

**PROCESSO nº 0000412-57.2025.5.09.1980 (ROT)**

**EMPREGADO ELEITO PARA CIPA. RENÚNCIA AO DIREITO À ESTABILIDADE E PEDIDO DE DEMISSÃO. VALIDADE.**

Incontroverso o fato de que o Reclamante foi eleito à CIPA e, assim, era possuidor da garantia provisória de emprego na forma do art. 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo renunciado expressamente ao cargo e abdicado da estabilidade provisória daí decorrente, conforme declaração de próprio punho havida nos autos. É cediço que a proteção conferida aos integrantes das comissões internas de prevenção de acidentes visa garantir-lhes autonomia para desempenhar suas funções de elaborar e implementar medidas destinadas a prevenir acidentes e doenças ocupacionais, protegendo-os contra eventuais retaliações por parte do empregador. Trata-se, portanto, de instituto que visa resguardar direito coletivo, e não individual, pois colima proteger os membros da CIPA de possíveis represálias em decorrência da fiscalização rigorosa das normas de segurança no ambiente de trabalho. A jurisprudência do C. TST tem se posicionado no sentido de que a renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, desde que não haja qualquer vício de consentimento na declaração de vontade por parte do titular. Essa posição decorre do entendimento de que o direito constitucional à estabilidade provisória do cipeiro é uma garantia coletiva da categoria de trabalhadores, não se configurando como uma vantagem pessoal, ao contrário do que ocorre com a garantia provisória da gestante, que visa resguardar, inclusive, o direito à proteção à maternidade (art. 6º, “caput”, da Carta Constitucional). No caso dos autos, não ficou provado qualquer vício decorrente de erro, dolo ou coação na renúncia à estabilidade provisória por parte do Autor e pedido de demissão apresentado, sendo que a validade do pedido de demissão sequer foi arrolada na audiência de instrução processual como ponto controvertido, inexistindo dúvida, pois, que o Autor estava cômico de sua manifestação de vontade e ciente de seus efeitos,

expressando de forma livre e consciente seu desejo, sua vontade, sua intenção de renunciar à estabilidade decorrente do cargo de cipeiro e pedir seu desligamento dos quadros funcionais da Ré. Ressalta-se, inclusive, que em seu depoimento pessoal o Autor esclareceu que, depois que pediu demissão, abriu uma empresa, ou seja, passou a atuar como empresário, ficando patente seu interesse em se desligar da Reclamada para poder se dedicar ao empreendedorismo, ressaltando-se que o Reclamante pediu demissão em 06.02.2025 e sua empresa foi constituída no dia 08.02.2025. Recurso ordinário do Reclamante a que se nega provimento.

## RELATÓRIO

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE CAMPO LARGO**, em que figuram como Recorrente o Autor (**LENON KHAUAN CAMPANHARO**) e como Recorrida a Ré **FLORPINUS INDÚSTRIA QUÍMICA LTDA.**

Inconformado com a r. sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho Pedro Celso Carmona, recorre o Autor.

Por meio do recurso ordinário interposto, postula o Autor a reforma do decidido quanto aos seguintes temas: a) nulidade processual; b) nulidade do pedido de demissão; c) indenização por danos morais; e d) honorários advocatícios de sucumbência.

Custas pela Ré.

Contrarrazões apresentadas pela Reclamada.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho em razão 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

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto pelo Autor, assim como das respectivas contrarrazões da

Reclamada.

### **NULIDADE PROCESSUAL**

Pede o Reclamante a *“reforma da r. sentença a fim de declarar a nulidade processual e a reabertura da instrução processual a fim de que seja permitida a produção da prova testemunhal, uma vez que foram indeferidas diversas perguntas realizadas as partes e testemunhas”* (fl. 175).

Sem razão.

O indeferimento de perguntas às partes e testemunhas é uma prerrogativa do Magistrado, que é quem conduz a audiência na forma do art. 765 da CLT e deve zelar pelo andamento célere e regular do feito, indeferindo perguntas inúteis (parágrafo único do art. 370 do CPC), **“que puderem induzir a resposta, não tiverem relação com as questões de fato objeto da atividade probatória ou importarem repetição de outra já respondida”** (art. 459, “caput”, do CPC).

A parte Autora sequer apontou, especificamente, quais perguntas indeferidas seriam relevantes e pertinentes, nem indicou o porquê da suposta relevância ou pertinência das indagações rejeitadas.

Houve, portanto, observância do devido processo legal (art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal) e da celeridade e economia processual (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal), não se cogitando de qualquer suposta nulidade a ser declarada.

Isso posto, **rejeita-se.**

### **MÉRITO**

#### **RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**

#### **NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO**

Pede o Reclamante seja afastada a validade do pedido de demissão por ele apresentado, com a consequente condenação da Ré *“ao pagamento da indenização do período de estabilidade e reflexos”* (fl. 184).

Afirma que *“era membro da CIPA eleito, bem como foi obrigado a realizar o seu pedido de demissão em decorrência de faltas graves cometidas pela reclamada, a exemplo o atraso no pagamento de salário, vale alimentação e depósitos do FGTS”* (fl. 178).

Pontua que, por ter sido eleito à CIPA, *“a rescisão contratual seria válida, somente mediante a homologação sindical”* (fl. 179).

Pede *“a reversão do pedido de demissão para a modalidade rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como o pagamento das verbas rescisórias, multa do FGTS 40%, nos termos dos pedidos contidos na petição inicial”* (fl. 184).

Analisa-se.

Assim decidiu o i. Julgador “a quo”:

### **3. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO - ESTABILIDADE CIPA - RESCISÃO INDIRETA**

Alega o Reclamante que possuía estabilidade por ter sido eleito para a CIPA, mas que em setembro de 2024 a empresa começou a atrasar o pagamento de salário e vale alimentação, “motivo pelo qual foi obrigado a elaborar seu pedido de demissão”. Sustenta ainda que sofria muita pressão, cobrança excessiva e era obrigado a fazer horas extras, atrasos reiterados nos salários e no FGTS, ausência do correto pagamento salarial, bem como era obrigado a adentrar e laborar em áreas de risco, sem o devido treinamento. Argumenta que o pedido de demissão só seria válido com a homologação sindical, nos termos do artigo 500 da CLT. Em razão disso, requer a nulidade do pedido de demissão e o pagamento dos salários desde a rescisão contratual até a sentença. Requer ainda o pagamento de indenização pelo período de estabilidade e o pagamento de diferenças das verbas rescisórias, além do pagamento das multas dos artigos 467 e 477 da CLT. Sucessivamente, postula o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas decorrentes de tal modalidade.

Em defesa, a Reclamada “impugna categoricamente as alegações da parte autora quanto à nulidade do pedido de demissão e, sucessivamente, quanto à rescisão indireta”. Afirma que o desligamento do Autor ocorreu por sua livre e espontânea vontade, sem qualquer vício de consentimento, que expressamente renunciou à condição de membro da CIPA, sendo dispensável a homologação sindical. Pugna pela improcedência.

Conforme documento de fl. 94, o Reclamante renunciou ao cargo de direção que ocupava na CIPA, “por motivos íntimos e particulares”, e dando ciência de que abdicaria de sua estabilidade provisória (fl. 94). Depois solicitou seu desligamento imediato, “por motivos pessoais” (fl. 127).

Não há provas nos autos de qualquer vício de consentimento em relação aos referidos atos, tampouco sobre a alegação de que teria sido obrigado a pedir demissão. O ônus probatório era do Reclamante (artigo 818, I, da CLT), do qual não se desincumbiu.

O artigo 10, II, "a", do ADCT estabelece vedação apenas à dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado membro da CIPA pelo empregador, não havendo qualquer restrição ao pedido de demissão.

Ademais, no momento do pedido de demissão, o Reclamante já não era detentor de estabilidade, de forma que desnecessária a homologação do TRCT (artigo 477 da CLT).

Assim, tendo em vista a validade da renúncia à estabilidade e do pedido de demissão, indefiro os pedidos de nulidade da rescisão, de pagamento dos salários desde a rescisão contratual até a sentença, de pagamento de indenização pelo período de estabilidade e de pagamento de diferenças das verbas rescisórias.

Quanto ao pedido sucessivo, ausente provas de qualquer vício de consentimento quanto ao exercício potestativo da parte autora em requerer sua demissão, não se mostra possível a conversão do pedido de demissão, como pretendido, conforme entendimento está consolidado no âmbito do E. TRT da 9ª Região por meio de sua Súmula 87:

IMPOSSIBILIDADE DE CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO SEM COMPROVAÇÃO DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. A conversão do pedido de demissão em rescisão contratual indireta exige prova de vício de consentimento na declaração de vontade do empregado. Editada nos termos da Resolução Administrativa 33/2017. Precedentes: RO-04004-2016-004-09-00-9; RO-09195-2014-872-09-00-7; RO-01421-2015-242-09-00-1. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Seção Especializada. Súmula nº 87. Publicado no DEJT em 13/12/2018. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4xmvw>

Portanto, indefiro o pleito de nulidade e reversão do pedido de demissão, bem como todos os consectários.

Inexistindo verbas rescisórias incontroversa, indefiro o pedido de pagamento da multa disposta no artigo 467 da CLT.

Por outro lado, a Reclamada não comprovou a quitação das verbas rescisórias

no prazo legal e a entrega dos documentos rescisórios, conforme § 6º do artigo 477 da CLT, ônus que lhe cabia. A declaração de fl. 128 não faz prova da data de quitação e, além disso, está datada de 18/02/2025, quando o prazo era até 17/02/2025. Assim, defiro o pedido de pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT, no importe de R\$ 1.958,00 (fl. 112). (fls. 167/169 - grifos acrescentados).

Incontroverso o fato de que o Reclamante foi eleito à CIPA e, assim, era possuidor da garantia provisória de emprego na forma do art. 10, inciso II, alínea "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo renunciado expressamente ao cargo e abdicado da estabilidade provisória daí decorrente, conforme declaração de próprio punho havida à fl. 94.

É cediço que a proteção conferida aos integrantes das comissões internas de prevenção de acidentes visa garantir-lhes autonomia para desempenhar suas funções de elaborar e implementar medidas destinadas a prevenir acidentes e doenças ocupacionais, protegendo-os contra eventuais retaliações por parte do empregador. Trata-se, portanto, de instituto que visa resguardar direito coletivo, e não individual, pois colima proteger os membros da CIPA de possíveis represálias em decorrência da fiscalização rigorosa das normas de segurança no ambiente de trabalho.

Saliente-se que a jurisprudência do C. TST tem se posicionado no sentido de que a renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, desde que não haja qualquer vício de consentimento na declaração de vontade por parte do titular. Essa posição decorre do entendimento de que o direito constitucional à estabilidade provisória do cipeiro é uma garantia coletiva da categoria de trabalhadores, não se configurando como uma vantagem pessoal, ao contrário do que ocorre com a garantia provisória da gestante, que visa resguardar, inclusive, o direito à proteção à maternidade (art. 6º, "caput", da Carta Constitucional).

Nesse sentido, destacam-se os seguintes julgados:

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE-MEMBRO DA CIPA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RENÚNCIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE VÍCIOS DE CONSENTIMENTO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Deve ser mantida a decisão monocrática agravada, com acréscimo de fundamentação. Isso porque a jurisprudência deste Tribunal Superior tem se manifestado no sentido de que a renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, desde que não haja qualquer vício de vontade por parte do titular.**

**Julgados.** No caso, o TRT, avaliando o conjunto fático-probatório dos autos, ao concluir pela validade da renúncia à estabilidade feita pela reclamante ante a ausência de evidências de vício de consentimento no pedido de demissão por ela formulado, decidiu em conformidade com o referido entendimento jurisprudencial. **Agravo a que se nega provimento.** (Ag-AIRR-1926-13.2017.5.09.0012, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 13/05/2024 - grifos acrescidos).

**AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA EXPRESSA. GARANTIA DE EMPREGO. VALIDADE.** A controvérsia dos autos diz respeito à validade da renúncia expressa de empregado à garantia no emprego decorrente de sua condição de integrante de CIPA. O Regional concluiu ser válido o pedido de renúncia à estabilidade efetivado pelo reclamante, sob o fundamento de que “ o reclamante renunciou ao mandato como membro da CIPA, e correspondente período estável, mediante carta dirigida ao presidente da CIPA, lançado ao id. 0b034f7, escrito de próprio punho pelo empregado, firmado diante de duas testemunhas, com a chancela sindical “. Sobre a garantia no emprego prevista para o membro da CIPA, dispõe o artigo 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT, in verbis : “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - (...); II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”. O artigo 165 da CLT, por sua vez, estatui o seguinte: “Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado”. A referida garantia dos membros das comissões internas de prevenção de acidentes se destina a assegurar ao seu portador autonomia suficiente para desempenhar as suas funções de executar planos e atividades, a fim de prevenir, conscientizar e diminuir os riscos de acidente do trabalho e doenças profissionais no ambiente laboral,

protegendo-o de possíveis represálias do empregador. Tal proteção é, em princípio, irrenunciável, uma vez que protege o empregado membro da CIPA contra eventuais represálias da empresa, em razão de eventual rigor na fiscalização das normas relativas à segurança do trabalho. Conclui-se, assim, que a garantia prevista na norma possui caráter cogente, tendo em vista que visa à proteção de todos os trabalhadores que se ativam nos estabelecimentos do empregador. Nesse contexto, em regra, não há falar em renúncia ao direito à estabilidade no emprego. Contudo, o princípio trabalhista da irrenunciabilidade de direitos comporta exceção quando não há prova de fraude ou o vício capaz de invalidar ato de renúncia expressa e voluntária à garantia no emprego. Frisa-se, por oportuno, que a estabilidade provisória do cipeiro, de que trata o item II da Súmula nº 339 do TST, não constitui vantagem pessoal, mas garantia às atividades dos membros da CIPA na defesa da categoria de trabalhadores, o que está a conferir, em alguns casos, o caráter disponível ao direito à referida garantia no emprego. Em virtude dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a renúncia deve ser admitida como exceção, pelo que não se deve falar em renúncia tacitamente manifestada, nem interpretar extensivamente o ato pelo qual o empregado se despoja de direitos que lhe são assegurados ou sobre os quais transaciona. Logo, a renúncia deve corresponder a ato explícito, não podendo ser presumida. Na hipótese, não há prova de que o ato foi praticado com vício de consentimento. Além disso, é salutar esclarecer que a existência de vício de consentimento no ato de renúncia caracteriza fato constitutivo do direito da reclamante, cujo ônus probatório lhe incumbe, nos termos dos artigos 373, inciso I, do CPC e 818 da CLT. Desse modo, não tendo se desincumbido do seu encargo probatório, o autor deve arcar com o peso da decisão desfavorável, em estrita observância às regras de distribuição do ônus objetivo da prova. Desse modo, considerando as premissas fáticas delineadas nos autos, faz-se mister reconhecer a validade da renúncia expressa e voluntária do reclamante à garantia no emprego decorrente de sua condição de membro de CIPA, ante a ausência de demonstração de vícios de consentimento que pudessem impingir o ato de nulidade. Agravo desprovido. (Ag-AIRR-101296-93.2017.5.01.0009, 3ª Turma, Relator Ministro J. Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/11/2023 - grifos acrescentados).

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - INTERVALO INTRAJORNADA - CONCESSÃO PARCIAL - PAGAMENTO TOTAL DO PERÍODO CORRESPONDENTE- VÍNCULO DE EMPREGO EM PERÍODO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**  
A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas do suprimido, com acréscimo de adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, mais reflexos. Incidência da Súmula nº 437, item I, do TST. **INDENIZAÇÃO - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO DA CIPA - RENÚNCIA - AUSÊNCIA DE VÍCIO DE VONTADE - VALIDADE** A renúncia à estabilidade provisória de membro da CIPA é válida, quando não há vício de vontade de seu titular. Isso porque o direito constitucional à estabilidade provisória do Cipeiro é uma garantia da categoria de trabalhadores, não possuindo caráter de vantagem pessoal. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. (RR-1301-35.2013.5.09.0653, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 10/06/2022 - grifos acrescidos).

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. ESTABILIDADE. MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA EXPRESSA E POR ESCRITO. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. VALIDADE.** O art. 10, II, a, do ADCT da Constituição Federal confere estabilidade temporária ao “empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”. Referido direito assegurado apenas aos trabalhadores representantes dos empregados na direção da CIPA, titulares e suplentes, não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA (Súmula 339, I e II, do TST). A par disso, a jurisprudência desta Corte vem decidindo no sentido de que a renúncia ao cargo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, por manifestação de vontade livre e desimpedida, em documento escrito, afasta o direito à estabilidade provisória, previsto no art. 10, II, a, do ADCT da Constituição Federal, quando não constatada a existência de vício de consentimento. No caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho, soberano na análise do conjunto fático-probatórios dos autos, concluiu pela existência de renúncia expressa

e escrita do direito à estabilidade provisória do empregado membro da CIPA, registrando que não houve comprovação da ocorrência de vício de consentimento pelo Obreiro. Destacou que a rescisão contratual foi homologada com chancela sindical, sem ressalvas ou alusão a qualquer circunstância que evidenciasse vício de vontade - premissa fática inconteste à luz da Súmula 126/TST. Harmonizando-se 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. **Agravo de instrumento desprovido.** (TST - AIRR: 5714120175110002, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/12/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018 - grifos acrescidos)

**RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA EXPRESSA E POR ESCRITO À ESTABILIDADE. RESCISÃO CONTRATUAL HOMOLOGADA PELO SINDICATO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO NÃO COMPROVADO.** No caso dos autos, há manifestação expressa do trabalhador renunciando à estabilidade. Além disso, não se identifica a existência de nenhum vício de consentimento apto a invalidar a renúncia do reclamante. **A jurisprudência desta Corte vem entendendo que a renúncia expressa ao cargo na CIPA, por livre manifestação de vontade, afasta o direito à estabilidade provisória, quando não for constatado vício de consentimento.** Precedentes de todas as Turmas do TST. **Recurso de revista não conhecido.** (RR-1106-64.2011.5.04.0231, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 6/9/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15.09.2017 - grifos acrescidos).

No caso dos autos, não ficou provado qualquer vício decorrente de erro, dolo ou coação na renúncia à estabilidade provisória por parte do Autor e pedido de demissão apresentado à fl. 127, tendo o Obreiro deixado claro que o fez "*por livre e espontânea vontade, em caráter irrevogável e irretratável, na melhor forma de direito, por motivos íntimos e particulares*" (fl. 94), bem como, solicitou seu desligamento "*de forma imediata por motivos pessoais*" (fl. 127).

A validade do pedido de demissão sequer foi arrolada na audiência de instrução processual como ponto controvertido, inexistindo dúvida, pois, que o Autor estava cômico de sua manifestação de vontade e ciente de seus efeitos, expressando

de forma livre e consciente seu desejo, sua vontade, sua intenção de renunciar à estabilidade decorrente do cargo de cipeiro e pedir seu desligamento dos quadros funcionais da Ré.

Veja-se que, em seu depoimento pessoal, o Autor esclareceu que, depois que pediu demissão, *“eu abri uma empresa pra mim”*, ou seja, passou a atuar como empresário, ficando patente seu interesse em se desligar da Reclamada para poder se dedicar ao empreendedorismo.

Aliás, em pesquisa junto à rede mundial de computadores, pode-se verificar que *“A empresa com a razão social L. K.C., opera com o CNPJ 59.363.193/0001-98 (59363193000198) e foi fundada em 08/02/2025. O endereço de sua sede está localizada na Rua T. K., 110 - Campo do Meio, Campo Largo - PR, 83.604-700. Sua atividade principal é de Obras de alvenaria, de acordo com o código CNAE F-4399-1/03.”*

Observe-se que o Reclamante pediu demissão em 06.02.2025 (fl. 127), e sua empresa foi constituída no dia 08.02.2025, ficando patente o inequívoco interesse do Autor em se desligar da Ré para iniciar seu negócio próprio.

Registre-se que o princípio da conexão que rege o processo eletrônico autoriza ao Juízo se valer de informações e conhecimentos que não constam expressamente nos autos para proferir decisão, tendo por contexto o ambiente virtual propiciado pela rede mundial de computadores em que está inserido o processo judicial eletrônico.

Hodiernamente, o julgador não está mais restrito aos informes disponíveis tão somente nos autos, conforme apresentado pelas partes, podendo se valer também de informações disponibilizadas no ambiente virtual da internet para a formação de sua convicção. É o que vem sendo denominado de *“princípio da conexão”*, com amparo no qual o Juízo pode valer-se de informações que não constam expressamente nos autos, mas podem ser obtidas junto à rede mundial de computadores, tendo por contexto o ambiente virtual e o processo judicial eletrônico, suplantando-se, em parte, o princípio da escrituração (*“quo non est in actis non est in mundo”*).

No mais, não se cogita da alegada rescisão indireta do contrato de trabalho.

A rescisão indireta consiste no rompimento do contrato de trabalho por causa de alguma conduta faltosa imputável ao empregador tipificada no art. 483 da CLT.

Como bem explicita Homero Batista, **“Denomina-se rescisão indireta a**

**justa causa patronal, ou seja, a necessidade de o empregado pedir para sair do emprego por excesso e agressões praticadas pelo empregador”** (Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023. p. 83).

Para a jurista Vólia Bomfim, rescisão indireta ou despedida indireta **“É a faculdade que possui o empregado de romper o contrato por justo motivo quando o empregador praticar uma das hipóteses previstas em lei como justa causa”** (Direito do Trabalho. 19ª ed., Rio de Janeiro: Forense; Método, 2022. p. 1142).

As hipóteses legais para a rescisão indireta do contrato de trabalho estão elencadas no art. 483 da CLT, e a falta deve apresentar gravidade tamanha que torne insustentável a continuidade do vínculo empregatício. Seu reconhecimento pressupõe a caracterização dos seguintes requisitos: ato doloso ou culposo do empregador, tipicidade da conduta, e o nexo de causalidade entre o ato e a rescisão havida. Ao empregado cabe apontar especificamente a falta cometida pelo empregador passível de ser enquadrada em uma das hipóteses descritas no citado dispositivo, sendo necessária, ainda, a demonstração de inviabilidade da continuação da relação de emprego em razão do ato faltoso praticado pelo empregador.

No caso em análise, a Reclamada não incorreu em qualquer das condutas faltosas arroladas no dispositivo celetário citado como passível de ensejar a resolução contratual por justa causa patronal, observando-se que, no presente caso, o extrato de fls. 30/31 não evidencia qualquer irregularidade nos haveres fundiários, limitando-se o pedido exordial a asseverar que *“a Reclamada não efetuou o correto recolhimento do FGTS em decorrência das diferenças salariais apontadas”* (fl. 17), diferenças estas decorrentes de suposto desvio de função e equiparação salarial que não foram reconhecidas (fls. 162/167).

Do mesmo modo, não havia atrasos salariais de forma reiterada, mas de modo pontual, conforme deixou claro a testemunha de indicação laboral, Sr. L. T. D. R., ao asseverar que tais atrasos aconteciam *“de vez em quando, não era todo o mês”*, sendo de poucos dias, mas era pago, enquanto que a testemunha J. L. R., também ouvida a convite do Autor, disse que à época em que prestou serviços à Ré não houve atraso no pagamento de salário e nem no pagamento do vale alimentação, e a preposta da Reclamada esclareceu que apenas no mês de fevereiro de 2025 é que houve atraso no pagamento dos salários, mesmo mês em que o Obreiro pediu demissão (06.02.2025).

Saliente-se que o Autor disse em seu depoimento pessoal que não lembrava dos meses em que, supostamente, houve atraso no pagamento de seu salário e do

vale alimentação, não havendo dúvida, portanto, que, se tais atrasos ocorreram, não eram de forma habitual ou reiterada, mas esporádica e do modo não significativo, tanto que o próprio Obreiro não se recorda dos períodos em que hipoteticamente aconteceram.

Não ficaram evidenciados, ainda, o suposto desvio de função, a suposta equiparação salarial ou o suposto tratamento ríspido, agressivo ou abusivo em tese dispensado por seus superiores hierárquicos, nem “pressão” ou cobranças excessivas, tendo a testemunha L. T. D. R. , ouvida a convite do próprio Autor, destacado que o ambiente laboral era bom de se trabalhar.

Na verdade, ficou claro que o pedido de demissão do Reclamante decorreu de sua insatisfação pessoal pelo fato de, por diversos motivos, não estar conseguindo ascender profissionalmente, o que o fez querer buscar novos caminhos junto ao empreendedorismo, circunstâncias que, em hipótese alguma, autorizam o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ante o exposto, **mantém-se** a r. sentença.

#### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

A pretensão obreira relativa ao recebimento de indenização por danos morais foi rechaçada pelo r. Juízo de Origem com base nos seguintes fundamentos:

#### **4. DANO MORAL**

Em decorrência dos fatos narrados nos itens anteriores, o Reclamante pleiteia o pagamento de indenização por dano moral.

A Reclamada contesta o pedido, aduzindo que o Autor não demonstrou a ocorrência de qualquer ato ilícito, abusivo ou discriminatório por parte da empresa, e que “A mera alegação de dissabores, inerentes às relações interpessoais e às próprias vicissitudes da vida profissional, não se confunde com o dano moral passível de reparação”. Requer a improcedência.

Em audiência, o Reclamante disse que seu chefe era o J. ; que o L. era o supervisor; que o turno mudava a cada dois meses, então chegava a trabalhar com o Sr. L. ; que o J. era o diretor e que ele ficava quase todo dia andando para baixo a para cima; que só tinha relação com ele quando ele passava por perto, mas ele não cumprimentava, não dava espaço; que só uma vez que ele foi grosseiro, não lembra

bem quando foi, mas foi quando faltou bastante material; que acha que foi na metade do ano; que esse tratamento dele foi olhando para o depoente; que ele foi na sala de envase; que foi forçado a pedir a demissão por causa da estabilidade; que falaram que não tinha chance no laboratório e que estava fraca a empresa; que quem falou foi o L. e o J. ; que o L. falou que era melhor pedir a demissão; que o depoente ficou pressionado; que o L. oferecia promoção, falava que “se você fizer isso, você vai ter aumento”; que o depoente não pediu para mudar de cargo; que a carta que escreveu para pedir demissão foi um texto que a Fernanda do RH colocou na tela e pediu para copiar; que depois que escreveu a carta ela falou sobre a estabilidade; que o depoente sempre foi pedreiro e depois que saiu da Reclamada abriu uma empresa; que não lembra os meses de atraso de salário e do vale alimentação.

A preposta da Reclamada disse que houve atraso em fevereiro de 2025; que além desse período não houve atrasos; que não havia exigência de o funcionário fazer horas extras; que o Autor não fez nenhuma reclamação no RH, apenas comentou com a depoente sobre isso; que a depoente era a responsável pelo RH; que o Autor nunca fez reclamação sobre o Sr. L. ou o Sr.J. .

A testemunha L. T. D. R. disse que de vez em quando atrasava o salário, não era todo mês; que não lembra o mês; que o vale alimentação também; que o ambiente de trabalho para o depoente era um ambiente bom de se trabalhar; que não presenciou nenhuma situação entre o Sr. L. e o Autor; que em janeiro atrasou o salário uns quatro dias e o vale uns dez dias, mas foram pagos; que se recorda desse atraso.

A testemunha J. L. R. disse que quando trabalhou na empresa não acontecia de ter atraso salarial e de vale alimentação; que havia exigência para realizar horas extras; que tinha um pouco de pressão no ambiente de trabalho; que o encarregado ficava junto, observando se estava trabalhando, para sair a produção; que não se lembra de nenhuma situação do Sr. L. ou do Sr.J. em relação ao Autor; que não lembra se anotava no ponto as horas extras; que não lembra se o Autor pediu para mudar de função.

A testemunha L. A. M. disse que não ofereceu ao Reclamante nenhum tipo de aumento de salário; que nem pode conceder aumento; que não se recorda de haver atraso de salário, mas de vale alimentação sim; que ficou uns 10 dias atrasado e depois a empresa pagou o vale; que o Sr. J. é diretor industrial; que o Autor não tem contato diário com o Sr. J. , mas tem livre acesso para falar com ele; que nunca

presenciou o Sr.J. sendo grosseiro com a equipe ou algum funcionário; que o Autor era um bom funcionário e em um certo momento foi conversado que se ele trabalhasse bem poderia haver uma mudança de cargo.

Conforme decidido nos itens anteriores, não foram reconhecidas as alegações de desvio de função, equiparação salarial, nulidade do pedido de demissão e rescisão indireta.

Além disso, não há provas nos autos de cobrança ou pressão excessivas. As testemunhas ouvidas não relataram qualquer situação envolvendo o Autor e os superiores Sr. L. e/ou Sr. J. , de modo que a testemunha Sr. Luciano, indicado pelo próprio Reclamante, chegou a declarar que o ambiente da empresa era bom de se trabalhar.

Quanto à alegação de atraso salarial, os recibos salariais juntados pela Reclamada foram impugnados pelo Autor apenas quanto aos valores e ausência de assinatura, nada mencionando quanto às datas de pagamento (fls. 135/136). Além disso, a prova oral não permite concluir que havia atrasos reiterados nos pagamentos, de forma que não restou caracterizada a situação prevista na Súmula 33, item I, do E. TRT da 9ª Região.

Diante do exposto, indefiro o pedido. (fls. 169/171).

Pede o Reclamante a modificação do decidido, alegando que *“o ambiente de trabalho era hostil, que sofriam cobranças, inclusive para realização de horas extras e ainda houve atrasos reiterados de salário”* (fl. 185).

Sem razão.

O conjunto probatório existente nos autos evidenciou que os supostos atrasos salariais foram esporádicos, e não reiterados, sequer sabendo o Reclamante precisar quando, em tese, teriam ocorrido, dizendo em audiência que precisaria consultar seu extrato bancário, ou seja, tais supostos atrasos não eram frequentes ou diuturnos, não angustiando o trabalhador com incertezas quanto a seu sustento ou de de seus familiares, não ultrapassando, portanto, a esfera do mero dissabor.

A testemunha J. L. R. , ouvida a convite do Reclamante, disse que havia *“um pouco de pressão”* no ambiente de trabalho porque o encarregado ficava observando se estavam trabalhando, circunstância esta que decorre da própria natureza do contrato de trabalho e do poder de direção patronal, não caracterizando ato ilícito,

mas, sim, o exercício regular de um direito por meio de um preposto (o encarregado).

A testemunha L. T. D. R. , por sua vez, disse que o ambiente laboral era bom de se trabalhar e que jamais presenciou qualquer rusga ou atrito entre o Reclamante e algum superior hierárquico, constando, ainda, no item 5. do contrato de trabalho ajustado entre as partes que *“Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em Lei”* (fl. 93).

Inexistiu, portanto, qualquer violação a direito personalíssimo do Reclamante passível de ensejar eventual indenização por supostos danos de natureza extrapatrimonial.

Cabe ponderar que a crescente judicialização de demandas indenizatórias por dano moral revela uma preocupante tendência de banalização de um instituto jurídico de suma importância. O que outrora se destinava a reparar ofensas graves à honra, à imagem e a outros direitos da personalidade tem sido, por vezes, desvirtuado em busca de compensações financeiras por meros dissabores do cotidiano. Essa inflação de ações fragiliza a credibilidade do sistema judiciário e desvirtua a nobre função da responsabilidade civil, que é a de restaurar um abalo moral significativo, e não de fomentar enriquecimento sem causa ou de transformar trivialidades em fonte de lucro.

A busca incessante por indenizações, muitas vezes desproporcionais ao alegado dano, fomenta o que se convencionou chamar de “indústria do dano moral”. Advogados, por vezes, incentivam seus clientes a ingressarem com ações por situações corriqueiras, inflando o número de processos e asoberbando o Poder Judiciário. Essa cultura da indenização a qualquer custo desvirtua o caráter pedagógico e sancionatório da responsabilidade civil, transformando-a em um mero instrumento de especulação financeira, em detrimento da sua finalidade precípua de proteção aos direitos da personalidade efetivamente lesados.

Urge, portanto, um olhar mais crítico e rigoroso por parte dos operadores do direito e da sociedade como um todo. A banalização do dano moral não apenas onera o sistema judiciário, mas também desvaloriza as reais ofensas morais, tornando mais difícil a justa reparação daqueles que efetivamente sofreram um abalo significativo em sua esfera personalíssima. É fundamental resgatar a seriedade e a excepcionalidade da condenação por dano moral, restringindo-a aos casos em que a lesão aos direitos da personalidade seja patente e de considerável magnitude.

Ante o exposto, **nega-se provimento** ao recurso ordinário do Reclamante.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA**

No que tange aos honorários advocatícios de sucumbência, assim decidiu o i. Julgador de primeiro grau:

#### **9. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Tendo sido recíproca a sucumbência em razão da procedência em parte dos pedidos analisados, nos termos do artigo 791-A, § 3º, da CLT, condeno a Reclamada no pagamento de honorários de sucumbência à procuradora da parte autora de 10% sobre o valor da condenação, conforme apurado em fase de liquidação da sentença, e condeno a parte autora no pagamento de honorários de sucumbência aos procuradores da Reclamada de 10% sobre o montante atualizado dos pedidos integralmente indeferidos, devendo ser observada a condição suspensiva da exigibilidade do pagamento da referida verba honorária, na forma do § 4º, do artigo 791-A da CLT, em conformidade com a decisão proferida na ADI 5.766 pelo C. STF. (fls. 172/173).

Pede o Reclamante *"a reforma da decisão proferida nos presentes autos a fim de que os honorários de sucumbência devidos aos procuradores da reclamante sejam majorados para 15% (quinze por cento) incidentes sobre o valor da condenação"* (fl. 190), bem como, pede que *"Ante a concessão dos benefícios da justiça gratuita a Reclamante, REQUER ainda seja reconhecida e declarada a suspensão de exigibilidade dos honorários advocatícios devidos aos patronos da Reclamada nos termos do §4º do art. 791-A da CLT"* (fl. 190).

Analisa-se.

O percentual fixado pelo r. Juízo de Origem a título de verba honorária está balizado pelo art. 791-A da CLT, e deve ser mantido, haja vista que o i. Julgador "a quo" acompanhou mais de perto a atuação dos causídicos junto ao presente feito.

No mais, o art. 85, § 11, do CPC, é inaplicável ao Processo do Trabalho, pois a CLT estabelece, de forma taxativa, os critérios de fixação dos honorários advocatícios de sucumbência que devem ser observados pelo julgador de primeiro grau, balizando-se por aspectos relativos à atuação dos causídicos na primeira instância, como o grau de zelo do profissional, a natureza e a importância da causa, o lugar de prestação do serviço, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o bom exercício de

seu mister, conforme § 2º do art. 791-A da CLT, sem prever a hipótese de majoração da verba honorária em razão da interposição de recurso ordinário por qualquer das partes.

Por fim, o r. Juízo de Origem já determinou a observância da condição suspensiva de exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela parte Reclamante, não possuindo o Autor qualquer interesse recursal em relação a tal questão.

Ante o exposto, **nega-se provimento** ao recurso ordinário do Autor.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Extraordinária Presencial realizada em 12/02/2026, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Luiz Alves; presentes em plenário a Excelentíssima Procuradora Marília Massignan Coppla, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Claudia Cristina Pereira, Carlos Henrique de Oliveira Mendonça e Luiz Alves; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Carlos Henrique de Oliveira Mendonça (Relator), Luiz Alves (Revisor) e Claudia Cristina Pereira; ausente, em férias, a Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, assim como das respectivas contrarrazões da Reclamada. Sem divergência de votos, **REJEITAR** a preliminar de nulidade processual suscitada, e, no mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**. Tudo, conforme os termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de fevereiro de 2026.

**CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA**