



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

000055-34.2023.5.14.0032

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/03/2023

Valor da causa: R\$ 32.430,20

Partes:

RECLAMANTE: KEOMA MESSIAS DE OLIVEIRA

ADVOGADO: TSHARLYS PEREIRA MATIAS

RECLAMADO: FEMAR IND E COM DE BEBIDAS EIRELI

ADVOGADO: FRANCISCO JOSE GONCALVES DE CAMARGO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
2ª VARA DO TRABALHO DE ARIQUEMES
ATSum 0000055-34.2023.5.14.0032
RECLAMANTE: KEOMA MESSIAS DE OLIVEIRA
RECLAMADO: FEMAR IND E COM DE BEBIDAS EIRELI

Nos autos epigrafados, foi proferida a seguinte:

SENTENÇA

RELATÓRIO

Dispensado.

FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

O art. 840, § 1º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, dispõe que a reclamação escrita deverá conter pedido, que deve “ *ser certo, determinado e com indicação de seu valor*”.

Pedido certo significa pedido explícito. Pedido determinado significa pedido delimitado quanto à qualidade e à quantidade.

Quanto à indicação de valor, conforme a IN 41/2018 do TST, admite-se que o valor da causa seja estimado, não sendo necessária liquidação prévia. Ressalte-se que muitas vezes os cálculos trabalhistas apresentam elevada complexidade, e nem sempre os documentos essenciais encontram-se em posse do demandante.

Entendo que os valores atribuídos aos pedidos, em se tratando de mera estimativa, não consubstanciam liquidação que autorize a restrição da condenação à importância declinada.

DANOS MORAIS

O reclamante requer indenização por danos morais no valor de 20 vezes seu último salário, afirmando que foi demitido por motivo fútil e discriminatório.

A reclamada alega que a despedida foi validamente realizada e que não houve danos morais.

Decido.

Os danos morais consistem em lesões a direitos de conteúdo não pecuniário, violações a direitos da personalidade como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (art. 5º, V e X da CR), além de outros. O art. 223-B da CLT considera que causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Os bens jurídicos tutelados da pessoa física ou jurídica foram listados nos arts. 223-C e 223-D da CLT, tratando-se de rol meramente exemplificativo.

Os danos morais independem da existência de danos materiais (CC, art. 186), sendo cumuláveis indenizações por danos materiais e morais decorrentes do mesmo fato, conforme o art. 223-F da CLT e o entendimento da Súmula 37 do STJ.

Entende-se que a indenização por danos morais tem dupla finalidade: reparatória, como compensação pelo sofrimento, e punitiva, como sanção para inibir violações a direitos da personalidade, já tendo o STF reconhecido o caráter pedagógico ou preventivo da indenização por danos morais (ARE 721.793).

Quanto à prova, os danos morais configuram-se *in re ipsa*, não havendo necessidade de prova porque se trata de danos que não existem no plano material, sendo decorrência do próprio ato ofensivo. Basta, portanto, que se demonstre a ofensa, o dano injusto.

Há presunção natural da possibilidade dos efeitos negativos na órbita subjetiva e, além disso, a indenização também tem função pedagógica, preventiva. A extensão dos danos morais e suas repercussões podem ser elementos para o arbitramento da indenização.

Outrossim, não há óbice ao deferimento de indenizações por danos morais em se tratando de responsabilidade objetiva, pois a vítima não pode ficar desamparada, devendo a ausência de culpa ser considerada na fixação do valor.

Nos termos do art. 223-E da CLT, são responsáveis todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico, na proporção da ação ou omissão. O empregador responde por atos de seus empregados, serviçais ou prepostos que estejam no exercício do trabalho (art. 932, III, do CC), sendo do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT). Ademais, há solidariedade dos coautores dos danos (art. 942 do CC).

O art. 223-G da CLT estabelece critérios para a fixação das indenizações por danos morais, cujo rol não é exaustivo, devendo ser considerada também, por exemplo, a função pedagógica.

Por outro lado, o art. 223-G, § 1º, da CLT, procurou estabelecer tabelamento do dano extrapatrimonial trabalhista. Declaro incidentalmente a inconstitucionalidade desse dispositivo, por violação ao princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CR), por estabelecer parâmetros de reparação discriminatórios, já que fixados de acordo com o padrão salarial da vítima. Ademais, a Constituição estabelece que a indenização será proporcional ao agravo (art. 5º, V). Há ainda inconstitucionalidade na vedação à acumulação de indenizações na hipótese de a ofensa atingir diferentes bens jurídicos extrapatrimoniais da vítima, pois essa vedação afronta o princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional (art. 5º, XXXV da CR).

Observe-se que a Súmula 281 do STJ, que trata da Lei de Imprensa, menciona que a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação.

Também o STF já decidiu que a limitação prévia e abstrata ao valor de indenização por dano moral é incompatível com a indenizabilidade irrestrita assegurada pela Constituição (RE 447.584/RJ), ressaltando-se que o Plenário do Excelso Pretório (ADPF 130-DF) já decidiu pela não recepção da Lei de Imprensa (Lei Federal 5.250/67).

Entendo que o patrimônio do ofendido não pode funcionar como parâmetro para o arbitramento do dano moral.

Pois bem.

Em seu depoimento, o reclamante afirmou que foi dispensado por Ane, que lhe teria dito que a demissão era por corte do quadro de funcionários. Declarou que a foto com produto de concorrente foi postada no *status* do *WhatsApp* e também postada por um colaborador em grupo da empresa. Mencionou não saber se FERNANDO teve acesso a essa foto, mas disse saber por terceiro que FERNANDO recebeu a foto. Afirmou que o encarregado lhe disse que FERNANDO recebeu a foto, sendo o encarregado ANAILTON. Declarou que no dia em que foi demitido, ouviu um áudio do gerente dizendo que tinha que "*ouvir coisas*", sendo esse áudio referente à foto. Afirmou que o nome do gerente é PABLO, o qual mandou foto para ANAILTON junto com esse áudio.

A testemunha NICOLAS, indicada pelo reclamante, afirmou que chegou a seu conhecimento que o reclamante foi mandado embora por causa de uma foto do aniversário do filho com produto que não era da empresa. Menciona que quem lhe falou isso foi operador de máquina, de nome RONALDO. Disse que não viu a foto, e

que não estava no mesmo grupo de *WhatsApp* de que participava o reclamante. Mencionou que nunca aconteceu de alguém tirar foto com produto de concorrente e ter problema na empresa. Afirmou que ouviu de mais outros funcionários, e nos corredores a respeito do motivo da despedida do reclamante. Declarou que não ouviu que tenha sido apenas uma brincadeira. Disse que ANE é quem contrata e demite, e que não ouviu dela o motivo da demissão, tampouco de FERNANDO.

A testemunha ROSIANE declarou que fez a demissão do reclamante. Disse que em janeiro houve reunião com a diretoria e que deveria fazer a redução do quadro de funcionários. Afirmou que passaram a dispensar colaboradores a partir de janeiro. Declarou que o nome do reclamante foi passado em relatório no mês de fevereiro, porque não estava havendo produtividade. Declarou que foi o supervisor dele, PABLO, quem passou o nome do reclamante para ser demitido. Mencionou que nesse mês foram demitidos funcionários de outros setores. Disse que conversou com PABLO sobre dispensas, mas que PABLO não disse nada específico sobre a despedida do reclamante. Declarou que ANAILTON é o líder dos colaboradores.

A testemunha ANAILTON afirmou que o reclamante saiu porque caíam muito as vendas, sabendo disso porque isso ocorre todos os anos. Sendo-lhe exibido o áudio apresentado com a petição inicial, afirmou que não sabe porque disse que a foto havia sido enviada para FERNANDO. Declarou que PABLO é gerente geral, e que não comentou sobre a despedida do reclamante. Declarou que PABLO não lhe mandou áudio com referência à foto do reclamante no aniversário. Disse que PABLO ficou sabendo da foto porque está no grupo.

Pois bem.

Convenço-me de que a despedida do reclamante, embora formalmente sem justa causa, teve como motivo real a foto de aniversário de seu filho, em que aparece produto concorrente.

Veja-se que ficou incontroverso que a despedida ocorreu no dia seguinte à comemoração.

Ademais, o reclamante juntou com a petição inicial áudio de ANAILTON, o qual é líder dos colaboradores (segundo a testemunha ROSIANE, indicada pela reclamada).

Nesse áudio (ID f101fd7), ANAILTON menciona que a foto teria chegado ao conhecimento de FERNANDO, titular da reclamada.

Indagado pelo Juízo, ANAILTON, ouvido como testemunha, não soube explicar por que teria feito a afirmação acerca do encaminhamento da foto para FERNANDO.

Ainda que se pudesse afirmar que não há provas robustas do efetivo conhecimento de FERNANDO acerca da foto (embora o áudio de ANAILTON seja nesse sentido), o fato é que a foto foi postada no grupo dos colaboradores, do qual participava inclusive o gerente PABLO, e se tornou conhecido na empresa que a despedida do reclamante decorreu dessa foto, como afirmou a testemunha NICOLAS e o próprio ANAILTON, líder dos colaboradores.

Ademais, a reclamada não demonstrou outro motivo para despedida do reclamante.

Aliás, sequer houve alegação específica da defesa sobre o motivo da dispensa do reclamante, pois a contestação somente menciona o direito abstrato de demitir e admitir. Não houve alegação e demonstração específica de redução de quadro, não havendo apresentação de documentos a respeito.

Assim, as declarações da testemunha ROSIANE extrapolam as alegações da defesa, que não foram específicas, não havendo delineamento, na contestação, da redução de quadro afirmada pela testemunha.

Além disso, a testemunha ROSIANE menciona relatório com a indicação do nome do reclamante para despedida, relatório que seria de fevereiro. Porém, nenhum relatório veio aos autos.

Ademais, a testemunha ROSIANE afirma que a despedida do reclamante teria sido decorrente de sua produtividade (o que não foi alegado de forma específica pela defesa). Porém, não houve demonstração de qual seria a produtividade do reclamante.

De fato, a despedida sem justa causa consiste em direito da empresa e, como todo direito, deve ser exercido conforme a boa-fé objetiva.

O direito de despedir sem justa causa não é absoluto e não pode ser utilizado de forma abusiva, para dispensar empregado no dia seguinte à alteração de seu *status* de *WhatsApp* pessoal com foto de aniversário de seu filho na qual apenas aparece produto concorrente.

Caracteriza-se a dispensa abusiva, discriminatória, assim como seria discriminatória a despedida de empregado por prestar depoimento na Justiça do Trabalho, ainda que sob a forma de dispensa sem justa causa, o que é reconhecido pela jurisprudência do c. TST.

Nesse sentido:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DANO MORAL. DEPOIMENTO PRESTADO EM JUÍZO. DISPENSA ABUSIVA E DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada possível afronta ao art. 187 do CC, impõe-se o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DEPOIMENTO PRESTADO EM JUÍZO. DISPENSA ABUSIVA E DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. A prova testemunhal revela que o reclamante prestou depoimento na Justiça do Trabalho, como testemunha. Indica que a dispensa do obreiro está relacionada ao depoimento prestado, evidenciando a comprovação da prática da empresa em coagir o trabalhador para não prestar depoimento na Justiça do Trabalho. Posto o quadro fático, na jurisprudência desta Corte, a dispensa do trabalhador, em razão de depoimento prestado em juízo, configura conduta abusiva e discriminatória, ensejadora de dano moral. Nesse contexto, demonstrada violação ao art. 187 do CC, impõe-se o provimento do recurso de revista para restabelecer a condenação em danos morais de R\$ 6.500,00. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 17109620135120048, Data de Julgamento: 16/09/2015, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

DISPENSA ABUSIVA E DISCRIMINATÓRIA. DANOS MORAIS. ÔNUS DE PROVA. O poder potestativo do empregador não é absoluto, encontrando limites na ordem constitucional e legal, notadamente nos princípios da função social da propriedade, da não-discriminação e da dignidade de pessoa humana. Com efeito, o direito do empregador de dispensar seus empregados torna-se ilícito se exercido de forma abusiva (art. 187 do Código Civil, c/c art. 8º da CLT). A dispensa abusiva e discriminatória constitui presunção favorável ao empregado, conforme inteligência do enunciado da Súmula 443 do C. TST, competindo à reclamada o ônus de demonstrar a regularidade de sua conduta. (TRT-3 - RO: 00106992420205030072 MG 0010699-24.2020.5.03.0072, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 09/12/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 15/12/2021).

Não é difícil de perceber a situação da parte trabalhadora, e quem causou o dano, no caso a parte empregadora, deve indenizar a parte ofendida - reclamante - devendo o valor ser arbitrado pelo Juízo.

Considerando a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação; a possibilidade de superação física ou psicológica; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; o grau de dolo ou culpa; a não ocorrência de retratação espontânea; a ausência de esforço efetivo para minimizar a ofensa; a ausência de perdão, tácito ou

expresso; a situação social e econômica das partes envolvidas; o grau de publicidade da ofensa; o caráter pedagógico; a limitação ao valor da causa, **defiro indenização por danos morais de R\$ 7.000,00, com atualização a partir desta data.**

Acolho em parte.

GRATUIDADE DA JUSTIÇA

Embora a parte reclamante tenha declarado na petição inicial não possuir condições financeiras de arcar com despesas processuais, não foi apresentada declaração de hipossuficiência assinada pela própria parte trabalhadora. A declaração de hipossuficiência por meio de advogado pressupõe a existência de poderes especiais (art. 105 do CPC), não estando evidenciados nos autos.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O art. 791-A da CLT estipula que ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Para a fixação dos honorários devem ser observados o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (art. 791-A da CLT, § 2º, I a IV).

Os honorários sucumbenciais devem ser fixados independentemente da existência de pedido específico.

Revedo posicionamento anterior, ressalto que, em se tratando de ação em face da Fazenda Pública, não devem ser observados as regras e percentuais previstos nos §§ 3º e 7º do art. 85 do CPC, uma vez que a Reforma Trabalhista previu disposição específica acerca dos honorários, inclusive em relação à Fazenda Pública. Nesse sentido: Ag-RR-212-33.2018.5.10.0019, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 18/12/2020.

Cabem honorários também quando a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria (art. 791-A, § 1º, da CLT).

Também são devidos os honorários na reconvenção (art. 791-A, § 5º, da CLT).

Ademais, é vedada a compensação de honorários em caso de procedência parcial (art. 791-A, § 3º, da CLT). Ressalte-se que não configura sucumbência recíproca que autorize o arbitramento de honorários o fato de o pedido ter sido acolhido com quantificação inferior à postulada.

Assim, os honorários devidos pela parte reclamante ao advogado da parte reclamada devem incidir apenas sobre os valores atualizados dos pedidos integralmente rejeitados.

De fato, não há sucumbência recíproca em pedidos em relação aos quais foi reconhecido judicialmente o direito da parte reclamante, ainda que em valor inferior ao inicialmente pretendido, aplicando-se princípio da causalidade.

Menciono o posicionamento do STJ sedimentado na Súmula 326 (*"Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca"*).

Acrescente-se não incidirem honorários em caso de indeferimento da multa do art. 467 da CLT, uma vez que se trata de multa processual em relação à qual não se pode afirmar que a parte reclamante pudesse prever se a parte adversa apresentaria ou não controvérsia sobre as parcelas resilitórias.

Por fim, entendo que nenhum valor é devido a título de diferenças entre os honorários advocatícios contratuais e os honorários sucumbenciais, pois somente estes últimos estão contemplados pela legislação processual.

Posto isso, considerando o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido, arbitro os honorários devidos pela parte reclamada ao advogado da parte reclamante no importe de 10% incidentes sobre o crédito bruto da parte reclamante (sem dedução dos descontos fiscais e previdenciários), no valor de R\$ 700,00.

Não são devidos honorários pelo reclamante, pois não houve pedidos integralmente rejeitados.

ATUALIZAÇÃO DOS VALORES

Na ADC 58, em sessão realizada em 18.12.2020, o STF decidiu considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção

monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência apenas do IPCA-E na fase pré-judicial e, posteriormente, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), a qual já abrange juros e correção monetária.

DISPOSITIVO

Pelo exposto, resolvo **ACOLHER EM PARTE** os pedidos formulados por **KEOMA MESSIAS DE OLIVEIRA** em ação movida em face de **FEMAR IND E COM DE BEBIDAS EIRELI**, nos termos da fundamentação.

Trata-se de sentença líquida.

Custas pela parte reclamada no importe de R\$ 154,00, calculadas sobre o valor provisório da condenação, de R\$ 7.700,00, sujeitas a complementação.

INTIMEM-SE.

Prestação jurisdicional apresentada. Nada mais.

ARIQUEMES/RO, 29 de junho de 2023.

LUCIANO HENRIQUE DA SILVA

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

