria dos motivos determinantes dá-se não apenas quando os motivos apresentados não existirem ou forem falsos, mas também quando não houver coerência entre a fundamentação exposta e a manifestação de vontade da Administração Pública.** Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento (Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Acórdão: 0121600-31.2004.5.01.0022. Relator(a): MARIA HELENA MALLMANN. Data de julgamento: 29/06/2016. Juntado aos autos em 01/07/2016)

O autor, na inicial, alegou que foram instaurados dois processos administrativos disciplinares contra ele em 2020, contudo, diante de irregularidades e vícios materiais, pediu a invalidade da dispensa por justa causa e sua reintegração. Pediu expressamente "a reintegração (...) aos seus quadros funcionais, mantendo a plena eficácia da relação empregatícia até que nova ordem seja emanada por esse h. Juízo".

A sentença julgou: "O fato de ser empregado concursado, como já disse acima, não impede a dispensa em empresas públicas, ante a inteligência de firme jurisprudência do TST (OJ 247 da SDI 1). Dessa forma, indefiro o pedido de reintegração".

Ocorre que, conforme já registrado, pela Teoria dos Motivos Determinantes, deve haver a coerência entre a fundamentação exposta e a manifestação de vontade da Administração Pública, motivo pelo qual a invalidade da dispensa por justa causa em razão da ausência de gravidade também resulta em invalidade do ato administrativo.

Conforme registrado pela Origem:

A conclusão a que chego é que o autor cometeu infrações, algumas delas graves e que autorizariam punições. Nenhuma delas, contudo, isoladamente, se mostra grave o suficiente para o rompimento de um contrato de trabalho que, iniciado em 2008, até 2020 não registrava nenhuma punição disciplinar ou investigação. A análise conglobada que normalmente autoriza a despedida por justa causa de infrações menores cometidas em sequência, não pode prescindir de que ao menos algumas delas tenham sido precedida de medidas pedagógicas. Se administrações da ré anteriores não foram diligentes na vigilância e toleraram condutas como as apuradas no PAD, a ré deveria ter sido prudente, equilibrada e adotado uma postura destinada à correção desses desvios e não uma punição tão grave.

E, aqui, é importante destacar que não encontro na contestação, senão como fator para desqualificar a conduta do autor, ofendendo superiores para supostamente provocar elementos em seu favor, que isso tenha sido determinante para a sua dispensa. Nas dispensas por justa causa há necessidade, pelo princípio da

determinância, que ela seja decorrente de atos específicos. O alegado ataque a pessoal superiores não foi apontado neste processo - e nem provado, adianto logo - como fato gerador da dispensa por justa causa.

Concluindo, tenho que houve desproporção entre as infrações e a penalidade aplicada, de modo que afasto a justa causa aplicada ao autor. (...)

Assim sendo, entendo que, além de ser declarada nula a dispensa, o autor deve ser reintegrado ao emprego, restituindo-se o *statu quo ante*.

Também registro que, na petição inicial, o autor pediu o pagamento da "respectiva indenização pelo período estabilitário (CIPA), tendo como base sua última remuneração (pedido não liquidado em razão da ausência de TRCT)", o que foi deferido.

A Origem julgou:

(...) "ao autor era garantido o emprego por até um ano após o fim do mandato na CIPA, a indenização por completo do período respectivo. Assim, condeno a ré ao pagamento de indenização correspondente à multiplicação, pelo número de meses que restavam de seu mandato, acrescidos de mais 12 meses, da média remuneratória dos 12 meses anteriores à dispensa imotivada; a esse valor devem ser acrescentadas as remunerações de férias (acrescidas de 1/3) e as gratificações de Natal, ambas pela quantidade de duodécimos relativas a esse período e; os depósitos que seriam realizados na conta de FGTS na forma da Lei 8.036/90. Essa é uma indenização de natureza material substitutiva da reintegração, de modo que não há incidência de tributos".

Inexiste pedido de reintegração com base na estabilidade como cipeiro, apenas um pedido subsidiário, em caso de não reintegração, para que seja fixada uma indenização pelo período estabilitário (pedido 3.1).

Considerando que está sendo deferida a reintegração, não há falar em indenização substitutiva do período de estabilidade, diante dos limites de lide, além da necessidade de evitar uma condenação em duplicidade e enriquecimento ilícito por parte do autor.

**Logo, dou parcial provimento ao recurso para:**

**a) declarar nula a dispensa, devendo a parte autora ser reintegrada ao quadro de empregados da ré, restituindo-se o *statu quo ante*.**

**b) condenar a parte ré a tornar sem efeito o registro de término do contrato na CTPS da parte autora, sem menção à decisão judicial;**

**c) condenar a parte ré ao pagamento dos salários, gratificações e demais benefícios diretos e indiretos, inclusive os consectários legais - 13º salários, férias acrescidas do terço constitucional e FGTS, sendo que este deve ser depositado em conta vinculada -, desde a data de término do contrato até a efetiva reintegração.**

**d) determinar que, após a reintegração, um novo período aquisitivo das verbas trabalhistas seja iniciado.**

**h) determinar a não dedução das verbas rescisórias, em razão da fixação dos salários vencidos a partir do término do contrato, e não da dispensa, e porque um novo período aquisitivo será iniciado.**

**i) determinar que seja excluída a indenização substitutiva do período de estabilidade.**

### **2.3.2.2 CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS LEGAIS**

A sentença estabeleceu que:

A correção monetária observará os índices do primeiro dia do mês subsequente ao vencido (Súmula 381 do Tribunal Superior do Trabalho), sendo o IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC, como índice conglobante de juros e correção monetária, em respeito à decisão proferida pelo STF no julgamento conjunto das ADIs 5.867 e 6.021 e das ADCs 58 e 59.

Alega o autor que a sentença não incidiu os juros simples na fase pré-judicial. Assevera que a decisão do STF nos autos do ADC 58 e 59 deixou claro que na fase pré-processual incidem juros legais mais IPCA-e e na fase processual a SELIC.

Analiso.

Em 18.12.2020, ao apreciar as ADIs 5867 e 6021 e dos ADCs 58 e 59, o Supremo Tribunal Federal (STF) analisou a questão da inconstitucionalidade e conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º, e ao art. 899, §4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, nos termos do voto do Ministro Relator Gilmar Mendes.

A ata do julgamento foi divulgada no Diário de Justiça Eletrônico do dia 12.2.2021, data na qual iniciou-se a eficácia da decisão, conforme definido pela jurisprudência do próprio Supremo Tribunal Federal (Rcl 20160 MC/BA, Rcl 6.999-AgR/MG, Rcl 3.046/MG, Rcl 3.309-MC/ES).

Em 7.4.2021, foi publicado o inteiro teor do acórdão da ADC nº 58, e, na sessão virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021, ao apreciar os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, o Supremo sanou os "erros materiais".

Assim sendo, seguindo o acórdão da ADC nº 58, tem-se por aplicáveis os seguintes parâmetros de liquidação: a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido de juros legais (art. 39, "caput", da Lei nº 8.177/1991), que equivalem à TRD, e, a partir do ajuizamento da ação trabalhista, a taxa SELIC, que engloba a correção e os juros de mora.

Por se tratar de fase pré-judicial, esse valor equivalente à TRD deve ser aplicado no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o ajuizamento da ação.

Além disso, como a TRD foi extinta pela Lei nº 8.660/1993, deve ser considerada a variação mensal da TR.

Apesar de o §1º do art. 39 da Lei nº 8.177/91 e o art. 883 da CLT não terem sido objeto das ADCs e ADIs levadas à apreciação da Corte Suprema, esta decidiu afastá-los, e, como o julgamento unificado das ADIs 5867 e 6021 e dos CDAs 58 e 59 possui efeito erga omnes e vinculante, nos termos do parágrafo único do art. 28 da Lei nº 9.868/1999, incumbe a este Relator observá-lo, motivo pelo qual não há falar em juros de mora de 1% ao mês.

O Supremo Tribunal Federal também afastou o direito a uma indenização suplementar quando a correção pela SELIC ficar inferior à atualização do IPCA-E mais 1% (juros mínimos para qualquer dívida) por meio do julgamento de Reclamações Constitucionais (Rcl 46971/SP, Rcl 46970/SP).

Portanto, não pode ser deferida a indenização suplementar.

Por fim, vale salientar também que a Corte Suprema fixou, por maioria, a seguinte modulação dos efeitos da decisão proferida:

"i) são reputados válidos e não ensejarão qualquer rediscussão (na ação em curso ou em nova demanda, incluindo ação rescisória) todos os pagamentos realizados utilizando a TR (IPCA-E ou qualquer outro índice), no tempo e modo oportunos (de forma extrajudicial ou judicial, inclusive depósitos judiciais) e os juros de mora de 1% ao mês, assim como devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês;

(ii) os processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento (independentemente de estarem com ou sem sentença, inclusive na fase recursal) devem ter aplicação, de forma retroativa, da taxa Selic (juros e correção monetária), sob pena de alegação futura de inexigibilidade de título judicial fundado em interpretação contrária ao posicionamento do STF (art. 525, §§ 12 e 14, ou art. 535, §§ 5º e 7º, do CPC) e

(iii) igualmente, ao acórdão formalizado pelo Supremo sobre a questão dever-se-á aplicar eficácia erga omnes e efeito vinculante, no sentido de atingir aqueles feitos já transitados em julgado desde que sem qualquer manifestação expressa quanto aos índices de correção monetária e taxa de juros (omissão expressa ou simples consideração de seguir os critérios legais)".

**No caso em tela**, como o processo ainda está na fase de conhecimento, é inaplicável a modulação dos efeitos da decisão da ADC nº 58 que preserva o julgamento da Origem.

Porém, cabe registrar que a Lei nº 14.905/2024 conferiu uma nova redação aos artigos 389 e 406, ambos, do CC, o que impacta na correção monetária e juros de mora na seara trabalhista.

Logo, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil) e os juros de mora devem corresponder ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência, nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil (TST-E-ED-RR-20407-32.2015.5.04.0271, SBDI-1, Ministro Relator Alexandre Luiz Ramos, DEJT 8/11/2024).

**Dou provimento ao recurso ordinário do autor para determinar que sejam aplicados os seguintes parâmetros de liquidação: a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido de juros legais (art. 39, "caput", da Lei nº 8.177/1991), que equivalem à TR, e, a partir do ajuizamento da ação trabalhista, da taxa SELIC, que engloba a correção e os juros de mora, contudo, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA e os juros de mora devem corresponder ao resultado da subtração SELIC - IPCA, com a possibilidade de não incidência, nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil.**

**DESEMBARGADOR VALDIR DONIZETTI CAIXETA**  
**Relator**

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária Virtual de Adiados, com início em 25/02/25, às 13h30min, e término em 28/02/25, às 13h30min, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, com a participação dos Exmos. Desembargadores Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi e Valdir Donizetti Caixeta e da douta representante do Ministério Público do Trabalho, Procuradora Maria de Lourdes Hora Rocha; por unanimidade, conhecer do recurso ordinário da ré; conhecer parcialmente do recurso ordinário do autor, nos termos do voto do Relator; rejeitar a preliminar de nulidade da sentença arguida pelo autor; e, no mérito, por maioria, dar parcial provimento aos apelos para:

a) declarar nula a dispensa, devendo a parte autora ser reintegrada ao quadro de empregados da ré, restituindo-se o *statu quo ante*;

b) condenar a parte ré a tornar sem efeito o registro de término do contrato na CTPS da parte autora, sem menção da decisão judicial;

c) condenar a parte ré ao pagamento dos salários, gratificações e demais benefícios diretos e indiretos, inclusive os consectários legais - 13º salários, férias

acrescidas do terço constitucional e FGTS, sendo que este deve ser depositado em conta vinculada -, desde a data de término do contrato até a efetiva reintegração;

d) determinar que, após a reintegração, um novo período aquisitivo das verbas trabalhistas seja iniciado;

e) determinar a não dedução das verbas rescisórias, em razão da fixação dos salários vencidos a partir do término do contrato, e não da dispensa, e porque um novo período aquisitivo será iniciado;

f) determinar que seja excluída a indenização substitutiva do período de estabilidade;

g) afastar a multa por litigância de má-fé aplicada ao autor;

h) declarar a necessidade de citação na fase executória e determinar a citação da reclamada nos termos do artigo 880 da CLT;

i) determinar que sejam aplicados os seguintes parâmetros de liquidação: a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido de juros legais (art. 39, "caput", da Lei nº 8.177/1991), que equivalem à TR, e, a partir do ajuizamento da ação trabalhista, da taxa SELIC, que engloba a correção e os juros de mora, contudo, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA e os juros de mora devem corresponder ao resultado da subtração SELIC - IPCA, com a possibilidade de não incidência, nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil.

Mantido o valor da condenação.

Vencido, no recurso do reclamante, tópico 2.3.1.5 MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ APLICADA AO AUTOR. ASSÉDIO PROCESSUAL, o Exmo. Desembargador Relator, que negava provimento.

Sustentação oral do Dr. Eduardo Neves Gomes, pelo reclamante, e do Dr. Sandro Vieira de Moraes, pela reclamada, na sessão presencial de 11/02/25, conforme certidão de ID 780cb17.

**VOTOS**



Assinado eletronicamente por: **[VALDIR DONIZETTI CAIXETA]** - d26f551  
http://pje.trt17.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/view.do?eam