



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 000011-73.2023.5.05.0611

Relator: PAULINO CESAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/07/2024

Valor da causa: R\$ 50.624,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: JOAO VITOR SANTOS SILVA

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: OSVALDO AMORIM NETO **RECORRIDO:**

ADVOGADO: JOAO VITOR SANTOS SILVA

RECORRIDO: ----- ADVOGADO: OSVALDO AMORIM NETO



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

PROCESSO nº 000011-73.2023.5.05.0611 (ROT)

RECORRENTE: -----, -----

RECORRIDO: -----, -----

RELATOR: PAULINO CESAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO

DANO MORAL. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO AO EMPREGADO - A atitude da Reclamada em não coibir eficazmente as ações preconceituosas, de conteúdo atentatório à liberdade de orientação sexual, atingindo a honra, a dignidade e os valores íntimos de seu empregado, colocando-o em situação vexatória e humilhante no ambiente de trabalho são passíveis de indenização. Recurso patronal a que se nega provimento.

----- e -----, nos autos da reclamação trabalhista em que litigam entre si, inconformados com a sentença de ID c2b4582, interpõem **RECURSO ORDINÁRIO**, pelos motivos expendidos nas promoções de ID cfe6738 e 4c25098, respectivamente. Preenchidos os pressupostos de admissibilidade. Contrarrazões apresentadas com ID 7a93532 e 7630c3d. O Ministério Público do Trabalho apresentou manifestação com ID 6240dff. É O RELATÓRIO.

VOTO

Os recursos serão analisados simultaneamente, uma vez que abordam questões entrelaçadas.

VOTO

DA INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

ID. 8874a9a - Pág. 1

A Reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, tendo alegado na peça de defesa que os documentos e prova testemunhal revelam que nenhuma das situações narradas pelo Autor na inicial ocorreram de fato. Acrescenta, em razões recursais, as seguintes argumentações:

"Cabe chamar atenção para dois fatos trazidos aos autos pelo Recorrido que são de extrema importância para o deslinde da presente questão: O Recorrido faz clara confusão com relação ao suposto assédio sofrido e à indenização por dano moral objetivado. Ao longo de todo o processo, o Recorrido é claro ao afirmar que os supostos assédios sofridos vieram de um colega de trabalho, ou seja, nunca houve por parte da Recorrente qualquer



atitude compatível com qualquer tipo de assédio, até mesmo porque, a Recorrente repudia qualquer tipo de atitude como a mencionada. Sendo assim, Nobres Julgadores, em nenhum momento os supostos assédios partiram de representante, gerente ou diretoria da empresa, seja quando da admissão ou demissão, nem mesmo no decorrer da vigência do contrato de trabalho. (...) Resta claro que o único motivo de a Reclamada ter sido acionada na demanda é o fato de o Reclamante acreditar que, mesmo diante de um suposto assédio por parte de terceiro, ela se encontra em um patamar possível para lhe indenizar diferentemente da pessoa apontada na narração dos fatos. Ora, mais que injusta a Reclamada ser acionada de tal maneira, até porque esta refere-se a uma empresa Franqueada e não Franqueadora. Diante dos fatos elencados, não há que se falar em conduta ativa da Empresa Reclamada, já que em nenhum momento o Reclamante atribui qualquer ação por parte dela e por quem de fato a representa. Não merece, pois, prosperar a demanda em face da Reclamada, diante dos fatos apresentados pelo próprio Autor. Por outro lado, tentar persuadir este juízo com as informações de que os prepostos da Empresa Reclamada nada fizeram com relação aos fatos relatados, o que se constata mais uma das suas vãs alegações, desacompanhadas de qualquer comprovação. Primeiro porque os fatos alegados nunca ocorreram, como será devidamente comprovado e segundo porque a Empresa Reclamada, sempre que diante de QUALQUER CONDUTA DESCABIDA POR PARTE DE UM DOS SEUS COLABORADORES, posiciona-se no sentido de adverti-lo da situação para que não mais ocorra, em consonância com a política da empresa. (...) O Reclamante foi contratado pela Reclamada, por prazo determinado, diante de um contrato de experiência, mediante a remuneração de R\$ 1.276,00 (um mil duzentos e setenta e seis reais). Foi admitido em 03/09/2022, por um período de 45 (quarenta e cinco) dias, tendo sido prorrogado por igual período, ou seja, por mais 45 (quarenta e cinco) dias, cujo desligamento ocorreu em 01/12/2022, mediante o pagamento de todas as verbas trabalhistas, como se comprova do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho anexo. Conforme a legislação pátria, o contrato de experiência tem duração de até 90 (noventa) dias, além de ter uma natureza que o diferencia dos demais tipos de contratos, pelo fato de as partes terem a condição de aferir as condições laborais e para o empregador, verificar as aptidões para o cargo a ser desempenhado pelo empregado. No caso em tela, o próprio Reclamante confessa que o seu contrato ocorreu por experiência, contudo, não traz a verdade dos fatos quando alega que estava exercendo um bom trabalho e que a empresa já havia comunicado que seria efetivado. Do contrário, Excelência! A Reclamada é uma empresa franqueada de fast-food, nome fantasia Giraffas, localizada no Shopping Conquista Sul, nesta cidade, onde atende de forma delivery também, por meio das plataformas de pedido online. A realidade é que no período em que permaneceu trabalhando para a empresa, o Reclamante desempenhou a função de montagem e liberação de pedidos realizados por clientes, oportunidade em que a Reclamada pôde constatar problemas relacionados ao seu desempenho, visto que resultaram em várias reclamações dos clientes na plataforma Delivery, como se destaca nos prints no grupo de WhatsApp da Empresa (...) Diante desses relatos, a empresa Reclamada sofreu uma queda na sua pontuação, nunca antes ocorrida, acarretando-lhe em um rebaixamento na plataforma, que culminou na perda da campanha de frete grátis nas compras por Delivery. E obviamente, essa consequência contribuiu para a baixa aquisição dos seus produtos via delivery. Ou seja, o Reclamante trocava/errava os pedidos realizados por clientes, de forma reiterada. Logo, por conta desses motivos, ou seja, do baixo desempenho, dos erros cometidos referentes a montagens e pedidos, a pontuação da empresa foi diretamente afetada, razão pela qual o Reclamante não foi efetivado e, ao término do contrato de experiência, foi desligado mediante o pagamento de todas as verbas devidas. Importante frisar que,

ID. 8874a9a - Pág. 2

mesmo diante dos erros cometidos pelo Reclamante, ainda no início da contratação, os próprios gerentes (Carlos e Augusta) discutiram a respeito das suas falhas, mas ainda assim resolvem lhe dar mais uma oportunidade para continuar trabalhando e lhe ofereceram treinamento para que pudesse melhorar o seu desempenho, além das orientações recebidas por eles. Quer dizer que o Reclamante recebia feedbacks dos seus superiores onde era devidamente orientado. (...) Em sua Inicial, o Reclamante confirma que comunicou as ofensas supostamente recebidas, inclusive as de homofobia, a Delegacia



de Polícia de Vitória da Conquista, oportunidade em que os referidos fatos foram enquadrados em como ameaça e injúria. Ora, da análise dos depoimentos colhidos das testemunhas relacionadas pelo próprio Reclamante, nenhuma delas confirmam os fatos alegados por ele. Assim, conclui-se que os fatos narrados na Inicial NUNCA ocorreram, inclusive, deixa o Reclamante de apresentar alguma prova que corrobore essas alegações, deixando de constituir o suposto direito alegado. Ademais, como se sabe, a homofobia pode ser enquadrada como crime de racismo, já que o STF foi provocado a se manifestar em uma Ação Direta de Constitucionalidade por omissão, oportunidade em que decidiu que as práticas de homofobia e transfobia podem ser enquadradas nas hipóteses de crimes de preconceito. E mesmo assim, conforme suas próprias afirmações, eles foram enquadrados como ameaça e injúria. Ademais, ao contrário das suas alegações, a equipe de trabalho sempre manteve um bom relacionamento, e prova disso, segue a foto onde o Reclamante encontra-se rodeado pelos seus colegas de trabalho, inclusive, ao lado do colega que ele acusa de ter praticado homofobia: (...) Por todos os motivos acima, evidente que o Reclamante JAMAIS sofreu por parte da Empresa e dos seus colaboradores os danos alegados, razão pela qual, os pleitos referentes as indenizações de cunho moral e material merecem ser julgados improcedentes".

Requer, assim, seja excluída a condenação arbitrada pelo julgador de origem, julgando esse Tribunal improcedente a Reclamatória.

Sem razão a recorrente.

Segundo lições do ilustre doutrinador, Ministro Maurício Godinho Delgado, define-se o assédio moral como a *"conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves."* (in *Curso de Direito do Trabalho- 18 ed- São Paulo: LTr, 2019, p. 770*).

No mesmo sentido, o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira: *"Considera-se, portanto, assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional"*. (in *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, 5ª ed., São Paulo, LTr, 2010, p. 200*).

Ademais, a jurisprudência trabalhista sinaliza pela necessidade de que seja demonstrada que a conduta do assediador seja direcionada ou individualizada à vítima, com a intenção deliberada de constrangê-lo perante si e seus colegas ou prejudicá-lo.



Nesse sentido, os julgados a seguir transcritos:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL - O assédio moral consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo, direcionada ao empregado com a intenção deliberada de constrangê-lo ou prejudicá-lo. Nos termos dos artigos 186 e 927 (caput) do CC é necessária a presença dos seguintes requisitos: conduta culposa ou dolosa antijurídica, nexa de causalidade e dano. Ausente algum desses elementos, é indevida a reparação pretendida. (TRT-15 - ROPS: 00110685120185150008 001106851.2018.5.15.0008, Relator: DORA ROSSI GOES SANCHES, 2ª Câmara, Data de Publicação: 02/08/2019)".

"RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. TRATAMENTO DESRESPEITOSO E HUMILHANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovados o evento danoso (tratamento desrespeitoso e humilhante direcionado ao reclamante por parte de superior hierárquico), a conduta culposa do empregador e o nexa de causalidade. A argumentação do reclamado de que não restou comprovado o dano, o ato ilícito e o nexa de causalidade reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cujo reexame é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 725, 6220125090011, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 05/04/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017)".

Como é cediço, o julgador tem ampla liberdade na condução do processo, devendo analisar caso a caso a credibilidade de cada testemunha e as demais provas colacionadas aos autos. Demais disso, em virtude do princípio da persuasão racional ou do livre convencimento motivado, cabe ao julgador a livre apreciação da prova, sendo-lhe exigido apenas expor os motivos do seu convencimento, sendo ele que detém melhores condições de aferição da verdade, porque mais próximo das partes, testemunhas e informantes.

Resta indubitoso que a instrução processual exige do Juiz que a conduza uma apurada utilização de todos os seus sentidos, que por certo há de ser valorizada pelo ad quem, que simplesmente é apresentado a palavras e mais palavras reproduzidas no papel, que dificilmente transportarão as manifestações emocionais do depoente, de relevante importância para a valoração da prova.

Salienta-se que a indenização por qualquer espécie de dano só é cabível quando estão presentes todos os pressupostos da responsabilidade civil, sendo imprescindível que sejam provados os prejuízos ou danos sofridos, e que estes estejam correlacionados com a conduta ou atividade exercida por aquele a quem se quer responsabilizar. Ou seja, é indispensável a conjunção dos seguintes elementos: conduta (ação ou omissão), nexa causal e dano.



Como é sabido, dano é todo prejuízo causado a outrem com culpa ou dolo. No âmbito moral, os bens tutelados encontram previsão expressa no art. 223-C, da CLT, in verbis: "*A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.*"

Assim sendo, para configuração do dano moral deve ser demonstrada a prática de um ato ilícito (fato lesivo), omissivo ou comissivo, a lesão moral efetivamente sofrida pelo empregado (dano) e a relação direta entre o ato ilícito e o dano (nexo de causalidade). A ausência de qualquer um desses três elementos descaracteriza o dano moral, afastando, por conseguinte, a responsabilidade civil.

No caso dos autos, assim como entendeu o Juiz singular, a prova testemunhal produzida, inclusive pela parte da própria Reclamada, foi suficiente para comprovar a conduta discriminatória e desrespeitosa de preposto da Acionada direcionada ao Reclamante decorrente de sua opção sexual, conforme narrado na petição inicial, o que viola a sua intimidade e sexualidade, não encontrando qualquer amparo a alegação da Recorrente de que não há nenhuma responsabilidade pelo dano moral causado ao Reclamante.

Portanto, diante do exposto, mantenho a sentença que deferiu a indenização por danos morais com a seguinte fundamentação:

"O reclamante alega que estava no curso de contrato de experiência, sofria assédio moral no ambiente de trabalho por parte de seu colega Ravi, o que culminou com ameaça de agressão. Em razão disso, não obstante bem avaliado, seu contrato não foi prorrogado. Grave moléstia social, a discriminação em geral, o que inclui a decorrente da condição sexual. Reprovável com todas as forças. O preconceito, em geral, não dá recibo, nem deixa atestados. Faz-se nas sombras da rotina diária, sem holofotes e, quase sempre, quando instado a explicar-se, o agressor evoca uma justificativa plausível para o uso mal compreendido de sua afirmação. Os dois fatos alegados pela inicial foram corroborados pela prova oral, tanto de reclamada, quanto de reclamante, a saber, o Ravel ameaçou bater no reclamante e disse a ele que a empresa precisava de homens de verdade. Nada obstante a percepção da testemunha do reclamante, que aos 14'48" de seu depoimento gravado disse-me ter entendido que a referência era para braços de homens, para satisfazer o serviço pesado, não é dessa forma que se me apresentam os fatos. Antes de prosseguir, registro que também a testemunha da reclamada, Ravel, confirmou ter dito a frase em questão. Ora, em abstrato, uma assertiva de que há poucas mulheres no local de trabalho e que existam atividades com maior exigência física - o que, diga-se logo, já é preconceituoso, porque nem sempre homens são mais fortes do que mulheres - não incide em qualquer ofensa. A evocação de que o local precisa de homens feita, entretanto, para um gay com que se está discutindo, é fato que toma outras proporções. Uma sociedade patriarcal, machista estruturalmente e com papéis definidos para homens e mulheres, como observa Pierre Bourdieu: Tarefas de homens x tarefas de mulheres já é exercício de preconceito. A atividade comercial da reclamada é lanchonete da praça de alimentação em shopping center, sendo difícil crer que, de fato, haja atividade muito pesada, a necessitar de braços de homens. Não há como: a frase foi preconceituosa. Isso assentado, há a ameaça de sair 'na porrada', também confessada pelo colega Ravel. Sua informação de que ele teria sido advertido pelo fato não foi confirmada por outro meio de prova e, nesse caso, a justificativa cai-lhe apropriada. Busca, com tal providência, justificar o injustificável. No ambiente de trabalho, ninguém ameaça ninguém de sair 'na porrada.



Tomo, por fim, a prova do reclamante sobre ter a empresa sido, por sua gestora, notificada, cientificada e, como visto, providência alguma tomou. A renovação do contrato de experiência está em grande medida no

ID. 8874a9a - Pág. 5

âmbito do jus variandi. Em que pese a confirmação dos fatos suso apurados, é certo que a avaliação objetiva do reclamante, em razão das críticas do público do iFood (f. 116/7) não lhe foi favorável. Observe-se que a troca de mensagens ali registrada encontra-se bem antes da dispensa do reclamante, o que retira qualquer ânimo de 'maquiagem' ou 'arrumação'. Não vejo como discriminatória a dispensa do postulante. A partir desses graves fatos, posso concluir que (1) o reclamante foi vítima de homofobia e (2) assédio moral, em face dessas agressões, (3) a empregadora não tomou medida eficaz para recomposição da normalidade o que (4) gera direito à indenização por danos morais. Tomando as diretrizes do artigo 223-G, da CLT, observo que a reclamada não adotou qualquer providência para minorar os efeitos da agressão, ausentando-se alguma atenuante em suas ações. O fato tem gravidade média. O porte dos envolvidos é extremo, de um lado um empregado a prazo, do outro, uma franquía de marca importante no comércio de alimentos, embora com capital social de R\$10.000,00. Isso assentado, arbitro a indenização em R\$10.000,00, aplicando a súmula 439, do TST, doravante."

No tocante ao valor da indenização arbitrado, entendo que não há valor monetário capaz de recompor a ofensa à dignidade do Autor e de eliminar o preconceito e a discriminação da mentalidade de seus ofensores, contudo, considerando-se a gravidade e a extensão do dano, a conduta do ofensor e do ofendido, bem como, a situação econômica e social de ambos; a duração do contrato a vedação ao enriquecimento ilícito do trabalhador; os princípios constitucionais implícitos da razoabilidade e da proporcionalidade; a finalidade pedagógica, punitiva e compensatória do instituto, entendo que, evidenciada a inércia do empregador, o montante de R\$10.000,00 (dez mil reais) arbitra do pelo Julgador de origem não merece qualquer retoque.

Mantenho.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - RECURSO ADESIVO DO AUTOR

Já o Reclamante, em razões de recurso adesivo, pugna pela reforma da sentença que não reconheceu a sua dispensa como discriminatória. Argumenta o Autor que:

"A conduta omissiva e a dispensa notoriamente discriminatória empreendidas pela Recorrida, através de seus prepostos, em detrimento do trabalhador em virtude de sua opção sexual homoafetiva acarretaram humilhação e sentimento de injustiça, em evidente desrespeito à dignidade da pessoa humana, no sentido da sua autodeterminação pessoal, notadamente no âmbito das relações afetivas. A CRFB/88 em seu art. 1º, inciso III consagra a dignidade humana como um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil. No mesmo sentido, são o art. 3º, IV da Carta Maior, quando estabelece como um dos objetivos da nossa República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; e o art. 5º, caput, quando declara que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. (...) Assim sendo, o comando normativo protege o trabalhador vítima de discriminação de qualquer ordem contra não somente a limitação ao acesso ao trabalho, mas também à sua manutenção, o que se afigura na hipótese, pois o Recorrente não teve seu contrato de emprego efetivado em virtude de sua



opção sexual. (...) O Reclamante opta pela percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com correção e juros legais. O efeito pecuniário previsto no art. 4º, II, da Lei 9.029/95 deve ser entendido como aquele que vai da dispensa até o trânsito em julgado da decisão, já que a reintegração, se houvesse, se daria nesse último. Essa foi a posição adotada pelo TRF-5, em acórdão mantido pelo TST, nos autos do Recurso de Revista de nº TST-RR-1019 /2004-024-05-00.8."

Razão não assiste ao Reclamante, no particular.

ID. 8874a9a - Pág. 6

A Reclamada logrou comprovar que o Reclamante foi contratado em experiência, por contrato expresso, regular e válido, cuja data de encerramento deu-se em 01/12/2022, o que reforça a tese da empresa Acionada que não tinha interesse em transformar o pacto de experiência em contrato por prazo indeterminado.

Entrementes, o que existiu foi um regular contrato de trabalho por tempo determinado, o que foi legitimamente extinto quando chegou a seu termo final. Portanto, o Reclamante não se desincumbiu do seu encargo de provar o alegado ato discriminatório por parte da Demandada, visto que, a empresa tem o direito de não renovar o contrato de experiência com o empregado, na hipótese de os índices utilizados para aferição de sua produtividade sejam considerados insatisfatórios ou aquém do esperado, como comprovado pela Reclamada.

Nada a reparar, quanto a este tópico.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA MAJORAÇÃO

Pugna o Reclamante pela reforma da sentença de origem quanto ao percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais, a cargo da Reclamada.

Com efeito, a presente demanda foi proposta após o início da vigência da Lei n. 13.467/2017.

A princípio, cabe lembrar que o § 11 do art. 85 do CPC autoriza o Tribunal a majorar a verba de honorários levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal.

Entrementes, deve ser levado em conta: i) o elevado grau de zelo dos profissionais que assistem juridicamente a parte adversa, o que se constata da leitura de suas



manifestações; ii) o lugar da prestação de serviço; iii) a natureza e a importância da causa, pois se busca nesta demanda a satisfação de direito fundamental social; iv) o trabalho realizado pelos advogados, desde a inicial à interposição das contrarrazões, e o tempo exigido para a prestação do serviço, inclusive o acompanhamento processual.

Frise-se, ainda, que, na hipótese, este pedido deve ser apreciado de ofício, cabendo ao Tribunal fixar ou majorar os honorários "levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal" (§ 11 do art. 85 do CPC).

ID. 8874a9a - Pág. 7

Sendo assim, *in casu*, cabe majorar o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais para o equivalente a 15% (quinze por cento) do valor da condenação, devidos pela Reclamada aos advogados do Reclamante.

Reformo.

Diante do exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso da Reclamada; e, **DOU PROVIMENTO EM PARTE** ao recurso do Reclamante para majorar o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais para o equivalente a 15% (quinze por cento) do valor da condenação, devidos pela Reclamada aos advogados do Reclamante.



Acordam os Excelentíssimos Julgadores da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, em sua 27ª Sessão Ordinária Virtual, realizada no vigésimo sétimo dia do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 14/11/2024, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho PAULINO CÉSAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO, composta pela Desembargadora do Trabalho TÂNIA MAGNANI DE ABREU BRAGA e pelo Desembargador do Trabalho LUÍS CARLOS GOMES CARNEIRO FILHO, bem como com a participação do(a) representante do Ministério Público do Trabalho da 5ª Região,

por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** ao Recurso Ordinário da Reclamada; e, **DAR PROVIMENTO EM PARTE** ao Recurso Ordinário do Reclamante para majorar o valor dos honorários advocatícios sucumbenciais para o equivalente a 15% (quinze por cento) do valor da condenação, devidos pela Reclamada aos Advogados do Reclamante.

ID. 8874a9a - Pág. 8

PAULINO CESAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO
Relator



Assinado eletronicamente por: PAULINO CESAR MARTINS RIBEIRO DO COUTO - 04/12/2024 14:47:54 - 8874a9a
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24110319090999700000050940766>
Número do processo: 0000011-73.2023.5.05.0611
Número do documento: 24110319090999700000050940766

