



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - ROT-0010544-74.2021.5.18.0005

RELATOR : DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

RECORRENTES : 1. OI MÓVEL S.A. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL E OUTRA

ADVOGADO : RICARDO GONÇALEZ

RECORRENTE : 2. SUZENAINO QUINTINO BRAGA

ADVOGADO : JOÃO VICTOR AMARAL SANTIAGO

RECORRIDOS : OS MESMOS

ORIGEM : 5ª VT DE GOIÂNIA

JUIZ : JOÃO RODRIGUES PEREIRA

EMENTA

SOBREAVISO. CONFIGURAÇÃO. O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, por si só, não leva à conclusão de que o empregado esteja de sobreaviso, devendo ficar demonstrado que há restrição da liberdade de locomoção em horários fora do expediente normal de trabalho, nos quais o empregado permanece em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Inteligência da Súmula 428 do TST.

RELATÓRIO

A sentença de ID 814f1c2 julgou procedente em parte o pedido formulado na reclamação trabalhista ajuizada por Suzenaino Quintino Braga contra Oi Móvel S.A. - em recuperação judicial e Telemar Norte Leste S.A. - em recuperação judicial.

Opostos embargos de declaração pelo reclamante (ID f00ee4f), foram conhecidos e acolhidos em parte (ID 6426761).

As reclamadas interpuseram recurso ordinário (ID 928e2e2).

O reclamante também interpôs recurso ordinário (ID 490a024).

Contrarrazões pelas reclamadas de ID 1b8370a e pelo reclamante de ID e6e0f31.

Sem parecer do douto Ministério Público do Trabalho (artigo 97 do Regimento Interno deste Tribunal).

VOTO

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO PATRONAL

Afirma o reclamante, em suas contrarrazões, que o recurso patronal não merece ser conhecido, por deserto, uma vez que *"a recuperação judicial das reclamadas, como elas mesmas noticiam, teve seu processamento deferido em Junho/2016 e, como cediço, a recuperação judicial e seus efeitos perduram pelo prazo de 02 anos depois de sua concessão, conforme previsto na Lei n. 11.101 /2005 (LRF)"* (ID e6e0f31).

Acrescenta que, *"observando que o prazo em comento se encerrou e que não há notícias nos autos de que tenha havido qualquer prorrogação do processo de soerguimento, seu aditamento ou sua convalidação em falência e, por outro lado, observando que as recorrentes continuam*

desempenhando normalmente sua atividade econômica, não há como defender que elas ainda ostentem a condição de recuperandas, não fazendo elas jus, por conseguinte, ao restritivo beneplácito gravado no § 10º do art. 899 da CLT" (ID e6e0f31).

Pois bem.

Verifica-se pela decisão de ID 150f46a que o processamento da recuperação judicial das reclamadas foi deferido em 29/6/2016, e, pela decisão de 5/10/2020, foi fixado o prazo de 12 meses para encerramento da recuperação judicial, podendo ser prorrogado, caso haja necessidade de se ultimarem os atos relativos às alienações dos ativos (ID e142d45).

E, como ressaltado no recurso das reclamadas, em 2/9/2021 foi proferida nova decisão pelo Juízo da Recuperação, prorrogando até o final de março de 2022 a recuperação judicial do Grupo Oi.

Sendo assim, na data de interposição do recurso, em 1/2/2022, as reclamadas ainda se encontravam em recuperação judicial, motivo pelo qual se aplica a elas o disposto no parágrafo 10 do artigo 899 da CLT, relativamente à isenção do depósito recursal, valendo ressaltar que as custas foram regularmente recolhidas.

Portanto, rejeito a preliminar de deserção do recurso.

Assim, atendidos os requisitos legais, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas reclamadas e pelo reclamante.

MÉRITO

MATÉRIAS COMUNS AOS RECURSOS

NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO. VERBAS DEVIDAS.

Sublevam-se a reclamadas, afirmando que *"a dispensa sem justa causa do reclamante/recorrido foi procedida após mais de 20 (vinte) anos da privatização do Setor de Telecomunicações, ocorrida em 1998 (fato notório), portanto não se cogita a aplicação dos procedimentos/políticas adotados pela Telegoiás, que era uma sociedade de economia mista e deixou de existir"*, concluindo que *"o reclamante era celetista de empresa privada, podendo, portanto, o empregador rescindir unilateralmente o vínculo de emprego do mesmo, sem justa causa, respeitando apenas as exigências e indenizações expressas na CLT e no acordo coletivo vigente, as quais foram devidamente cumpridas"* (ID 928e2e2).

Argumentam que *"o Sistema de Práticas Telebrás nº 720-100-109-GO visava tão-somente estabelecer política de intenções da empresa, quanto à adoção de procedimentos internos por seus gestores, possuindo um caráter meramente organizacional, não resultando o seu descumprimento em nulidade do ato praticado"*, bem como que *"analisando detalhadamente o conteúdo da referida normativa verifica-se que em nenhum dispositivo existe previsão, em caso de descumprimento da referida norma por parte da empresa, a reintegração de empregado dispensado, nem de nulidade do procedimento praticado em desconformidade"*, e, *"por conseguinte, inexistente qualquer forma de garantia de emprego contra uma suposta dispensa sem justa causa"* (ID 928e2e2).

Salientam que, *"considerando que o Sistema de Práticas era um ato administrativo complexo, sujeito à chancela do Ministério da Infraestrutura, e que não houve a referida autorização ministerial, deve ser considerada a nulidade do ato, impossibilitando sua aplicação"*, bem como que *"a Orientação Jurisprudencial 247 da SBDI-1 do TST reconhece a possibilidade de dispensa imotivada de empregados de empresas públicas ou sociedades de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independentemente de ato motivado para sua validade"*, e que *"essa questão está superada por recentíssimas decisões da e. SBDI-1 que reviu seu entendimento, em atenção à decisão do STF no RE 589.998/PI e pacificou a tese ao redor da matéria de dispensa imotivada de empregado de sociedade de economia mista que, 'a despeito de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa, não gera direito à estabilidade ou reintegração, mormente quando veio a ser privatizada'"* (ID 928e2e2).

Frisam que, "*considerando o atual momento financeiro vivido pela companhia, não apenas em razão de sua Recuperação Judicial, mas também pelos impactos causados pela crise econômica que assola o País e pelo estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (COVID-19), e em razão dessa nova estrutura operacional e de negócios - que culminará na redução da base de clientes e diminuição de receitas - , fez-se necessária a redução do quadro funcional, em continuidade às movimentações iniciadas em novembro/2020*" (ID 928e2e2).

Obtemperam que "*em 08.10.2020 a Empresa firmou com a FENATTEL, FINRATELP e SINTTEL, ou seja, com as Federações e os Sindicatos representantes da categoria profissional de todos os Estados, um 'Termo de Ajuste e Condições para Dispensa de Empregados em Função de Reestruturação Organizacional', que estabeleceu regras para a dispensa de empregados que aderissem ao Programa de Incentivo a Saída (PIS) durante o mês de outubro de 2020 e de empregados que fossem desligados por iniciativa da Empresa nos meses de novembro e dezembro de 2020*", e, "*considerando que não houve adesão voluntária suficiente, a Empresa deu início entre novembro e dezembro de 2020 aos desligamentos por iniciativa do empregador, mantendo também aos empregados desligados neste período grande parte dos benefícios negociados no PIS*" (ID 928e2e2).

Ressaltam que "*em 16/11/2020 a reclamada/recorrente efetuou o desligamento sem justa causa do autor, pagando-lhe, além das verbas rescisórias previstas em lei, os benefícios constantes no item '8' do 'Termo de Ajuste de Reestruturação', inclusive um Abono Indenizatório no valor de R\$ 66.504,41, conforme comprova a documentação ora juntada com a presente peça*", e, "*portanto, a demissão do Autor ocorrida em 16/11/2020 fora embasada na reestruturação da Empresa, com fulcro no Termo de Ajuste firmado com os representantes das Federações e dos Sindicatos, razão pela qual demonstra-se MOTIVO COMPROVADAMENTE RELEVANTE capaz de justificar o desligamento do empregado por iniciativa da empresa, na modalidade sem justa causa*" (ID 928e2e2).

Já o reclamante recorre, aduzindo que "*o deferimento do pedido de observância aos acréscimos das parcelas e reajustes deferidos à categoria no cálculo das indenizações decorrem da própria nulidade da rescisão, a qual impõe a reparação de todos os prejuízos sofridos pelo reclamante pela ilegal dispensa, consoante orienta o princípio do restitutio in integrum*", e, "*em relação à compensação com os haveres rescisórios, como defendido pelo reclamante em seus embargos declaratórios, esta deve se dar apenas em relação às parcelas tipicamente rescisórias (aviso-prévio indenizado, abono indenizatório e 40% de FGTS), não abrangendo, no entanto, aquelas que seriam devidas no curso normal do contrato de trabalho, independentemente da ocorrência ou não de rescisão (ex.: férias + 1/3, 13º salários, saldo de salários, etc.)*" (ID 490a024).

Pois bem.

A sentença, sobre a matéria, foi proferida nos seguintes termos:

"Afirma o trabalhador que foi contratado pela TELEGOIÁS (subsidiária da TELEBRÁS) após a aprovação em concurso público em dezembro/1986, quando estava em vigor o normativo interno 'Sistema de Práticas Telebrás nº 720-100-109-GO', o qual dispunha a respeito de procedimentos para desligamento de empregados por interesse da empresa e integrou ao seu contrato de trabalho.

Aduz que a empregadora não observou o procedimento administrativo nela previsto, bem como, não apresentou nenhuma motivação para o ato rescisório.

Aponta que também não houve respeito à Política de Recursos Humanos nº PD 002/88-GO da TELEGOIÁS, a qual também impunha limitações ao poder potestativo da reclamada em rescindir os contratos de seus empregados.

Requer a declaração de nulidade da dispensa, a reintegração no emprego e o pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento.

Pois bem.

O Sistema de Práticas Telebrás nº 720-100-109-GO dispõe em seus itens 3.04 e 5.02:

'3.04 - Desligamento sem justa causa - é o desligamento do empregado motivado por interesse da Empresa, considerando-se que o mesmo não esteja satisfazendo às necessidades do trabalho, ou por interesse do serviço.

5.02 a) - Nos casos de demissão sem justa causa, deverão constar da fundamentação do pedido, as informações relativas a treinamento e desempenho do empregado, devendo a chefia imediata cientificar o empregado dos motivos de seu desligamento, após concluído o processo de dispensa'.

O referido normativo interno estabelece critérios para o desligamento de empregados por iniciativa da empresa, mas exigindo do administrador que, em tal situação, especifique as causas determinantes ensejadoras do término do contrato de trabalho, além de submeter a validade do ato a procedimentos específicos.

Ou seja, o regulamento aponta que o empregado só pode ser demitido, ainda que sem justa causa, por motivo relevante e devidamente comprovado, após regular procedimento.

Vale ressaltar que as referidas cláusulas não concedem estabilidade contratual ao trabalhador, mas limita o direito potestativo do empregador em despedir o empregado sem justo motivo, obrigando este a prestar informações acerca dos motivos do desligamento.

Resta indene de dúvidas que o Sistema de Práticas Telebrás nº 720-100-109-GO estava em vigência ao tempo da admissão do trabalhador, tendo integrado o seu contrato de trabalho nos termos do item I da Súmula nº 51 do TST, in verbis: 'NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento'.

Ao tempo da contratação do autor havia norma interna da empresa que condicionava o direito do empregador de pôr fim ao contrato de trabalho a uma série de requisitos formais e materiais, o que não foi observado pela empregadora.

O aviso-prévio de fl. 709 expressa que o obreiro foi dispensado sem causa em 16/11/2020 e não aponta nenhuma justificativa para tanto ou mesmo o regular procedimento administrativo.

Ainda, em 01/04/1988, houve a implementação de uma Política de Recursos Humanos (fls. 79/88), que também estabelece em seus itens 10.59 e 10.60 critérios limitadores da dispensa de empregados.

Cabe destacar que a OI não apresentou nenhum ato que tenha revogado as normas citadas pelo reclamante em data anterior ao início do contrato de trabalho.

Assim, não obstante a sucessão da TELEGOIÁS pela BRASIL TELECOM e, posteriormente, OI S.A., os contratos de trabalho das empresas sucedidas foram transferidos às empresas sucessoras, sendo inviável a supressão de direitos já incorporados aos empregados, sob pena de configurar alteração contratual lesiva, em desacordo com o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT.

Com efeito, apesar da extinção da antiga empresa TELEGOIÁS, em razão de privatização, e sucessão empresarial pela empresa BRASIL TELECOM S.A. (OI S.A.), consideram-se válidos os regulamentos internos supra que dispunham sobre a dispensa de empregados, por serem normas mais benéficas ao

trabalhador ao limitar o exercício do poder potestativo do empregador de rescindir imotivadamente o contrato de emprego.

Merece destaque o fato decorrente da privatização da empresa pública contratante do reclamante não alterar tal raciocínio, eis que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos dos trabalhadores. O acolhimento de entendimento diverso também levaria à violação de princípios constitucionais de proteção e valorização do trabalho humano.

(...)

Data venia, o termo de ajuste e condições para dispensa de empregados em função da reestruturação organizacional (fls. 1123/1127) não serve para justificar a rescisão do contrato de trabalho do reclamante, destacando-se que não foi instaurado nenhum procedimento administrativo em relação ao mesmo.

Dessa forma, uma vez que a primeira reclamada dispensou o obreiro sem observar as regras procedimentais estabelecidas no Sistema de Práticas Telebrás nº 720-100-109-GO e na Política de Recursos Humanos de 01/04/1988, até porque não há qualquer prova nos autos no sentido de sua observância, imperiosa é a declaração de nulidade do respectivo ato rescisório, o que ora declara-se.

Em consequência, defere-se a reintegração do reclamante ao emprego na função anteriormente ocupada (especialista telecom consultor), devendo a empregadora quitar os salários e vantagens (gratificação natalina, férias mais 1/3, PLR, auxílio-alimentação e FGTS) do período 17/11/2020 até a efetiva reintegração; bem como a condenação das reclamadas nas obrigações de fazer consistentes na retificação da CTPS do obreiro, com anulação da baixa, sob pena da mesma ser feita pela Secretaria desta Vara; e no recolhimento do FGTS em face dos salários e 13º salários do período de afastamento deferidos nesta sentença, sob pena de execução direta do equivalente, sem posterior liberação, em face da reintegração.

Condena-se a empregadora também a restabelecer o plano de saúde, plano odontológico e o plano de previdência privada do reclamante nas mesmas condições anteriores.

Em face da reintegração, não há que se falar em pagamento de verbas rescisórias, sendo que as pagas, conforme TRCT de fls. 1095/1096, podem ser compensadas com as parcelas acima deferidas, inclusive, a multa de 40% sobre os depósitos fundiários, o que ora defere-se.

A base de cálculo das parcelas no período de afastamento deverá observar o último salário-base do obreiro (R\$ 13.040,08)." (ID 814f1c2).

Isso não obstante, entendo que não há falar em declaração de nulidade da dispensa do autor nem em reintegração no emprego com o pagamento das verbas referentes ao período entre a dispensa e a reintegração, conforme o julgamento proferido em 19/8/2020 por esta 1ª Turma Regional no ROT-0010750-13.2018.5.18.0161, de minha relatoria, em que figurou como reclamada a Oi S.A. - em recuperação judicial, no qual a sentença foi mantida pelos seus próprios fundamentos, os quais ora adoto como razões de decidir:

"Incontroverso nos autos que o reclamante foi admitido pela extinta TELECOMUNICAÇÕES DE GOIÁS S.A. (TELEGOIÁS), que foi sucedida pela BRASIL TELECOM S.A. no ano de 2000; e que em 27/2/2012, a BRASIL TELECOM S.A. foi sucedida pela OI S.A., ora reclamada. Ocorrida, portanto, a sucessão de empregadores.

Noutro giro, restou comprovado que a norma interna identificada como 'Sistema de Práticas Telebrás nº 720-100-109-GO' previa que a dispensa sem justa causa deveria ser fundamentada, especialmente com informações sobre treinamentos e desempenho do empregado; e, ainda, que os motivos da dispensa deveriam ser comunicados ao empregado após a conclusão de um processo específico para tanto (ID. 458D36f).

Contudo, prevalece no C. TST o entendimento de que 'é inaplicável ao (...) sucessor norma que estabelecia a necessidade de motivação do ato de dispensa imposta ao sucedido, sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública, visto que o sucessor está submetido a regime jurídico puramente privado, não havendo falar que subsistiria a necessidade de declarar nula a dispensa ante o atual entendimento do c. STF, proferido ao julgamento do processo RE589.998/PI' (Processo: E-ED-RR - 127200-03.2007.5.09.0411 Data de Julgamento: 16/11/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24 /11/2017).

Este Tribunal seguiu a mesma linha:

'PRIVATIZAÇÃO DE ENTE PÚBLICO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO DA DISPENSA. INVIABILIDADE DE REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. Ocorrendo dispensa do empregado após a venda da estatal para a iniciativa privada (Lei 8.031/90), não subsiste para ela a obrigatoriedade de

motivação da dispensa, haja vista que o requisito de validade dos atos administrativos impõe-se exclusivamente aos entes públicos. Recurso do sindicato-autor conhecido e desprovido'. (TRT18, RO-0012028-78.2017.5.18.0001, Rel. GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, TRIBUNAL PLENO, 23/08/2018)

'RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/07. BANESTADO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. NORMA INTERNA. DISPENSA IMOTIVADA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. INVIABILIDADE DE REINTEGRAÇÃO. Esta Subseção Especializada I reviu e pacificou o entendimento ao redor da matéria de dispensa imotivada de empregado de sociedade de economia mista que, a despeito de norma interna estabelecendo procedimento para dispensa, não gera direito à estabilidade ou reintegração, mormente quando veio a ser privatizada. Acrescente-se que é inaplicável ao Banco sucessor norma que estabelecia a necessidade de motivação do ato de dispensa imposta ao sucedido, sociedade de economia mista, integrante da Administração Pública, visto que o sucessor está submetido a regime jurídico puramente privado, não havendo falar que subsistiria a necessidade de declarar nula a dispensa ante o atual entendimento do c. STF, proferido ao julgamento do processo RE 589.998/PI. Precedentes desta e. Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido.' (Processo: E-ED-RR - 127200-03.2007.5.09.0411 Data de Julgamento: 16/11/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT24/11/2017)'. (TRT18, RO - 0011079-7.2015.5.18.0007, Rel. MARIO SERGIO BOTTAZZO, TRIBUNAL PLENO, 10/08/2018)

Coadunando com os posicionamentos do TST e do TRT da 18ª Região, concluo que as normas internas da TELEGOIÁS, que dispunham sobre a necessidade de motivação da dispensa, não se aplicam à reclamada, regularmente investida do direito potestativo de dispensar seus empregados sem justa causa.

Ante o exposto, julgo improcedentes os pedidos de declaração de nulidade da dispensa do autor (sem justa causa); de reintegração ao trabalho; bem como de pagamento de indenização por danos materiais (salários, férias, 13º salário, FGTS e outros desde a data da dispensa até a data da reintegração)."

No mesmo sentido, cito precedentes desta Turma: ROT - 0011670-12.2019.5.18.0012, de minha relatoria, julgado em 24/07/2020 e ROT - 0010594-2.2018.5.18.0007, de relatoria da Desembargadora Iara Teixeira Rios, julgado em 9/9/2019.

Logo, reformo a sentença, para considerar válida a dispensa imotivada do autor, não havendo falar, de consequência, em reintegração no emprego e pagamento dos salários e demais vantagens do período da dispensa até a reintegração, tampouco em restabelecimento dos planos de saúde, odontológico e de previdência privada, tampouco do auxílio alimentação.

Afastada a reintegração, não há falar em compensação das verbas rescisórias com as deferidas na sentença.

Dou provimento ao recurso patronal e nego provimento ao recurso obreiro.

HORAS DE SOBREAviso

Insurgem-se as reclamadas, afirmando que *"o Reclamante/Recorrido não permanecia em sobreaviso, não tendo o mesmo jamais tido sua liberdade limitada fora do horário normal de labor, podendo ir e vir da forma que desejasse, sendo os contatos, se necessário, em raras eventualidades, realizados via telefone celular sem existir qualquer obrigação de atendimento"* (ID 928e2e2).

Ressaltam que *"o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso", e, "caso assim não entenda o preclaro Tribunal Regional, por mera hipótese, tendo por base o princípio da eventualidade, cabe alegar que a prova testemunhal produzida nos autos pelas reclamadas/recorrentes demonstra, indubitavelmente, que o reclamante, a partir de 2017, não acompanhou janela de manutenção no período noturno e antes acompanhava a janela de manutenção apenas uma vez por mês"* (ID 928e2e2).

Acrescentam que *"inexiste na peça exordial pedido de labor efetivamente realizado no período de sobrejornada, portanto caracteriza-se como extra petita o julgamento de primeiro grau, que reconheceu a existência de efetivo labor durante os supostos períodos em sobreaviso, nos termos dos arts. 141 e 492 do novo CPC e sob pena de violação do princípio da adstrição do julgador ao libero"* (ID 928e2e2).

O reclamante, por sua vez, argumenta que, *"acerca do divisor de horas extras a ser aplicado, diferentemente do que foi entendido na origem, o reclamante possuía jornada contratual de 40hs semanais, o que inclusive foi narrado na inicial ('...o reclamante, que possuía jornada contratual de segunda a sexta das 08 às 17h30min com 1h30min de intervalo...', fls. 21) e é comprovado pelos registros de ponto (vide fls. 885, por exemplo), circunstância que atrai a aplicação de divisor 200 para cálculo do salário-hora, consoante se extrai de interpretação do art. 64 da CLT e como pedido na inicial"* (ID 490a024).

Menciona que *"o labor em dias destinados ao descanso semanal (no caso, aos domingos) atrai a obrigatoriedade de remuneração dobrada do salário hora, conforme se extrai do art. 9º da Lei 605/1949, cuja lógica deverá ser aplicada às horas em sobreaviso, como postulado, porquanto o empregado igualmente sofre comprometimento ao seu período de lazer, cabendo gizar, inclusive, que a própria sentença reconhece que neles dias, por pelo menos 2hs, o autor efetivamente trabalhava"* (ID 490a024).

Aduz que, *"nos termos do julgamento do IRR 10169-57.2013.5.05.0024 pelo C. TST, o qual determinou a revisão da OJ 394, o DSR reflexo das horas em sobreaviso deve compor a base de cálculo das demais parcelas acessórias do pedido (13ºs, férias + 1/3, etc.), assim como postulado na inicial"* (ID 490a024).

Por fim, alega que, *"advindo eventual (e improvável) reforma da sentença no capítulo relativo à reintegração do reclamante, o que se cogita por hipótese, passarão ser devidos os reflexos das horas em sobreaviso em 40% de FGTS e aviso indenizado, de modo que deveria ter constado ressalva neste sentido no julgado"* (ID 490a024).

Ao exame.

O reclamante afirmou, na petição inicial, que era escalado como responsável técnico pelas janelas de manutenção, devendo acompanhá-las até o seu encerramento no sistema, período em que deveria permanecer de sobreaviso em sua residência, com o notebook e celular corporativo ligados para que pudesse atender às necessidades de serviço, com restrição a sua liberdade, sendo comum

a necessidade de comparecer presencialmente ao local das manutenções. Disse que as referidas "janelas de manutenção" ocorriam, em média, 3 vezes por semana, de segunda a sexta-feira, das 17h31min à 0h, e 1 sábado e 1 domingo ao mês, das 8h às 20h.

Postulou o pagamento das horas de sobreaviso e reflexos, bem como que a reclamada exhibisse todos os relatórios de janelas de manutenção em que o autor figurou como responsável, sob pena de prevalecerem as alegações contidas na exordial.

Na defesa, a reclamada afirmou que sempre que o autor realizou labor fora de sua jornada normal era registrado no sistema de apontamento de horas trabalhadas, sendo que as janelas de manutenção ocorriam de forma muito eventual, durante a jornada normal de trabalho, e podiam ser acompanhadas pelo reclamante de forma remota, motivo pelo qual não permanecia em regime de plantão nem à disposição da reclamada durante esse período.

Pois bem.

Dispõe a Súmula 428 do TST:

"SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso."

Com efeito, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, por si só, não leva à conclusão de que o reclamante estivesse em estado de sobreaviso, se não demonstrado que havia

restrição da liberdade de locomoção em horários fora do expediente normal de trabalho, tal como ordem expressa para permanecer em determinado local ou em uma determinada distância do local de trabalho com o telefone constantemente ligado para atender a um chamado.

Saliente-se que, nos termos dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, era do reclamante o ônus de provar que ficava em sobreaviso, por se tratar de fato constitutivo do seu direito, e desse ônus ele se desincumbiu.

As testemunhas ouvidas em audiência declararam que:

"que o depoente não trabalhou junto com o reclamante, mas ele era o gerente dos projetos, pela Oi, sendo que o reclamante abria as janelas de manutenção ou emergencial, sendo que era ele quem abria e quando fechava a gente tinha que comunicar com ele, sendo que ele de vez em quando levava material ao local de trabalho; que a janela era das 8h às 24h, sendo que era muito raro ultrapassar 24h; que não sabe dizer qual era o horário de trabalho do reclamante na reclamada; que o reclamante tratava de todas as janelas, não sabendo dizer quantas ele tratava por semana; que ao que saiba o reclamante não precisava ficar na casa dele aguardando algum chamado em face das janelas, podia atender pelo celular; que era raro ter janela de manutenção no final de semana, sendo que o depoente trabalhou no máximo de duas a três, no horário das 8h às 20h, sendo que em tais janelas o responsável era o reclamante; que existia uma planilha chamada JN, que era enviada para o depoente acerca das janelas de manutenção através de print de computador; perguntas do(a) procurador(a) do (a) reclamante: que o depoente falava com o reclamante em todas as janelas; que o reclamante sempre atendia o depoente, sendo que no máximo depois de 10 minutos que o depoente ligou ele retornava a ligação; que ocorria de faltar algum material, a gente ligava para o reclamante e ele aparecia com o material, com certeza retirado do almoxarifado da Oi; que o depoente não sabe dizer quantas equipes o reclamante tinha que atender, mas em face da Zoponi ou da Cienge eram umas 10 equipes, sendo que cada equipe tinha um site e as equipes funcionavam ao mesmo tempo; que normalmente o reclamante era acionado quando virava o site, tirando o velho e colocando o novo, em média 3 vezes por mês, nas outras vezes a gente apenas ligava para ele, dizia que o serviço tinha terminado e pedia para ele conferir, ou ele conferia ou delegava para alguém; que o depoente falou a média de 3 vezes por mês quanto a sua equipe, não sabendo das outras equipes; que não sabe com certeza mas acha que existia alguma punição para a Oi se ultrapassado o horário da janela, porque a pressão

para cumprir tal horário era grande; perguntas do(a) procurador(a) da(o)(s) reclamada(o)(s): que às vezes a janela do depoente se encerrava durante o horário de expediente normal, nem sempre, sendo que das 3 vezes citadas acima, 2 fechavam durante o expediente e uma fora do horário de expediente; que fora as janelas que viravam, as outras encerravam no horário de expediente normal; que a entrega de material também ocorria durante o horário normal de trabalho, até as 18h" (1ª testemunha indicada pelo autor, ID 0c154c8).

"que o depoente trabalhou junto com o reclamante, mas na mesma sala, há uns 10 /15 anos atrás, sendo que o depoente saiu da empresa em 16/11/2020, sendo que ele saiu junto com o depoente, o depoente pegou o PDV e o reclamante foi mandado embora; que o depoente cuidava da área de telefone fixo e o reclamante da área de telefone celular; que o horário normal de trabalho do depoente era das 8h às 17h30, com 1h30 de intervalo, de segunda a sexta-feira; que o horário normal de trabalho do reclamante era igual ao do depoente; que existia a janela de manutenção, todo equipamento para ser mexido precisava de tal janela, sendo que era o respaldo que a Oi tem para a Anatel; que o reclamante pegava das 7h às 23h59, em face da janela de manutenção; que o depoente não tinha janela de manutenção, já que está sendo retirado a linha de telefone fixo, cada vez menos tem telefone fixo; que não sabe quantas janelas de manutenção o reclamante cuidava por mês, mas eram várias; que o reclamante tinha que ficar em casa durante as janelas de manutenção que ele era responsável fora do horário de expediente; que ocorria do reclamante pegar material no almoxarifado da Oi, na BR-153, perto da Unip, e levar até os locais de trabalho; que ocorria do reclamante ter janelas aos finais de semana, não sabendo dizer quantas vezes por mês, sendo que elas ocorriam no mesmo horário acima citado; que às vezes ocorria da janela de manutenção acabar durante o horário normal de trabalho, até as 17h30, mas normalmente isso não acontecia, sempre dava algum problema; perguntas do(a) procurador(a) do(a) reclamante: que as janelas de manutenção eram informadas para a Anatel; que no sistema da Oi tem um portal de abertura de janela de manutenção, no qual é colocado o horário, quem vai executar, bem como o responsável por dar baixa na mesma, no caso o reclamante, sendo que em tal JM, tinha o contato telefônico e o nome do reclamante; que o reclamante tinha celular, notebook, fornecidos pela empresa, sendo que às vezes ele também utilizava o carro da empresa, mas ele não levava o carro para a casa dele; que acha que a OI poderia ser penalizada pela Anatel se não cumprisse o horário da JM; que os serviços eram executados por empresas terceirizadas; que o pessoal da terceirizada podia ligar para o reclamante durante qualquer horário da JM para pedir orientação; que o reclamante não podia ficar indisponível durante o horário da janela desligando o celular; perguntas do(a) procurador(a) da(o)(s) reclamada(o)(s): que o

reclamante poderia sair de casa levando o celular, mas ficavam com medo de irem em algum lugar em que o celular não atendia e a pessoa ligar para o chefe dos mesmos; que o depoente sabe do horário das janelas do reclamante porque trabalhavam na mesma seção" (2ª testemunha apresentada pelo reclamante, ID 0c154c8).

"que existe a janela de manutenção que a OI informa para a Anatel, sendo que todo tipo de intervenção em equipamento que a gente faz nós precisamos abrir a janela de manutenção, sendo que é necessária a aprovação de áreas internas da OI já que o sistema ficará parado por algum período, por exemplo, poderia ficar sem a cobertura do celular móvel em alguma área por um determinado período, sendo que geralmente o horário da janela de manutenção era diurno, das 8h às 18h; que poderia ocorrer janela de manutenção das 18h às 24h, mas no caso da área móvel, quando necessário, com desligamento de algum aparelho grande, o horário era das 00h às 6h; que trabalhou junto com o reclamante de 2010 até o desligamento dele, sendo que eram da mesma área, sendo que a depoente trabalhava no DF e o reclamante em Goiânia, sendo que os mesmos cuidavam da parte móvel; que o reclamante era responsável por janela de manutenção em Goiânia e a depoente no DF, sendo que os mesmos não executavam, apenas abriam a janela de manutenção e acompanhavam; que a janela de manutenção noturna podia ser acompanhada de qualquer local, sendo que o reclamante não precisava ficar em casa durante a janela de manutenção; que o reclamante acompanhava a janela de manutenção à noite, em média uma vez ao mês, achando que a partir de 2017, sendo que ao que se recorde o reclamante não acompanhou janela de manutenção à noite, com exceção quando ele estava de férias, quando algum membro da equipe o substituía, não necessariamente o reclamante, mas ocorreu do reclamante substituir as férias dele alguma vez; que na maioria das vezes a janela de manutenção encerrava durante o expediente normal de trabalho; que as janelas de manutenção eram abertas e fechadas no sistema da OI, sendo que os mesmos geralmente abriam as janelas das 8h às 20h; perguntas do(a) procurador(a) da(o)(s) reclamada(o)(s): que poderia ocorrer do serviço terminar antes do horário fixado para a janela, sendo que era registrado o período em que o equipamento ficou indisponível, não sendo registrado o horário de término do serviço, mas o colaborador da OI, por exemplo, a depoente, registrava o horário de início e término do trabalho do mesmo, mesmo que passasse das 18h, no cartão de ponto, não registrando na janela de manutenção; perguntas do(a) procurador(a) do(a) reclamante: que as horas extras realizadas fora do escritório da reclamada eram registradas através do aplicativo OI Colaborador, sendo que antes da existência de tal aplicativo poderia inserir as horas extras através do sistema da reclamada de sua casa, no próprio sistema de ponto; que o depoente utilizou o OI Colaborador a partir de

2016 e o reclamante quando começou a pandemia em 2020; que tem certeza que todos os colaboradores passaram a utilizar o aplicativo em 2020; que o reclamante poderia desligar o celular durante alguma janela, caso o prestador precisasse ele poderia ligar para outra pessoa da equipe; que atualmente quando se abre janela tem que indicar o nome e o telefone de quem vai executar, quem é o supervisor técnico responsável, que é o responsável pela área de implantação, no caso de nossa equipe; que retifica e diz que tinha que registrar tais informações desde sempre; que o colaborador da Oi tem que entrar no sistema e encerrar a janela, mas não precisava ser no mesmo dia; que o fornecedor informa no 0800 o início e término da janela, no mesmo dia em que executa o serviço, mas podia encerrar tal janela no sistema da OI apenas no outro dia; (...) que as janelas podiam ocorrer aos finais de semana, das 8h às 18h, sendo que o reclamante já foi responsável por janelas aos finais de semana alguma vez; que a depoente tinha acesso aos relatórios das janelas acompanhadas pelo reclamante, sendo que o próprio sistema gera um relatório" (testemunha indicada pela reclamada, ID 0c154c8).

Como se vê, extrai-se dos depoimentos que, embora o reclamante não precisasse ficar em sua residência fora do horário de expediente aguardando algum chamado durante as janelas de manutenção, ele tinha restrição a sua liberdade de locomoção, pois tinha que estar sempre disponível com o celular ligado para atender aos chamados e, quando ocorria de faltar algum material, ele o retirava no almoxarifado da Oi e levava ao local da manutenção.

Quanto aos horários trabalhados durante os períodos de sobreaviso, observa-se que, na audiência de instrução, o autor requereu que a reclamada exibisse os relatórios das janelas por ele abertas, com o que a reclamada discordou, sob a alegação de não mais possuir tais arquivos e por entender que a prova oral supria a falta de tais documentos.

Todavia, era da reclamada o ônus de exibir os controles de janelas de manutenção, e, não o tendo feito, seria o caso de se presumir verdadeiros os horários informados na exordial.

Ocorre que essa presunção de veracidade é relativa, podendo ser afastada por prova em contrário.

No caso, porém, a prova testemunhal mostrou-se dividida, devendo a questão ser decidida contra quem detinha o ônus probatório, ou seja, a reclamada, motivo pelo qual correta a sentença que, com base na prova dos autos, reconheceu que, no período imprescrito, o reclamante realizava 3 janelas de manutenção durante a semana (segunda a sexta-feira), sendo que uma delas se dava no horário normal de trabalho e, nas demais (duas), ele permanecia de sobreaviso das 17h31min à meia-noite, laborando efetivamente por 1 hora em tal período (atendendo telefone, passando instruções e levando materiais), bem como em um final de semana por mês (sábado e domingo), das 8h às 20 h, sendo que nesses dias trabalhava, em média, por 2 duas horas (atendendo telefone, passando instruções e levando materiais), deferindo as horas de sobreaviso, no valor de 1/3 da hora normal, mais reflexos.

Esclareça-se, por oportuno, que a sentença, ao fixar as horas trabalhadas durante o período de sobreaviso, o fez a fim de que, na apuração das horas de sobreaviso, fossem excluídas aquelas efetivamente trabalhadas, as quais não foram postuladas na exordial.

Assim, se a janela ocorria durante a jornada normal de trabalho, nada é devido a título de sobreaviso. Durante a semana, o sobreaviso ocorria das 17h31min à meia-noite, exceto durante 1 hora, em que havia labor efetivo, e não sobreaviso. Do mesmo modo, aos finais de semana, o sobreaviso ocorria das 8h às 20h, exceto durante 2 horas, em que havia labor efetivo, e não sobreaviso.

Logo, não há falar em julgamento *extra petita*, mesmo porque não foram deferidas horas extras pelo labor efetivo, o qual foi excluído da condenação, mas apenas horas de sobreaviso.

O divisor é o 200, por incontroverso, conforme se extrai da petição inicial e da defesa, ficando reformada a decisão que julgou os embargos declaratórios opostos pelo autor, que considerou que ele estava sujeito à jornada de 44 horas semanais e ao divisor 220.

Não há falar em pagamento em dobro das horas de sobreaviso ocorridas aos domingos, por falta de amparo legal.

Reformada a sentença para considerar válida a dispensa imotivada do autor, reformo também para considerar devidos os reflexos das horas de sobreaviso no aviso prévio e multa de 40% do FGTS, devendo haver a liberação ao autor dos depósitos do FGTS.

Por fim, o TST, no julgamento do IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024, em 20/3/2023, decidiu que a OJ 394 da SDI-1 do TST contará com a seguinte tese e respectiva modulação:

"1. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

2. O item 1 será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20.03.2023."

Sendo assim, conforme decidido pelo TST, o RSR, majorado pelas horas extras, deve refletir no cálculo das demais parcelas, não havendo falar em pagamento em duplicidade.

Todavia, esse entendimento só tem aplicação às horas extras trabalhadas a partir de 20/3/2023, e, como a rescisão contratual do autor ocorreu em 16/11/2020, aplica-se ao caso a redação anterior da OJ 394 da SDI-1 do TST, qual seja:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de 'bis in idem'."

Sendo assim, mantenho a sentença que julgou os embargos declaratórios, a qual entendeu que, "*considerando o disposto na OJ n° 394 da SBDI-1 do TST, o repouso semanal remunerado não integra a base de cálculo dos reflexos deferidos*" (ID 6426761).

Nego provimento ao recurso patronal e dou parcial provimento ao recurso obreiro.

RECURSO DAS RECLAMADAS (MATÉRIA REMANESCENTE)

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO

Recorrem as reclamadas, aduzindo que, "*tendo a parte Reclamante formulado pedidos líquidos, a condenação deve se limitar aos valores estipulados na petição inicial, acrescidos de juros e correção monetária, sob pena de julgamento ultra petita (art. 460 do CPC)*" (ID 928e2e2).

Ao exame.

A jurisprudência quanto a essa matéria ainda não se firmou, tanto no TST, como neste Regional e nesta Turma. Entretanto, sigo no entendimento de que, sendo o pedido líquido e certo, os valores apurados em juízo devem observar o montante especificado na petição inicial, nos moldes da legislação processual.

Acresço que a finalidade da lei, entre outras, foi o de dar celeridade ao processo e evitar que, após o trânsito em julgado da decisão, recomece a discussão sobre contas e valores, com impugnação, embargos e recursos, procrastinando, desnecessariamente, a efetivação do direito.

Verifica-se que, mesmo com essa cautela, que não foi plenamente implementada, até pelos divergentes encaminhamentos judiciais, a fase de execução se alonga por anos, retardando a finalização, que já poderia ter sido feita, na fase de conhecimento, sem prejuízo para as partes e com amplos benefícios para a finalização do processo.

Veja-se, por exemplo, que o TRT 18, apesar do artigo 878 da CLT, mantém dezenas de servidores na Secretaria de Cálculos Judiciais para fazer o que já deveria ter sido feito pelas partes, quando deveria limitar-se a fazer adequações determinadas pelo magistrado condutor do feito.

Além disso, adotada a exigibilidade de pedidos líquidos, caminhando a sentença e eventual acórdão no mesmo sentido, os atos executórios serão muito reduzidos, pois já não haverá discussão sobre valores.

É certo que o parágrafo 2º do artigo 12 da Instrução Normativa 41 do TST dispõe que:

"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 e 293 do Código de Processo Civil."

Mas o parágrafo 2º do artigo 8º da CLT expressa que:

"Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei."

Consequentemente, deve prevalecer a lei, como se vê em recentes julgados do TST:

"(...) 2 - VALOR DA CAUSA. PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO LÍQUIDO E CERTO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NOVA REDAÇÃO DO § 1º DO ART. 840 DA CLT. 2.1. O Tribunal Regional entendeu que os valores postos na inicial correspondem a uma simples estimativa, não havendo que se falar em limitação da condenação a eles. 2.2. No entanto, nos termos dos arts. 141 e 492 do CPC/2015, o juiz está adstrito

aos limites da lide para proferir decisão, sendo-lhe vedado proferir sentença de natureza diversa da pedida pelo autor, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. 2.3. Assim, tendo a parte autora estabelecido na inicial pedidos líquidos, indicando o valor que pretendia em relação a cada uma das verbas, com base no §1º do art. 840 da CLT, deve o juiz ater-se a tais valores, sobre pena de proferir julgamento ultra petita. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-20106-03.2020.5.04.0662, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 11/4/2022).

"RECURSO DE REVISTA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES EXPRESSAMENTE DISCRIMINADOS NA PETIÇÃO INICIAL. O Tribunal Regional defendeu a tese de que a condenação deve ficar restrita aos valores expressamente indicados na exordial, sob pena de violação dos artigos 141 e 492 do CPC. O acórdão recorrido encontra-se em sintonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, notadamente a da 3ª Turma, de que os valores discriminados na petição inicial restringem o montante devido ao trabalhador às respectivas importâncias, inclusive nas demandas submetidas ao rito ordinário. Precedentes. Recurso de revista não conhecido" (RR-10685-32.2018.5.15.0054, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/12/2021).

"(...) C) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NOVA REDAÇÃO DO §1º DO ART. 840 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA I. Hipótese em que a ação foi proposta na vigência da Lei nº 13.467/2017, e se discute o dever da parte Reclamante de indicar valores específicos aos pedidos na petição inicial (art. 840, §1º, da CLT). II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, em relação a qual ainda não há jurisprudência pacificada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal, pois se refere à correta interpretação do §1º do art. 840 da CLT. III. No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve a sentença de origem em que se entendeu que a condenação deve ser limitada aos valores dos pedidos indicados na petição inicial, em razão da imposição prevista no art. 840, §1º, da CLT. Ressaltou-se que 'a inobservância dos limites impostos pelos valores apontados na petição inicial implica em decisão ultra petita, flagrantemente violadora do art. 492 do CPC'. IV. A Lei nº 13.467/2017 deu nova

redação ao §1º do art. 840 da CLT, que passou a prever que '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'. V. Além disso, esta Corte Superior consolidou sua jurisprudência no sentido de que, na hipótese em que há pedido líquido e certo na petição inicial, o julgador fica adstrito aos valores atribuídos a cada um desses pedidos, de maneira que a condenação em quantia superior àquela fixada pelo Reclamante na reclamação trabalhista caracteriza violação dos arts. 141 e 492 do CPC/2015. VI. Portanto, fixo a tese de que, nas reclamações trabalhistas propostas após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, deve-se seguir o determinado no §1º do art. 840 da CLT, e a expressão 'com indicação de seu valor' limita a condenação do pedido ao valor atribuído na petição inicial. VII. Demonstrada a transcendência jurídica da causa. VIII. Recurso de revista de que não se conhece." (ARR - 991-36.2018.5.09.0594, Órgão Judicante: 4ª Turma, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Julgamento: 28/9/2021, Publicação: 1/10/2021).

"I - AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. LIMITAÇÃO DOS VALORES A SEREM APURADOS EM LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA ÀS QUANTIAS INDICADAS NA PETIÇÃO INICIAL DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. Hipótese em que o Tribunal Regional determinou que os valores objeto da condenação devem ser apurados em liquidação por cálculos, não sujeitos à limitação dos valores constantes da inicial. Visando prevenir possível violação dos artigos 141 e 492 do CPC/2015, impõe-se o provimento do agravo. Agravo provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. LIMITAÇÃO DOS VALORES A SEREM APURADOS EM LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA ÀS QUANTIAS INDICADAS NA PETIÇÃO INICIAL DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. Hipótese em que o Tribunal Regional determinou que os valores objeto da condenação devem ser apurados em liquidação por cálculos, não sujeitos à limitação dos valores constantes da inicial. Visando prevenir possível violação dos artigos 141 e 492 do CPC/2015, impõe-se o provimento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento provido. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. LIMITAÇÃO DOS VALORES A SEREM APURADOS EM LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA ÀS QUANTIAS INDICADAS NA PETIÇÃO INICIAL DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. O Tribunal Regional afastou o pleito de limitação da condenação aos valores do pedido, sob o fundamento de que 'o valor dos pedidos pode ser fixado com base na estimativa das parcelas pleiteadas, o que é feito não apenas nas ações sujeitas

ao rito sumaríssimo, mas, também, nas de rito sumário (Lei nº 5.584/70, art. 2º, § 2º) e naquelas sujeitas ao procedimento ordinário da CLT'. Consignou que 'De fato, somente depois de feita a estimativa do valor pleiteado é que se conhecerá o montante do pedido, o que determinará o rito a ser seguido. Determinou, assim, que os valores objeto da condenação devem ser apurados em liquidação por cálculos, não sujeitos à limitação dos valores constantes da inicial. Ocorre que o entendimento desta Corte é no sentido de que, havendo pedido líquido e certo na petição inicial, a condenação limita-se ao quantum especificado, sob pena de violação dos arts. 141 e 492 do CPC/15 (128 e 460 do CPC/73). Julgados. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-12131-83.2016.5.18.0013, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 4/10/2019).

Aceitar a alegação de que os valores atribuídos às parcelas pleiteadas são meramente estimativos, como excludente da observância do parágrafo 1º do artigo 840 da CLT, que impõe que, *"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"*, corresponde a negar vigência à lei, olvidando a sua clareza e a intenção do legislador, valendo dizer que *"a lei não contém palavras inúteis"*. Aplicam-se, também, ao caso, os artigos 141 e 492 do CPC. Omitir ou apenas arbitrar aleatoriamente os valores dos pedidos afronta a norma processual imperativa.

Contudo, ressalvo o meu entendimento e aplico o da maioria do TST e desta 1ª Turma, no sentido de que, se os valores forem apontados na petição inicial por mera estimativa, não deve haver a limitação da condenação.

No caso, considerando que o autor apontou de forma expressa na petição inicial que os valores consignados aos pedidos representariam mera estimativa e não efetiva liquidação, a condenação dessas parcelas não pode ser limitada aos seus valores.

Nego provimento.

RECURSO DO RECLAMANTE (MATÉRIAS REMANESCENTES)

MULTA DO ARTIGO 477, PARÁGRAFO 8º, DA CLT

Subleva-se o autor, alegando que *"as reclamadas não comprovam que tenham comunicado a extinção do vínculo empregatício aos órgãos oficiais e nem que tenham cumprido com todas as obrigações decorrentes do ato rescisório dentro do decênio legal, como, por exemplo, o recolhimento da indenização de 40% de FGTS e liberação das chaves de conectividade"*, *"e ao contrário do que defende a reclamada, eventuais trâmites internos para regularização da liberação do FGTS junto à CEF é sim oponível à empresa, uma vez que tais providências deveriam ter sido adotadas por ela antes mesmo da dispensa, objetivando, assim, garantir a liberação do fundo no prazo legal"* (ID 490a024).

Aprecia-se.

Verifica-se que a data do aviso prévio e do afastamento foram em 16/11/2020, tendo havido o pagamento do acerto rescisório em 24/11/2020 (TRCT - ID 8d640cb e comprovante de pagamento de ID 6b487a9).

Porém, ficou ressalvado no TRCT que haveria o pagamento em rescisão complementar dos valores referentes às contas antigas do FGTS do empregado, verificando-se, assim, que a reclamada não observou o disposto no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, no sentido de que *"a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato"*.

Vale ressaltar que não há falar que tais verbas (depósitos do FGTS das contas antigas) não eram do seu conhecimento, porque foram consideradas como devidas no TRCT, e apenas foi adiada a sua liberação/pagamento para momento posterior, o que atrai a incidência da multa em epígrafe.

Frise-se, por fim, que a reclamada não provou que a culpa pelo atraso foi do reclamante.

Logo, reformo a sentença, para considerar devida a multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT.

Dou provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Pugna o reclamante sejam majorados os honorários sucumbenciais em favor de seu advogado para o patamar máximo.

Pois bem.

Com base no artigo 85, parágrafo 11, do CPC, subsidiariamente aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT, quando o feito for submetido à instância recursal, em regra, deve-se majorar os honorários sucumbenciais, inclusive de ofício.

Conforme bem destacado pelo Desembargador Mário Sérgio Bottazzo, "A expressão 'trabalho adicional realizado em grau recursal' refere-se ao trabalho da parte vencedora no recurso (CPC, art. 85, § 11). Importa destacar que os honorários são devidos e majorados se houver sucumbência, em cada um dos graus. Não sendo assim, o advogado receberia honorários postulatorios, o que é inadmissível (AgInt no AREsp 1244491/SP, Rel. Ministro GURGEL DE FARIA, PRIMEIRA TURMA, julgado em 28/03/2019, DJe 09/04/2019)".

No caso, os recursos das reclamadas e do reclamante foram parcialmente providos.

Desse modo, considerando os critérios estabelecidos no parágrafo 2º do artigo 791-A da CLT, bem como a sucumbência recursal (artigo 85, parágrafo 11, do CPC), majoro de 7% para 12% os honorários advocatícios devidos pelas reclamadas.

Deixo de majorar os honorários devidos pelo reclamante, pois ele não foi condenado pela sentença a pagar verba honorária, nem houve recurso da parte contrária a respeito.

Dou parcial provimento.

CONCLUSÃO

Em consonância com os fundamentos, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas reclamadas e pelo reclamante e dou-lhes parcial provimento.

Custas recalculadas em R\$400,00, sobre R\$20.000,00, novo valor arbitrado para os fins legais.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer de ambos os

recursos para, no mérito, dar-lhes parcial provimento, nos termos do voto do relator. Sustentou oralmente pelo recorrente/reclamante o Dr. João Victor Amaral Santiago.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores GENTIL PIO DE OLIVEIRA (Presidente), MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO e WELINGTON LUIS PEIXOTO. Acompanhou a sessão de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 06 de julho de 2023 - sessão presencial)

GENTIL PIO DE OLIVEIRA
Desembargador Relator