PROCESSO nº 0000372-22.2021.5.09.0006 (ROT)

EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO. COTA LEGAL ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91. Embora o artigo 93, da Lei 8213/91 não crie estabilidade no empregado ao trabalhador com deficiência, condiciona sua dispensa sem justa causa à contratação de outro trabalhador com deficiência com o objetivo de que se mantenha a cota legal cabível à empresa empregadora. É ônus processual do reclamado comprovar que a dispensa do trabalhador com deficiência não implicou descumprimento da cota legal a que está sujeito, sob pena de ter que reintegrá-lo.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 06ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada em 10/05/2021, relativa ao contrato de trabalho que vigorou de 18/02/2019 a 16/11/2020. Cuida-se, portanto, de relação jurídica material consolidada em período posterior à Lei nº 13.467/2017.

Inconformada com a r. sentença (fls. 207/213), proferida pela Exma. Juíza/ pelo Exmo. Juiz do Trabalho **JULIA TORRES GAZE**, que rejeitou os pedidos, recorre a parte autora.

Por meio de RECURSO ORDINÁRIO (fls. 214/225), postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) Limitação de valores; b) Dispensa discriminatória. Empregado contrato por cota de deficiência. Dispensa sem contratação de substituto e não comprovação de cumprimento da cota legal; c) Dispensa discriminatória. Empregado contrato por cota de deficiência. Dispensa sem contratação de substituto e não comprovação de cumprimento da cota legal. Dano moral.

Dispensado o preparo, por se tratar do recurso da parte autora ante a concessão do benefício da Justiça Gratuita.

Contrarrrazões apresentadas pelo réu (fls. 229/240).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário do reclamante e das contrarrrazões apresentadas.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

Limitação de valores

A parte autora requer que seja afastamento da limitação da condenação aos valores indicados na inicial.

Constou na decisão atacada (fls. 207-213):

ESCLARECIMENTOS PRELIMINARES DO JUÍZO

Para que não seja necessário utilizar a mesma fundamentação em cada um dos pedidos da parte autora, este Juízo preferiu abrir um tópico exclusivo de esclarecimento às partes, para evitar futuras interposições de recursos desnecessários.

Com a alteração da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, oart. 840 passou a ter a seguinte redação:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. §1º. Sendo escrita, a reclamação **deverá conter** a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, **o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor**, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§2º. Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas

e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no §1º deste artigo.

§3º. Os pedidos que não atendam ao disposto no §1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (Sem destaques no original).

Portanto, é condição para que o pedido seja analisado e julgado que tenha fundamentação e **valor determinado**, sob pena de ser extinto.

Assim, a condição do valor certo, não é uma mera expectativa ou uma “estimativa”, deve ser EXATAMENTE o valor máximo do pedido, podendo sofrer apenas a incidência da correção monetária e dos juros de mora.

Também há de se esclarecer que ao juízo é defeso julgar a mais do que pedido pela parte, o que, após a reforma trabalhista, limitou-se não só à denominação da verba requerida mas ao VALOR atribuído a ela.

Portanto, para as condenações dos pedidos de obrigação de pagar, o LIMITE do deferimento de cada um deles é o valor descrito pela parte autora em seu pedido inicial, acrescido de correção monetária, a contar da data em que os valores eram devidos, e de juros, a partir do ajuizamento da petição inicial, conforme ficará definido no item próprio desta mesma sentença.

Esclarecido às partes o limite da condenação, passo a analisar as preliminares e mérito dos pedidos iniciais e contestação da Reclamatória Trabalhista.

Aprecio.

Nos termos do art. 12, § 2º da IN 41/2018 do TST, “Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil”.

Se o valor deve ser estimado - e não exato -, não faz sentido, com todo o respeito, que representem limite ao valor da execução.

A *mens legis* do art. 840, § 1º, da CLT não é limitar o valor da condenação, mas estabelecer o rito processual e, ainda, a base de cálculo dos honorários advocatícios em caso de sucumbência recíproca (se integralmente vencida a parte autora no pedido), conforme se observa da parte final do art. 791-A, da CLT (negritei):

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o

máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

De acordo com o julgamento do IAC 1088 pelo Pleno deste E. TRT, na sessão do dia 28/06/2021, fixou-se a seguinte tese jurídica, relativa ao Tema 09:

INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA. POSSIBILIDADE DE INDICAÇÃO ESTIMADA DOS VALORES DOS PEDIDOS APRESENTADOS NA PETIÇÃO INICIAL (ART. 840, § 1º, DA CLT). AUSÊNCIA DE LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES APRESENTADOS. Diante da interpretação sistemática e gramatical dos artigos 840, §1º da CLT e 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST, conclui-se, de forma insofismável, que é possível aceitar cálculos simplificados, notadamente considerando que a mera indicação de valores é suficiente para fazer prosseguir a ação, sendo desnecessária a liquidação antecipada dos pedidos. A fixação do valor da causa e da condenação no processo do trabalho só são relevantes na fase de conhecimento do processo, na medida em que servem apenas para fixar rito e admissibilidade recursal, sem interferir em questões de competência funcional. Na fase de cumprimento (execução), o valor do pedido é totalmente irrelevante e se desvincula de sua origem na medida em que se apura mediante realização de operações aritméticas o valor devido, com no mínimo, acréscimo de juros e correção monetária, sem prejuízo de multas, o que certamente vai elevar o valor do quantum debeatur, e isto não pode significar prejuízo ou decréscimo patrimonial à parte exequente. Portanto, reconhece-se neste incidente a possibilidade de apresentação por estimativa dos valores de cada pedido (artigo 840, §1º da CLT), não estando a liquidação adstrita aos valores indicados na petição inicial.

Reformo para afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial para cada pedido.

Dispensa discriminatória: dispensa sem contratação de substituto e comprovação de cumprimento da cota legal

O autor alega que foi contratado na cota destinada a pessoas com deficiência, e que o empregado Alexandre não foi admitido para substituí-lo, posto que a dispensa do reclamante verificou-se em 16/11/2020 e a contratação deste em 19/10/2020, ou seja, anteriormente à demissão do autor. Ademais, afirma que Alexandre foi contratado para ajudante geral ao passo que o autor era operador de produção, o que comprova que não houve substituição. Aduz que a reclamada não comprovou o cumprimento regular da Lei de Cotas, não demonstrando quantos empregados tinha

no total e quantos constavam no quadro de cotistas. Alega que não vieram aos autos o CAGED e a RAIS pelos quais se poderia comprovar as admissões e demissões no período. Pugna pela reforma do *decisum*.

Or. juízo indeferiu o pleito por entender que a reclamada atendeu a exigência contida no artigo 93, § 1º, da Lei 8.213/91, nos seguintes termos (fls. 207-213):

ESTABILIDADE DE EMPREGO/REINTEGRAÇÃO/INDENIZAÇÃO -PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS - ART. 93 DA LEI 8.213/91 - CUMPRIMENTO DE QUOTA LEGAL

Postulou o autor a reintegração, em razão de que se encontrava sob o abrigo da estabilidade de emprego de que trata o art. 93 da Lei 8.213/91.

Em sua defesa, a ré afirmou que o autor é reabilitado e não pessoa com deficiência.

Estabelece o artigo 93 da Lei 8.213/91, que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados - 2%

II - de 201 a 500 - 3%

III - de 501 a 1.000 - 4%

IV - de 1.001 em diante - 5%.

§ 1º. A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Vale ressaltar aqui, que o cumprimento de cotas legais exigidas pelo art. 93 da Lei 8.213/91 não é de cunho personalíssimo, pois basta que portadores de deficiência estejam trabalhando para que a ré cumpra a cota. Assim, a garantia de emprego não é da pessoa, mas a vaga somente pode ser preenchida por alguém reabilitado ou com deficiência.

Ainda que esta condição não constitua estabilidade no emprego o art. 93 da Lei 8.213/1991 impõe uma condição de validade à dispensa do empregado portador de deficiência (contratação de substituto em condição semelhante), a qual, quando não observada, acarreta a nulidade do ato rescisório.

O autor desligou-se da ré em 16/11/2020, fl.133/134 do TRCT.

O empregado Alexandre Araújo Jandotti foi contratado em 19/10/2020, fl.175.

Estabelece o §1º do art.93 que a dispensa só pode ocorrer após a contratação de substituto, logo, o fato do Sr. Alexandre ter sido contratado antes da dispensa do autor, cumpre o requisito legal.

Logo, não há que se falar que a contratação deva ocorrer para a mesma função. Tendo a reclamada cumprido a cota mínima legal e feita nova contratação, não há que se falar em reintegração.

O certificado de reabilitação, fl.28, deixa claro que o autor concluiu o Curso Técnico em Eletromecânica, estando apto para o exercício desta função, com restrições. E, esclarece, ainda, que o autor não está impedido de exercer outra atividade para a qual se julgue capacitado.

Assim, o autor é reabilitado pelo INSS e não portador de necessidades especiais, portanto, a reclamada poderia dispensar o autor, sem infringir a Lei 14.020/20.

Em vista disso, julgo improcedente o pedido de dispensa discriminatória, reintegração em indenização dobrada, e, conseqüentemente, indenização por dano moral, já que acessório àqueles.

Analiso.

O contrato de trabalho discutido ocorreu entre 18/02/2019 a 16/11/2020 (TRCT fls. 26-27).

Como se observa, é incontroverso nos autos que o autor é reabilitado da Previdência Social, como se denota do documento de fl. 28. No caso, o autor foi dispensado em 16/11/2020 (fls. 26-27) enquanto o empregado ALEXANDRE DE ARAÚJO JANDOTTI, pessoa com deficiência, foi contratado em 19/10/2020 (fls. 171-179) para laborar nas funções de ajudante geral sazonal.

Os documentos de fls. 171-179 provam a contratação do referido empregado,

o qual possui “deficiência permanente” (“deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibés ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000 Hz, 2000Hz e 3000Hz”, “CID: H90.3” - fl. 174).

O § 1º do art. 93 da Lei 8.213/1991 impõe uma condição objetiva e essencial para a dispensa nesse caso, qual seja, a prévia contratação de substituto de condição semelhante, a menos que de fato empresa já mantenha o percentual mínimo de vagas destinadas a reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. Dito de outra forma, se a empresa atende à cota, mesmo com o despedimento do empregado, ela não precisa contratar um substituto, sendo válida a dispensa sob este aspecto. A substituição se faz necessária quanto ao número de pessoas com deficiência ou reabilitadas na empresa, não quanto à vaga ocupada ou ao tipo de deficiência, não se tratando de garantia pessoal:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

(...)

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Com a devida vênia, a ré não demonstrou que a dispensa foi precedida da contratação de substituto de condição semelhante e tampouco provou a manutenção do percentual mínimo de pessoas com deficiência em atividade na empresa, de modo que não demonstrou que estivesse desobrigada do cumprimento da cota, nem que a tivesse preenchido.

Como visto, a norma do art. 93 da Lei 8.213/1991 não prevê estabilidade para os empregados com deficiência ou reabilitados, apenas restringe a dispensa imotivada destes, condicionando-a à contratação de outra pessoa em situação semelhante e mantenha o percentual de cotas previsto em lei, exigência que persiste ainda que haja reorganização do setor em que trabalhava o autor, o que sequer restou provado pela ré.

Nesse sentido a jurisprudência dominante, conforme se infere dos seguintes arestos:

EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADO. COTA LEGAL DE CONTRATAÇÃO. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. A finalidade do artigo 93, da Lei 8213/91, é de que o empregador sempre mantenha, pelo menos, o limite de empregados portadores de necessidades especiais em seu quadro. Segundo entendimento desta E. Turma é do reclamado o ônus de comprovar o preenchimento das cotas no momento da dispensa. Sendo assim, considerando que a dispensa do autor, pessoa com deficiência, ocorreu sem a prévia contratação de outro trabalhador nas mesmas condições, irreparável a sentença de piso.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000769-12.2021.5.09.0029. Relator: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 28/06/2022. Publicado no DEJT em 30/06/2022. Disponível em:

DISPENSA DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. LEI 8.213/91, ART. 93, §1º. REINTEGRAÇÃO. CABIMENTO. Considerando o disposto no art. 93, da Lei 8.213/91, §1º, a dispensa imotivada de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo indeterminado, revela-se possível desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por tais trabalhadores conforme os ditames legais, objetivando a preservação social do direito. Logo, não tendo a ré comprovado o cumprimento da cota legal por ocasião da dispensa do reclamante, correta a r. sentença que entendeu pela nulidade da dispensa, deferindo o pedido de reintegração.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0002064-13.2017.5.09.0001. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 12/08/2020. Publicado no DEJT em 21/08/2020. Disponível em:

DISPENSA DE TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PRÉVIA DE OUTRO TRABALHADOR NAS MESMAS CONDIÇÕES. VIOLAÇÃO AO ART. 93, § 1º, DA LEI 8.213/1991. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A dispensa de trabalhador com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social sem a prévia contratação de outro trabalhador nas mesmas condições configura violação ao previsto no disposto no parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991. Trata-se de limitação do direito potestativo do empregador de resilir o contrato de trabalho enquanto não atendida a condição para a dispensa imotivada. Assim, incumbe à ré comprovar que ao tempo da dispensa cumpriu o requisito legal de contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário

reabilitado, cuja não comprovação implica a determinação para a reintegração do reabilitado ou do empregado com deficiência ao emprego. Recurso da ré ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000034-15.2021.5.09.0017. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 14/06/2022. Publicado no DEJT em 17/06/2022. Disponível em:

Pelo exposto, a rescisão contratual não pode ser reputada lícita, devendo o recorrente ser reintegrado nas mesmas condições de trabalho anteriormente vigentes (observadas as suas restrições), no prazo de 10 (dez) dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), nos termos do art. 461, § 4º do NCP, limitada ao valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a ser revertida em favor do autor, sem prejuízo das demais verbas decorrentes da reintegração.

Assim **dou provimento ao recurso do autor** e considerando os limites do pedido, fl. 13 da petição inicial, defiro o pagamento dos salários entre a dispensa e a reintegração, como se trabalhando estivesse o autor (férias + 1/3, 13º salário, vantagens e benefícios concedidos à categoria em CCT ou ACT, abonos especiais e participação nos lucros e resultados, bem como o restabelecimento do convênio médico do autor).

Autoriza-se o abatimento das verbas rescisórias consignadas no TRCT, a fim de se evitar enriquecimento ilícito.

Dano moral

O autor alega que sua dispensa fora discriminatória, abusiva e arbitrária, como reconhecido pela própria ré em telegrama, não contratando substituto nas mesmas condições e em pleno tratamento e com restrições médicas. Ademais, não foram respeitados os números de empregados e de cotistas. Pugna pela condenação da reclamada ao pagamento de 10 salários mínimos a título de reparação pelos danos morais suportados.

Examino.

O contrato de trabalho esteve vigente no período de 18/02/2019 a 16/11/2020 (TRCT fls. 26-27).

Dispensados os depoimentos das partes, foi ouvida uma testemunha trazida a convite da reclamada (ata de audiência de fls. 203-204 e PJe mídias).

A testemunha indicada pela ré, Sidnei Rodrigues da Silva, relatou que labora na reclamada desde 2015; que hoje é líder de equipe; que todos os empregados operadores iniciam na empresa como Auxiliar, seguindo uma regra de tempo de trabalho e atendimento de alguns requisitos de avaliações para subir de cargo, de forma que de auxiliar pode passar para Operador I, após Operador II, e depois seguem plano de carreira.

A ré colacionou aos autos:

- contrato de trabalho do autor (fls. 124-126);
- ficha de anotações e atualizações da CTPS (fls. 128-131);
- comunicação de rescisão do contrato de trabalho (fl. 132);
- TRCT (fls. 133-134);
- comprovante de depósito (fl. 136);
- telegrama enviado ao autor (fls. 201-202).

Pois bem.

Para a configuração do dano moral se faz necessária a prática, pelo empregador, de ato ilícito que viole a vida privada, a imagem ou a honra do empregado.

As provas constantes nos autos não demonstram a ocorrência do alegado dano moral sofrido pelo autor, ônus que lhe incumbia (art. 818, I, CLT).

Com efeito, a prova oral colhida no feito sequer mencionou o cometimento de qualquer ato que ensejasse a reparação do dano extrapatrimonial decorrente de dispensa discriminatória, abusiva e arbitrária (ata de audiência de fls. 203-204 e mídias).

Nessa toada, não há qualquer ilegalidade no telegrama enviado ao reclamante (fl. 202), em que consta a informação de depósito de R\$ 4.611,66, no dia 10/11/2021, em conta de titularidade do autor, referente à indenização ao período de 16/11/2020 a 31/12/2020, data do término da vigência da Lei nº 14.020/20.

Ademais, na audiência realizada na demanda, o autor confirmou o recebimento dos valores constantes no telegrama (fl. 203).

Ressalte-se que a não contratação de substituto nas mesmas condições e o

desrespeito ao número de empregados cotistas já foram analisados no tópico supra, não ensejando, por si só, a caracterização do abalo moral.

Pelo exposto, não vislumbro ato ilícito pelo empregador, que viole a vida privada, a imagem ou a honra do empregado.

Nego provimento.

Honorários advocatícios

Com a reforma da sentença, requer o autor a condenação da reclamada ao pagamento de 15% de honorários advocatícios.

Consta da decisão (fls. 207-213):

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Diante da improcedência total dos pedidos, condeno a autora ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais, que arbitro em R\$500,00, que deverá sofrer correção monetária, conforme padrões estabelecidos pelo juízo da execução e juros de mora a partir do ajuizamento da petição inicial, na ordem de 1% ao mês, devidos aos patronos da reclamada, considerando o grau de zelo do procurador da parte ré, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, sem a possibilidade de compensação. Este valor deverá ficar retido dos créditos da parte autora nestes autos, se houver, ou executados caso não haja crédito suficiente, e deverá ser sacado pelos advogados, ao final do processo, quando de sua liquidação completa, em alvará/guia própria e separada das demais verbas.

A condição de beneficiário da justiça gratuita é uma condição provisória e condicional. Ou seja, caso a parte autora tenha sua condição de benefício alterada, poderá vir a pagar os honorários sucumbenciais.

O art. 791-A, §4º, da CLT, estabelece:

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade,

extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Assim, mantenho a condição da condenação da parte autora em honorários sucumbenciais, mas as obrigações de pagamento ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do §4º, art. 791-A, da CLT.

Ressalto que os honorários sucumbenciais são devidos aos ADVOGADOS das partes, nos termos dos arts. 21, 22, 23 e 24, §3º, do Estatuto da OAB, possuindo legitimidade inclusive para executá-los nestes autos ou em outros processos, conforme disposto na legislação, art. 791-A, da CLT.

Analiso.

O §2º do art. 791-A da CLT determina que, ao fixar os honorários advocatícios, o Juiz deve sopesar o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço.

Ressalte-se, desde logo, que prevalece nesta E. Turma, o entendimento de que não há simetria, nem paridade entre os honorários de sucumbência a cargo do reclamante ou do reclamado. Assim, ao se arbitram honorários de sucumbência em favor do patrono da reclamada, não fica o juiz adstrito ao que estabelece o caput do art. 791-A da CLT, principalmente no que diz respeito aos percentuais indicados (entre 5% e 15%), devendo o magistrado se limitar a observar os critérios previstos no § 2º, do art. 791-A da CLT (acima indicados), arbitrando valor fixo para a verba (Precedentes: 0011994-34.2016.5.09.0084, publicado em 22/08/2018, de relatoria do Exmo. Des. Aramis de Souza Silveira; PROCESSO nº 0000691-48.2020.5.09.0095 (ROT), publicado em 28/07/2022, de relatoria do Exmo. Des. Thereza Cristina Gosdal).

Esclareça-se, ainda, que prevalece nesta E. Turma, o teor do Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, no sentido de que:

SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 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, mantenho os honorários de sucumbência a cargo da parte autora

em R\$ 500,00, como fixado na origem.

Considerando-se, por outro lado, o grau de zelo do advogado, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo causídico e o tempo exigido para o seu serviço do patrono da reclamante, necessário fixar os honorários de sucumbência para 15% do valor da condenação, observada a OJ 348 da SDI-1 do TST.

Em vista do exposto, **dou provimento parcial** ao recurso do reclamante para majorar os honorários de sucumbência a cargo da reclamada para 15% do valor da condenação, observada a OJ 348 da SDI-1 do TST.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Adilson Luiz Funez e Thereza Cristina Gosdal; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**, assim como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: a) afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial para cada pedido; b) deferir o pagamento dos salários entre a dispensa e a reintegração, como se trabalhando estivesse o autor (férias + 1/3, 13º salário, vantagens e benefícios concedidos à categoria em CCT ou ACT, abonos especiais e participação nos lucros e resultados, bem como o restabelecimento do convênio médico do autor); e c) majorar os honorários de sucumbência a cargo da reclamada para 15% do valor da condenação, observada a OJ 348 da SDI-1 do TST. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pela reclamada, no importe de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor da causa de R\$ 5.000,00 provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 14 de setembro de 2022.

EDUARDO MILLEO BARACAT

Relator