

REVISTA DO TRIBUNAL DO TRABALHO DA **2ª REGIÃO**

ISSN 1984-5448

e-ISSN 2764-572X

SUPLEMENTO DE
DECISÕES JUDICIAIS

v.17 n.34, supl. 1, julho/dezembro de 2025



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo

SUPLEMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.17 n.34 supl.1 jul./dez. 2025.

Fonte oficial de publicação de julgados

Valdir Florindo
Desembargador Presidente

Antero Arantes Martins
Desembargador Vice-Presidente Administrativo

Francisco Ferreira Jorge Neto
Desembargador Vice-Presidente Judicial

Sueli Tomé da Ponte
Desembargadora Corregedora Regional

Comissão de Revista, biênio 2024-2026
Desembargador Davi Furtado Meirelles (Presidente)
Desembargador Ricardo Verta Luduvico
Desembargadora Rosana de Almeida Buono

O conteúdo das decisões publicadas neste Suplemento, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal. É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.

Versão digital disponível no Portal do TRT-2 em <https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região [recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). – n. 1 (jan./abr. 2009)-. – São Paulo : TRT2, 2009-. v.

Semestral.

Quadrimestral (2009-2013).

Absorveu: Synthesis, Revtrim e Equilíbrio.

Os números 19 a 25 foram publicados somente em formato eletrônico.

As decisões judiciais são publicadas como suplemento a partir do n. 28.

Suplemento da Revista do Tribunal da 2ª Região, v. 15, n. 29, jan./jun. 2023.

Fonte Oficial de Publicação de Julgados.

Disponível em aplicativos IOS, Android e versão on-line:

<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal/>

ISSN 1984-5448 (impressa)

ISSN 2764-572X (on-line)

1. Direito do trabalho - Periódicos. 2. Justiça do trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.).

CDU 34:331(05)

*Ficha catalográfica elaborada pela
Coordenadoria de Biblioteca do TRT da 2ª Região*

SUPLEMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

**ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X**

v.17 n.34 supl.1 jul./dez. 2025.

Fonte oficial de publicação de julgados

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental

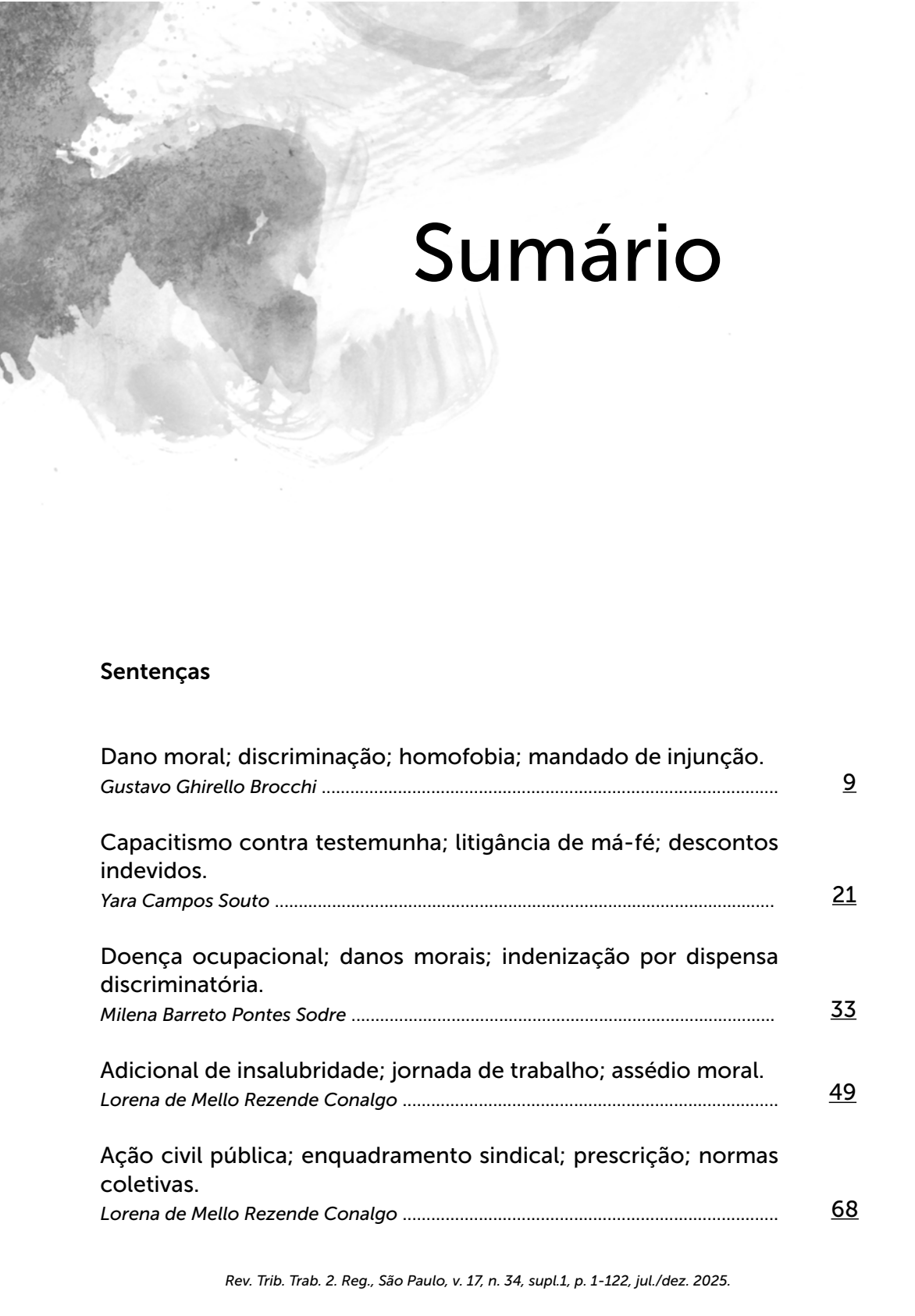
Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Edifício Sede - Rua da Consolação n. 1272, 5º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP: 01302-906

Informações: (11) 3150-2000 r. 2314 e 2359

E-mail: revista@trt2.jus.br | Site: ww2.trt2.jus.br

Coordenação Geral	Comissão de Revista, biênio 2024-2026 Desembargador Davi Furtado Meirelles Desembargador Ricardo Verta Luduvise Desembargadora Rosana de Almeida Buono
Conselho Editorial	Catarina von Zuben Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro Gabriel Lopes Coutinho Filho Gilberto Carlos Maistro Junior Jorge Rosenbaum Rimolo Ronaldo Lima dos Santos Silvana Abramo Margherito Ariano Wilma Gomes da Silva Hernandes
Indexação, organização, supervisão e editoração	Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação Ana Luísa Carneiro Barreiros Ana Paula da Silva Aveiro Andreza Aparecida de Melo Carla Valeria Martucci Danielle Kind Eleutério Elisiane Wust Leila Dantas Pereira Margarete Vitória Moura dos Santos Mariângela Freitas Monoo Gonzales Patrícia Dias De Rossi
Normalização	Escola Judicial do TRT2 - EJUD2 Coordenadoria de Biblioteca Adriana Cristina Bósio Pires Barbara Raquel Maidel Cibelly Elvas Barbosa Marcos César Triches Messias Pedro de Avila
Projeto Gráfico e capa	Estúdio Loah
Ilustrações	Paulo Ohori



Sumário

Sentenças

Dano moral; discriminação; homofobia; mandado de injunção. <i>Gustavo Ghirello Brocchi</i>	<u>9</u>
Capacitismo contra testemunha; litigância de má-fé; descontos indevidos. <i>Yara Campos Souto</i>	<u>21</u>
Doença ocupacional; danos morais; indenização por dispensa discriminatória. <i>Milena Barreto Pontes Sodre</i>	<u>33</u>
Adicional de insalubridade; jornada de trabalho; assédio moral. <i>Lorena de Mello Rezende Conalgo</i>	<u>49</u>
Ação civil pública; enquadramento sindical; prescrição; normas coletivas. <i>Lorena de Mello Rezende Conalgo</i>	<u>68</u>

Acórdãos

Ação civil pública; conduta antissindical; invalidade de cláusula coletiva; assistência odontológica; obrigação de não fazer; danos morais coletivos.

Paulo Sérgio Jakutis **81**

Julgamento com perspectiva de gênero; aplicação dos protocolos do CNJ e do TST; assédio moral.

Catarina von Zuben **89**

Trabalhadora com transtorno de espectro autista (TEA); dispensa discriminatória; danos morais.

Catarina von Zuben **101**

Outros Julgados **107**



SENTENÇAS



PROCESSO TRT/SP N. 1001158-36.2024.5.02.0007

Disponibilizado no PJe em 7/09/2024

7ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADO: SINCO ENGENHARIA S.A.

**SENTENÇA**

Relatório dispensado, na forma do art. 852-I da CLT.

Fundamento e decido.

1. Lei 13.467/17

Com efeito, quanto às regras de direito material, são aplicáveis aquelas vigentes à época dos fatos, cabendo, inclusive, perquirir quanto ao direito adquirido de contratos firmados anteriormente.

Em relação às regras de direito processual com efeitos materiais - tais como as que regem os honorários advocatícios -, cabe observar as vigentes ao tempo do ajuizamento da ação, com base aos princípios do devido processo legal e da segurança jurídica, evitando-se indesejada decisão "surpresa".

Por derradeiro, quanto às regras de direito processual em sentido estrito, devem ser aplicadas as vigentes ao tempo da prática de cada ato processual, na forma do princípio do "tempus regit actum".

Consigno que será examinado, nos itens específicos da presente sentença, a norma aplicável, considerando a vigência da Lei nº 13.467/17 e questões de direito intertemporal.

2. Impugnação a documentos anexados pelas partes

Não há impugnação específica em relação ao conteúdo dos documentos apresentados, na forma do art. 341 do CPC.

Aliás, os documentos digitalizados e juntados aos autos por advogado particular possuem a mesma força probante dos originais, consoante dispõem os art. 830 da CLT; art. 11, § 1º, da Lei nº 11.419/2006; e art. 14, “caput”, da Resolução nº 185/2013 do Conselho Nacional de Justiça.

De tal sorte, na análise da prova, todos os documentos servirão de base para o convencimento motivado. Se algum se revelar impertinente ao fim que se pretende, serão devidamente desconsiderados.

Ficam, assim, rejeitadas impugnações atinentes aos documentos acostados aos autos pela parte contrária.

3. Indenização por dano moral

O reclamante postula indenização por danos morais, no valor de R\$ 20.000,00. Afirmar que: “descobriu que o chefe da obra, <NOME>, fez uma reunião com os demais empregados para falar de sua ‘opção’ sexual, informando aos demais colegas que estes teriam um ‘gay’ na obra e que isso poderia causar problemas para os colaboradores. Após descobrir sobre o assunto, o reclamante foi falar com o seu coordenador, que é o chefe da obra DNA - YOU, <NOME>, este informou que a reunião foi feita para o próprio bem do reclamante. Pasmem Excelência, o reclamante sempre pegava os demais empregados, notadamente os encarregados, <NOME> e o <NOME> fazendo “brincadeiras” de cunho discriminatório, tais como “vai falar com o viadinho”, “a menina do almoxarifado”, etc. O reclamante se viu numa situação completamente constrangedora e acabou pedindo para que a empresa o dispensasse, pois é de conhecimento notório que, infelizmente, os empregados mais simples do segmento de construção civil quando sabem que determinada pessoa é homossexual, fazem chacota e diversas “brincadeiras” de cunho humilhante e ofensivo.” (id PJE nº a287c6e – fl. 3 do PDF). Acrescenta que: “Por outro giro, importa mencionar que o reclamante tinha que bater ponto na obra Cubatão, que fica no bairro da Ana Rosa e se deslocava até a obra DNA – YOU, na Vila Mariana para trabalhar durante todo o dia e no final da jornada, novamente ir bater a saída no bairro do Ana Rosa. Referido trecho dá em torno de 3 km ida e volta. Ocorre que o reclamante estava com problemas de saúde nas pernas, não podendo andar tamanho percurso e ao mencionar tal situação ao <NOME>, que era o seu encarregado e chefe da obra, este

simplesmente ignorou tal pedido, sujeitando para que a patologia do obreiro se agravasse, fazendo inclusive como forma de retaliação.”.

A empregadora contesta. Aduz que: “NUNCA houve nenhum tipo de constrangimento exercido contra o Autor, aliás, como dito, ao Reclamante sempre foi outorgado tratamento pautado na urbanidade e respeito, de sorte que a alegação de assédio não passa de mero devaneio que visa ao enriquecimento sem causa de uma parte em detrimento da outra. NUNCA, repita-se, NUNCA o Reclamante teve sua imagem e reputação maculadas, seja por seu superior hierárquico ou por seus colegas de trabalho. Jamais a Autor sofreu qualquer tipo de perseguição ou teve sua honra e nome atingidos por fatos ou circunstâncias negativas e nem tampouco chegou a ser tratada de forma desrespeitosa. Ao contrário, a empresa sempre prezou pela boa convivência e combateu de modo veemente qualquer tipo de assédio, como documentalmente ora comprovado. E dando uma correta interpretação aos fatos expostos na peça vestibular, o mestre de obra <NOME>, ao perceber que o Obreiro poderia estar incomodado com alguns colegas, veio em seu socorro, e de forma bastante firme, corroborou com a política da empresa de combate à homofobia, proibindo qualquer jocosidade ou discriminação para com o Obreiro!” (id PJE nº a4fb005 – fl. 111 do PDF).

Aprecio.

Preliminarmente, tendo a reclamada negado a ocorrência dos fatos narrados na prefacial, cabia ao reclamante comprovar tais alegações, no sentido de que era compelido a registrar o ponto em localidade distinta a da prestação de serviços, em virtude de retaliação, por se tratar de fatos constitutivos de seu direito, nos termos do art. 818, I, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu.

Quanto à discriminação, a Constituição Federal assegura, como objetivo fundamental da República, a promoção do bem de todos, vedando qualquer tipo de discriminação ou preconceito (art. 3º, IV). É, portanto, um valor social essencial e fundante do sistema jurídico, a ser devidamente respeitado.

A matéria é tão importante que, no campo da supra legalidade, há diversas normas internacionais abarcando a não discriminação. Cito a Convenção nº 111 da OIT (Decreto nº 62.150/98) que veda a

Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, essencialmente criando regras para evitar qualquer tipo de discriminação, bem como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65.810/69).

Além disso, o E. STF, em 2019, equiparou a homofobia e a transfobia à discriminação racial, determinando que tais casos sejam enquadrados como o crime de racismo, até que uma norma específica seja aprovada pelo Congresso Nacional.

Transcrevo a ementa do MANDADO DE INJUNÇÃO 4.733:

“DIREITO CONSTITUCIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO. DEVER DO ESTADO DE CRIMINALIZAR AS CONDUTAS ATENTATÓRIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. HOMOTRANSFOBIA. DISCRIMINAÇÃO INCONSTITUCIONAL. OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO JULGADO PROCEDENTE.

1. É atentatório ao Estado Democrático de Direito qualquer tipo de discriminação, inclusive a que se fundamenta na orientação sexual das pessoas ou em sua identidade de gênero.
2. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero e a orientação sexual.
3. À luz dos tratados internacionais de que a República Federativa do Brasil é parte, dessume-se da leitura do texto da Carta de 1988 um mandado constitucional de criminalização no que pertine a toda e qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.
4. A omissão legislativa em tipificar a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero ofende um sentido mínimo de justiça ao sinalizar que o sofrimento e a violência dirigida a pessoa gay, lésbica, bissexual, transgênera ou intersex é tolerada, como se uma pessoa não fosse digna de viver em igualdade. A Constituição não autoriza tolerar o sofrimento que a discriminação impõe.
5. A discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, tal como qualquer forma de discriminação, é nefasta, porque retira das pessoas a justa expectativa de que tenham igual valor.
6. Mandado de injunção julgado procedente, para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso Nacional e; (ii) aplicar, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a Lei 7.716/89 a fim de estender a tipificação prevista para os crimes resultantes

de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero”.

Em suma, portanto, veda-se qualquer tipo de conduta ou ato discriminatório, motivado pela orientação sexual ou identidade de gênero, tipificando essa conduta como crime, aplicando-se a Lei nº 7.716/89 (“Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor”).

Recentemente, inclusive, a Justiça do Trabalho, por meio de atos Conjuntos do C. TST e do CSJT, editou o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, tamanha a importância do tema para a sociedade.

No caso vertente, a testemunha conduzida pelo autor e a primeira testemunha convidada pela parte ré corroboraram a tese inaugural, no sentido de que o demandante era alvo de falas discriminatória, em virtude de sua orientação sexual. Transcrevo (id PJE nº 5ecc51f):

Testemunha convidada pelo autor: “que havia algum tempo que os encarregados estavam chamando o reclamante de “bonequinha, viadinho, princesinha, além de gayzinho”; que os encarregados que chamavam o reclamante assim eram o <NOME> e <NOME>; que o reclamante reclamou com o <NOME> sobre essas questões e por isso foi feita uma reunião;

(...)

que já presenciou estas “piadas” em toda obra, inclusive no almoxarifado quando o reclamante não estava presente;”

1ª Testemunha conduzida pela ré: “que após ouvir boatos de que estavam chamando o reclamante de vozinha (voz afeminada); que o depoente chamou os encarregados e orientou que não queria ouvir esse tipo de “brincadeiras”; que não presenciou os encarregados fazendo isso mas outros empregados, que eram cerca de 15 empregados;

(...)

Que também foi consultado por haver outras “brincadeiras” com o reclamante na obra da DNA e passou a mesma orientação para os encarregados;”

A segunda testemunha ouvida a rogo pela parte reclamada, embora não tenha presenciado as condutas discriminatórias em desfavor do autor, asseverou que o reclamante relatou problemas com outros trabalhadores, em virtude de sua orientação sexual, “verbis” (id PJE nº 5ecc51f – fl. 193 do PDF):

“que o reclamante já comentou com o depoente sobre comentários feitos na obra sobre sua orientação sexual, mas nunca informou o nome da pessoa; que o depoente também era superior hierárquico do reclamante; que quando o depoente soube dos comentários e por não saber o nome da pessoa que fez os comentários, nada foi feito.”

Ciente das falas discriminatórias em face do reclamante, o encarregado <NOME>, ouvido como testemunha, afirmou que realizou reunião de conscientização e orientou os funcionários da outra obra para que cessassem, esclarecendo, ainda, que não foram aplicadas punições aos responsáveis pela conduta, apenas advertência verbal ao senhor <NOME>. Destaco (id PJE nº 5ecc51f – fl. 192 do PDF):

“que após ouvir boatos de que estavam chamando o reclamante de vozinha (voz afeminada); que o depoente chamou os encarregados e orientou que não queria ouvir esse tipo de “brincadeiras”; que não presenciou os encarregados fazendo isso mas outros empregados, que eram cerca de 15 empregados; que o depoente ouvir tal situação apenas uma vez e já fez a reunião; que foi pedido aos encarregados passarem para todos; que somente houve advertência verbal ao Sr. <NOME>, pessoa que fez o comentário acima relatado; que também foi consultado por haver outras “brincadeiras” com o reclamante na obra da DNA e passou a mesma orientação para os encarregados; que o reclamante foi contratado pela Cubatão e assim lá batia o ponto e trabalhou pela DNA por cerca de 20 dias; que obteve informações do próprio encarregado e do encanador na obra da DNA; que ninguém foi punido havendo apenas a advertência verbal já mencionado;”

Nesse cenário, destaco que a Constituição Federal garante um meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225, CRFB), inclusive o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, CRFB), compreendendo todos os elementos que compõem as condições para prestação de serviço por uma pessoa, relacionadas à sua sadia qualidade de vida nos aspectos físico, mental e social.

Ocorre que as medidas adotadas pelo superior hierárquico do autor, consistente na realização de reunião de conscientização, orientação aos demais trabalhadores, palestras e aplicação de advertência verbal ao senhor <NOME> não foram suficientes para cessar a prática discriminatória vivenciada pelo demandante.

Conforme relatado pela testemunha conduzida pelo autor: “o reclamante reclamou com o <NOME> sobre essas questões e por isso foi feito uma reunião; que o tratamento vexatório continuou depois da reunião;” (id PJE nº 5ecc51f – fl. 192 do PDF).

De tal sorte, considerando também o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, concluo comprovadas as condutas discriminatórias praticadas contra o autor, sendo certo que as medidas adotas no âmbito da ré não foram suficientes para cessar tais condutas, tampouco minimizar o abalo moral experimentado pelo demandante.

Considerando os padrões do ser humano médio, as regras da experiência comum, subministradas pela observância do que ordinariamente acontece (art. 375 do CPC/15), concluo pela existência de dano à esfera moral do trabalhador, este “in re ipsa”. A indenização, portanto, é devida.

Para a fixação do “quantum”, devem ser observados os critérios pacificados pela doutrina e jurisprudência sobre o tema, tais como os aspectos punitivo da empresa, preventivo em relação à repetição da conduta e reparatórios do dano identificado, atendendo-se sempre aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

O sopesamento deve, ainda, evitar o enriquecimento sem causa da parte, considerar o grau de culpa do agente e a capacidade econômica dos envolvidos.

E, de primordial relevância, deve ser observada a diretriz constante do referido Protocolo, sobre o tema:

“Considerar a adoção de uma dosimetria indenizatória mais rígida nos casos que envolvam discriminação, de modo que os valores cumpram sua finalidade pedagógica, além de propiciar a reparação

integral do dano, inclusive considerando a estimativa de gastos materiais com tratamento de saúde e a repercussão familiar de eventual adoecimento da vítima”.

Diante de todos estes fatores, arbitro o valor da indenização em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), sobre o qual incide a taxa SELIC, a partir do ajuizamento (AIRR 202-65.2011.5.04.0030), englobando juros moratórios e correção monetária, em consonância com o entendimento vinculante proferido pelo E. STF na ADC 58, conjuntamente com a ADC 59, a ADI 5.867 e a ADI 6.021 e a súmula 439 do C. TST, parcialmente superada.

Acrescento que a ofensa possui natureza grave, que hostiliza direito da personalidade, de respeito obrigatório (art. 223-G, § 1º, III, da CLT).

4. Justiça Gratuita

A legislação, interpretada sistematicamente, assegura presunção relativa de insuficiência de recursos àquele que se declara pobre, na forma do artigo 99, §3º, do CPC/15, artigo 1º da Lei nº 7.115/1983 e art. 790, § 4, da CLT.

Consigno que, mesmo após a vigência da Lei nº 13.467/17, prevalece o entendimento de que a mera declaração gera presunção favorável ao trabalhador. Assim, inclusive, decide o C. TST, consoante a seguinte ementa, que bem abarca a evolução legislativa no tempo e a necessária interpretação sistemática das normas:

“ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que ‘Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família’. Por sua

vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que 'A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família'. Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que 'O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas'. Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC/2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que 'Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural'. Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, 'a priori', para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou

não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entende-se que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, afim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no ‘caput’ do art. 5º da CF. Além disso, considerando que o Tribunal Regional registrou que ‘o autor percebia salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (último salário indicado: R\$ 3.400,00, id 5a9a516, p. 8)’, e sendo incontroverso que ele exercia a profissão de encarregado de obras e que as custas foram fixadas em R\$ 4.361,73, associados à existência de declaração de hipossuficiência, tais elementos, por si só, denotam que o reclamante não tem condições de arcar com as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Não conceder ao autor, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, XXXV da CF e contrariedade à Súmula 463, I do TST e provido”. (Processo: RR –1002229-50.2017.5.02.0385. Órgão Judicante: 3ª Turma. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Publicado em 7.6.2019).

Diante da declaração juntada pela parte autora (id PJE 3bb01a6 – pág. 9 do PDF), não havendo prova em sentido contrário, a ela defiro o benefício.

5. Honorários advocatícios

O reclamante é vencedor na totalidade dos títulos pleiteados e, portanto, faz jus aos honorários advocatícios.

Considerando o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação dos serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço (art. 791-A, § 2º, da CLT), condeno a reclamada a pagar honorários advocatícios de 10% sobre o valor líquido da condenação.

6. Liquidação

Ante a natureza indenizatória das verbas objeto de condenação, não há recolhimentos previdenciários e fiscais.

Sentença líquida.

Dispensada a intimação da União.

7. Ofício

Diante dos fatos constatados, oficie-se o Ministério Público do Trabalho, para que adote as providências que entender cabíveis, inclusive abrangendo os eventuais aspectos criminais, considerando o princípio da unidade do órgão ministerial.

8. Embargos de declaração

Ficam advertidas as partes que os embargos declaratórios com intuito meramente procrastinatório, que não apontem erro material, omissão, contradição ou obscuridade nesta sentença, serão objeto de aplicação das penalidades legais, a fim de se garantir respeito aos princípios da duração razoável do processo e da boa-fé processual.

Ficam, ainda, informadas as partes que todos os argumentos formulados nos autos foram devidamente lidos e ponderados na decisão; aqueles que não foram abordados de forma expressa não seriam capazes de alterar a conclusão atingida, não cabendo embargos declaratórios para tal finalidade, cuja interposição estará sujeita às penalidades mencionadas.

DISPOSITIVO

Diante do exposto, rejeito as preliminares, e, no mérito, julgo

procedente o pedido deduzido por <NOME> em face de SINCO ENGENHARIA S.A., para condená-la ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais); tudo nos termos da fundamentação, que é parte integrante do presente dispositivo.

Defiro o benefício da justiça gratuita à parte reclamante.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Sentença líquida.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 300,00, calculadas sobre R\$ 15.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

SAO PAULO/SP, 07 de setembro de 2024.

GUSTAVO GHIRELLO BROCCHI

Juiz do Trabalho Titular

PROCESSO TRT/SP N. 1001981-68.2024.5.02.0311

Disponibilizado no PJe em 26/05/2025

9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**RECLAMANTE: <NOME>****RECLAMADO: TOTALE - TECNOLOGIA EM SERVICOS DE
TELECOMUNICACOES LTDA E OUTROS (1)****SENTENÇA****RELATÓRIO**

<NOME> ajuizou Reclamação Trabalhista, distribuída em 26/11/2024, em face de **TOTALE - TECNOLOGIA EM SERVICOS DE TELECOMUNICACOES LTDA e CLARO S.A.**, todos qualificados. Aduz que a admissão ocorreu em 03/10/2022 e a saída em 22/08/2024, tendo exercido a função de instalador, sendo seu último salário no importe de R\$ 1.550,00. Postula o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da 2ª Reclamada, o pagamento de diferenças do salário produção, horas extras, intervalo intrajornada, indenização por danos morais e a devolução de descontos. Atribui à causa o valor de R\$ 197.306,95. Junta documentos.

Notificadas, as partes compareceram à audiência una, na qual restaram inconciliadas.

As partes rés apresentam defesas escritas. Argui preliminar de ilegitimidade passiva. No mérito, impugnam os pedidos com os argumentos ali expostos. Juntam documentos.

Réplica escrita.

Em prosseguimento, foram ouvidas as partes. Após a inquirição da testemunha, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais escritas.

Conciliação rejeitada.

É o relatório. Decide-se.

FUNDAMENTAÇÃO

ILEGITIMIDADE PASSIVA

À luz da Teoria da Asserção, as condições da ação são verificadas em abstrato. Assim, imputada à 2ª Reclamada a condição de tomadora de serviços, verifica-se a sua pertinência subjetiva para figurar no polo passivo da demanda.

Rejeito.

DIFERENÇAS DO SALÁRIO PRODUÇÃO

A parte autora sustenta que além do salário, também foi prometido um complemento por produção, no valor fixo de R\$ 750,00 se realizasse no mínimo cinco visitas técnicas por dia, mas apesar de atingir a meta o valor não era quitado integralmente. Postula o pagamento das diferenças da parcela, com reflexos em DSR, 13º salário, férias com 1/3, FGTS, adicional de periculosidade e horas extras.

A 1ª Reclamada nega a promessa de salário produção, alega que pagava parcela com natureza de prêmio pela satisfação dos clientes atendidos e pelo atingimento de requisitos de elegibilidade. Postula a improcedência do pedido.

A 2ª Reclamada impugna o pedido.

À análise.

Premiação é a parcela contraprestativa paga pelo empregador em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante e vinculada à conduta individual do obreiro ou coletiva dos trabalhadores da empresa. Trata-se de salário-condição, de modo que o pode deixar de ser pago quando não verificadas as condições de sua incidência. Nos termos do art. 457, §2º, da CLT, as premiações não integram a remuneração obreira.

Por sua vez, as comissões são parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato. Tem natureza de salário produção e, por isso, integram a remuneração obreira (art. 457, §1º, CLT).

Inicialmente, anoto que, no caso, incontroverso que havia pagamento de importância para além do salário fixo. A 1ª Reclamada desincumbiu-se de demonstrar os critérios para pagamento da denominada premiação, os quais constam claramente estabelecidos no plano de metas colacionado (IDs. 9477246 e seguintes), dos quais o Reclamante tinha conhecimento ante os próprios termos de sua manifestação inicial. Ademais, da própria inicial decorre que o pagamento não era habitual, mas variável e intermitente, conforme o atingimento ou não das metas impostas. Daí se extrai que a natureza da parcela era de fato de premiação e não de salário produção, como teoriza o Autor.

Por outro lado, extrai-se dos próprios termos do plano de metas, demonstrativo de premiação mensal (IDs. 9477246 e seguintes) e conteúdo da defesa que um dos principais critérios para aferição da pontuação a fim de se verificar o atingimento ou não das metas eram o número e o tipo das ordens de serviço executadas pelo trabalhador. Assim, sendo tais documentos de guarda da 1ª Reclamada, era dela o ônus de colacioná-los aos autos a fim de viabilizar o apontamento de eventuais diferenças pelo Autor, ônus do qual não se desincumbiu, na medida em que não apresentou as ordens de serviços efetuadas pelo obreiro.

Ante o exposto, **julgo parcialmente procedente** o pedido para determinar o pagamento de diferenças entre a premiação máxima de R\$ 750,00 e a premiação efetivamente paga, no período de 03/10/2022 a 22/08/2024. Não procedem reflexos, posto tratar-se de efetiva premiação.

HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA

A parte autora sustenta que trabalhava de segunda a domingo, inclusive feriados, das 07h às 19h30, com 30 minutos de intervalo. Informa ainda que folgava em dois domingos mensais. Postula o

pagamento das horas extras e intervalo intrajornada, com adicional de 50%, reflexos em DSR, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

A 1ª Reclamada alega que as eventuais horas extras eram quitadas ou compensadas através do banco de horas previsto em norma coletiva e concedia 1h30 de intervalo usufruído externamente. Postula a improcedência dos pedidos.

A 2ª Reclamada impugna os pedidos.

À análise.

A 1ª Reclamada colaciona cartões de ponto com registros variáveis de entrada e saída (ID. 484eb43), razão pela qual incumbia à parte autora o ônus de infirmar a veracidade dos apontamentos (S338/TST), ônus do qual não se desincumbiu, na medida em que confessou: *"que registrava ponto, anotando corretamente os horários de entrada e saída, mas não tinha acesso aos espelhos de ponto;"*.

Portanto, considero como válidos os registros nos cartões de pontos apresentados pela 1ª Reclamada.

Ademais, o Reclamante apontou, por amostragem, diferenças em sede de réplica (ID. a490c72), as quais não prosperam, uma vez que não consideram as compensações através do banco de horas, o qual era previsto em norma coletiva (IDs. 5e3cf56 e seguintes) e havia o registro das horas acumuladas e compensadas nos cartões de ponto, portanto, o reputo como válido, bem como ressalto que a prestação de horas extras habituais não o descaracteriza (parágrafo único, art. 59-B, p.u., CLT).

Assim, **julgo improcedente** o pedido de horas extras.

Em relação ao intervalo, em face da alegação de jornada externa pela 1ª Reclamada, o ônus probatório recai sobre a mesma para comprovar a impossibilidade de controle do intervalo, ônus do qual não se desincumbiu, na medida em que a sua testemunha informou sobre a possibilidade de controle dos horários: *"que o rcte batia ponto na própria empresa; que o ele lança as ordens de serviço no sistema da claro, no celular corporativo; que lá o horário de cumprimento das*

ordens de serviço é registrado; que *parada para intervalo também pode ser registrada lá “se ele quiser”*; que *a empresa tem acesso a esse sistema da claro.*”.

Dessa forma, presume-se verdadeira a jornada apontada na inicial (S338/TST), a qual resta fixada com 30 minutos de intervalo.

Ante o exposto, **julgo parcialmente procedente** o pedido, para determinar o pagamento de 30min de intervalo intrajornada por dia, de 03/10/2022 a 22/08/2024, observados a jornada fixada, os dias efetivamente trabalhados, a evolução salarial, a Súmula 264/TST, o divisor 220 e o adicional de 50%. Não há falar em reflexos, ante a natureza indenizatória da parcela (art. 71, §4º, CLT).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A parte autora pleiteia o pagamento de indenização por danos morais pelo tratamento humilhante e vexatório sofrido pela sua gerente, a Sra. <NOME>.

A 1ª Reclamada nega os fatos relatados. Postula a improcedência do pedido.

A 2ª Reclamada impugna o pedido.

À análise.

Assédio moral é a conduta abusiva, reiterada ou sistemática, que atenta contra a dignidade ou integridade, física ou psíquica, de uma pessoa, minando sua autoestima, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Pode ser praticado por superior hierárquico ou mesmo por colegas de trabalho. Trata-se de prática rechaçada pela ordem jurídica, calcada na dignidade da pessoa humana e no direito à saúde e ao meio ambiente laboral hígido (Convenção 155 /OIT; 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII, e 225, §3º, CF).

No caso, a parte autora não apresentou documentação comprobatória e tampouco produziu prova em audiência sobre os fatos alegados (ID. f00fa3e).

Assim, não comprovado qualquer tratamento indigno, **julgo improcedente** o pedido.

DESCONTOS INDEVIDOS E RECONVENÇÃO

A parte autora sustenta que sofria descontos a título de avarias, materiais, ferramentas, multas e telefone, sem a apuração dos fatos. Postula a devolução dos descontos.

A 1ª Reclamada alega que os descontos foram com prévia ciência do Reclamante e havia previsão contratual. Postula a improcedência do pedido.

Em sede de reconvenção, a 1ª Reclamada argumenta que os débitos do Reclamante ultrapassam os valores descontados. Postula o pagamento de R\$ 2.053,55 pelas avarias e ferramentas.

A 2ª Reclamada impugna o pedido.

À análise.

À luz do princípio da intangibilidade salarial (art. 7º, X, CF), são vedados quaisquer descontos no salário, salvo aqueles legalmente previstos ou expressamente autorizados pelo trabalhador.

Constitui exceção a esta regra o desconto de danos causados pelo empregado por culpa, desde que haja previsão no contrato de trabalho, ou por dolo.

No caso, o contrato de trabalho do Reclamante previa descontos por danos causados pelo empregado (ID. 3df83ec).

Tratando-se de multa, presumível a culpa do motorista, visto tratar-se de infração às leis de trânsito.

Quanto aos demais descontos, contudo, incumbia à 1ª Reclamada demonstrar se decorreram de culpa do Autor.

No caso, o preposto da 1ª Ré informou que não havia a efetiva apuração da culpa do obreiro: *“que não se recorda se já houve apuração*

por câmeras no caso do rcte; que se o rcte não devolve ferramentas sempre há desconto, não havendo como contestar, pois as ferramentas são entregues mediante recibo;”.

Ademais, a simples assinatura de reconhecimento de culpa pelo Reclamante (IDs. 68547d2 e seguintes), a meu ver, não supre a apuração, ante a hipossuficiência obreira. Sendo certo ainda que, à luz do princípio da alteridade, não pode a empresa transferir ao trabalhador os riscos inerentes ao seu negócio.

Ante o exposto, **julgo parcialmente procedente** o pedido para determinar a devolução dos descontos feitos sob as rubricas “materiais”, “ferramentas”, “telefone”, “avaria veículo” e “ferr. Almox.”, no período de 03/10/2022 a 22/08/2024.

Tendo em vista a devolução dos descontos por avarias e ferramentas, **julgo improcedente** o pedido reconvenicional.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA 2ª RECLAMADA

A parte autora sustenta que prestou serviços em favor da 2ª Reclamada por todo período contratual. Postula o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da 2ª Ré.

A 1ª Reclamada impugna o pedido.

A 2ª Reclamada alega que firmou contrato de prestação de serviços com a 1ª Ré. Postula a improcedência do pedido.

À análise.

No caso, a preposta da 2ª Reclamada admitiu em audiência a prestação de serviços a seu benefício (ID. f00fa3e).

Ante o exposto, **julgo procedente** o pedido para, com fulcro no art. 5º-A, §5º, da Lei 6.019/81, declarar a responsabilidade subsidiária da 2ª Reclamada, CLARO S.A., pelas obrigações trabalhistas ora reconhecidas. Nos termos da Súmula 331 /TST, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Durante a audiência a parte ré contraditou a testemunha da parte autora pelos seguintes fundamentos: amizade íntima, possuir ação contra a reclamada e “incapacidade por ser pessoa com deficiência mental”.

Embora seja prerrogativa da parte contraditar a testemunha da parte contrária, é certo que a contradita deve ter respaldo legal, sendo dever do advogado estar alinhado com o ordenamento jurídico vigente (art. 34, VI e XXX, Estatuto da OAB). Ademais, não é admissível o uso do instrumento da contradita para constranger qualquer sujeito do processo, em especial a própria testemunha.

A deficiência (inclusive a mental), por si só, não é causa de incapacidade (art. 12.2, CDPCD/ONU e arts. 6º e 84, Lei 13.146/2015). Anote-se que a Convenção da ONU sobre pessoas com deficiência foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro com *status* de norma constitucional (Decreto 6.949/2009), sendo posteriormente promulgado o Estatuto da Pessoa com Deficiência o qual, além de promover ampla revisão do rol de incapacidades constante do Código Civil (art.3º), estabeleceu o direito à igualdade de oportunidades e a vedação à discriminação (arts. 4º a 6º, EPCD).

Veja que a parte ré fundamenta sua contradita tão somente no fato de ser a testemunha pessoa com deficiência mental. Não bastasse, durante a audiência, a patrona repete tal fundamento por diversas vezes, em voz alta e com postura claramente constrangedora para a testemunha. O constrangimento foi confirmado inclusive pelo fato de que a testemunha, ao final da audiência passou mal, demandando atendimento médico, sendo atendida pelos brigadistas do fórum.

Assim, tenho por configurada a litigância de má-fé e condeno a 1ª Ré ao pagamento de multa no importe de R\$ 9.865,34, correspondente a 5% do valor da causa (R\$ 197.306,95) – art. 80, V e VI, CPC.

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Nos termos do art. 790, §§3º e 4º, da CLT c/c art. 99, §3º, do CPC, considero que a declaração de hipossuficiência (ID. 28a2c45) é prova bastante da insuficiência de recursos.

Defiro a gratuidade de justiça.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS – RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Tratando-se de ação ajuizada após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, aplica-se o contido no art. 791-A da CLT, que dispõe sobre os honorários advocatícios sucumbenciais (art. 6º da IN n.º 41/18 do TST).

Diante da procedência parcial dos pedidos, os honorários de sucumbência recíproca serão fixados (art. 791-A, § 3º, da CLT) considerando-se o êxito obtido sob a perspectiva da cumulação objetiva e não do valor atribuído ao pedido (Súmula 326/STJ).

Considerando o grau de zelo do profissional, o local da prestação de serviços e a complexidade da causa, fixo os honorários de sucumbência ao advogado da parte autora no importe de 5% sobre o proveito econômico obtido em decorrência da procedência das seguintes parcelas: diferenças de premiação, intervalo intrajornada e descontos indevidos, observado o valor que resultar da liquidação do julgado (art. 791-A, § 2º, da CLT).

Tendo em conta os mesmos parâmetros, fixo os honorários de sucumbência ao advogado da parte ré no importe de 5% do valor atualizado dos pedidos deduzidos na petição inicial julgados improcedentes: horas extras e indenização por danos morais. Referido percentual deverá ser rateado em partes iguais entre os advogados das 1ª e 2ª Reclamadas.

Na esteira do art. 791-A, §4º, da CLT, tendo em vista que a parte autora é beneficiária da justiça gratuita, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, podendo ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos (ADI 5766/STF).

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS – RECONVENÇÃO

Tratando-se de ação ajuizada após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, aplica-se o contido no art. 791-A da CLT, que dispõe sobre os honorários advocatícios sucumbenciais (art. 6º da IN n.º 41/18 do TST).

Diante da improcedência total da demanda e considerando o grau de zelo do profissional, o local da prestação de serviços e a complexidade da causa, fixo os honorários de sucumbência ao advogado da parte reconvinada no importe de 5% do valor atualizado da causa.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO VALOR INDICADO NA INICIAL

Tendo a parte autora indicado em sua petição inicial que a liquidação dos pedidos foi feita por estimativa, o que é autorizado ante os princípios da informalidade e simplicidade que regem o Processo do Trabalho, não há falar em limitação da condenação aos valores apontados na inicial.

Indefiro.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Tendo em conta a decisão proferida pela Subseção de Dissídios Individuais I do TST (RR - 713-03.2010.5.04.0029) após a alteração no Código Civil promovida pela Lei 14.905/2024:

1. na fase pré-judicial, há incidência de IPCA, acrescido de juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177/91);
2. na fase judicial:
 1. até 30/03/1995, incide IPCA, acrescido de juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177/91);
 2. de 01/04/1995 a 29/08/2024, há incidência da taxa SELIC;
 3. a partir de 30/08/2024:
 1. no cálculo da atualização monetária será utilizado o IPCA (art. 389, p.u., CCB);
 2. os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC – IPCA (art. 406, p.u., CCB), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do art. 406, §3º, do CCB.

Os mesmos critérios serão utilizados na apuração do FGTS (OJ n. 302 da SDI-1 do TST). Atualização das contribuições previdenciárias, conforme legislação específica (art. 879, § 4º, da CLT).

Autorizo a dedução dos valores pagos a idêntico título (art. 884 do CC).

RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Limitando-se a condenação apenas a diferenças de premiação, intervalo intrajornada e descontos indevidos, não há falar em incidências fiscais e previdenciárias.

DISPOSITIVO

Pelo exposto, rejeito a preliminar de ilegitimidade passiva.

No mérito, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos para condenar a 1ª Reclamada - **TOTALE - TECNOLOGIA EM SERVICOS DE TELECOMUNICACOES LTDA** - de forma principal, e a 2ª Reclamada - **CLARO S.A.-**, de forma subsidiária, a pagar à parte autora - **<NOME>** -, no prazo legal, conforme apurado em liquidação, na forma da fundamentação supra que este dispositivo integra, os seguintes títulos:

- diferenças entre a premiação máxima de R\$ 750,00 e a premiação efetivamente paga, no período de 03/10/2022 a 22/08/2024.

- 30min de intervalo intrajornada por dia, de 03/10/2022 a 22/08/2024, observados a jornada fixada, os dias efetivamente trabalhados, a evolução salarial, a Súmula 264/TST, o divisor 220 e o adicional de 50%.

- devolução dos descontos feitos sob as rubricas "materiais", "ferramentas", "telefone", "avaria veículo" e "ferr. Almox.", no período de 03/10/2022 a 22/08/2024.

Julgo improcedentes os demais pedidos.

Autorizada a dedução dos valores pagos a idêntico título.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação e da lei.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Finda a liquidação, deverá a parte ré comprovar o recolhimento previdenciário e fiscal, sob pena de execução direta.

Gratuidade de justiça nos termos da fundamentação.

Custas pela parte ré, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 20.000,00.

JULGO IMPROCEDENTE a reconvenção formulada pela 1ª Reclamada - TOTALE - TECNOLOGIA EM SERVICOS DE TELECOMUNICACOES LTDA - em face da parte autora - <NOME> -.

Não incidem custas sobre a reconvenção (art. 7º, Lei nº 9.289/96).

Condeno a 1ª Ré ao pagamento de multa por litigância de má-fé, no importe de R\$ 9.865,34, correspondente a 5% do valor da causa (R\$ 197.306,95).

Intimem-se.

SAO PAULO/SP, 26 de maio de 2025.

YARA CAMPOS SOUTO
Juíza do Trabalho Substituta

PROCESSO TRT/SP N. 1001787-69.2024.5.02.0052

Disponibilizado no PJe em 8/05/2025

52ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**RECLAMANTE: <NOME>****RECLAMADO: BYTEDANCE BRASIL TECNOLOGIA LTDA****SENTENÇA****I – RELATÓRIO**

<NOME>, qualificação nos autos, ingressou com Reclamação Trabalhista em face de BYTEDANCE BRASIL TECNOLOGIA LTDA., igualmente qualificada, aduzindo os pedidos arrolados na Petição Inicial de Id nº 0cd1fbf (reconhecimento de dispensa discriminatória em razão de doença ocupacional, indenização em dobro prevista no artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/95, e indenização por danos morais). Juntou procuração e documentos.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 127.078,86.

Em audiência (Id nº 0b27365), infrutífera a conciliação, a parte ré apresentou contestação (Id nº 846cc63), rechaçando as pretensões obreiras e pugnando, ao final, pela improcedência. Juntou procuração e documentos.

Manifestação sob o Id nº 083bd1d.

Foi deferida prova pericial para apuração de eventual doença ocupacional e incapacidade laborativa, com juntada do respectivo laudo médico sob o Id nº 67a0ff3.

Em instrução processual foi colhido depoimento da parte autora e ouvidas as testemunhas de ambas as partes (Ids nº 087aa44, ed30930 e 3484409).

Não havendo mais provas a serem produzidas, a instrução foi encerrada.

Razões finais pela parte autora sob o Id nº 7ce51c4, e pela parte ré sob o Id nº 54cc6a1.

Inconciliados.

É o Relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

A parte ré impugna os documentos juntados pela parte autora.

Ocorre que, o art. 830 da CLT, com a redação dada pela Lei 11.925/2009, dispensou a formalidade excessiva e o custo desnecessário, para que o próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal, possa declarar a autenticidade dos documentos juntados.

Ademais, a impugnação somente quanto à forma, nada apresentando quanto ao seu conteúdo, ou não sendo infirmada por contraprova, não subsiste, razão pela qual, os documentos devem ser considerados válidos. Desta maneira, rejeita-se a impugnação.

VALOR DA CAUSA / LIMITAÇÃO

No caso em exame, o valor atribuído pela parte autora não se afigura desarrazoado, principalmente porque representa a soma dos pedidos, não importando ofensa ao art. 292, VI, do CPC.

A liquidação dos pedidos formulados na inicial é realizada por mera estimativa, com a finalidade de atender ao requisito previsto no art. 840, parágrafo 1º, da CLT, de forma que não cabe a limitação da respectiva condenação aos valores apresentados na petição inicial. Rejeito a preliminar.

DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 4º, II, DA LEI 9.029/95.

A parte autora alega que foi contratada pela parte ré em 05/12/2022 para exercer a função de *Analista de Mídia Sociais*

(*Moderador de Conteúdo Digital*), sendo imotivadamente dispensada em 13/09/2024.

Sustenta que no exercício da função de *Moderador de Conteúdos Digitais* tinha como atribuição analisar os conteúdos postados na rede social *Tik Tok*, removendo, ou dando menos visibilidade, a postagens de conteúdo sensível.

Defende que analisava diariamente uma média de 800 a 1000 vídeos, retirando da rede, ou dando menos visibilidade, a vídeos violentos, com conteúdo sexual, ou por qualquer outra razão considerados inadequados.

Alega que em razão da exposição diária a esses conteúdos sensíveis passou a ter crises de ansiedade, acompanhadas de sentimentos de angústia, tristeza, irritabilidade e segurança, além de alterações de humor, taquicardia e baixa produtividade.

Informa que diante desse quadro passou a sofrer cobranças abusivas por parte dos gestores da empresa, notadamente pelo seu supervisor, Sr. <NOME>, vindo a ser diagnosticado, em razão do excesso de trabalho e também dessas cobranças excessivas, com *Síndrome de Burnout (CID 11 QD85)* e *Ansiedade Generalizada (CID 10 F41)*.

Aduz que em razão do agravamento do seu estado de saúde precisou afastar-se de suas atividades, sendo surpreendido, na ocasião do seu retorno à empresa com sua dispensa imotivada.

Defende que a Reclamada, mesmo ciente do seu quadro de saúde, a demitiu imotivadamente, em razão das citadas doenças ocupacionais. Sustenta, assim, a ocorrência de dispensa discriminatória, pugnando pela condenação da parte ré ao pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, e ao pagamento de indenização por danos morais, no valor mínimo equivalente a 20 vezes o valor da sua última remuneração.

A parte ré contesta o pedido obreiro. Aduz que sempre prezou pela qualidade do meio ambiente de trabalho, e que não há qualquer nexo de causalidade entre as enfermidades apontadas pelo obreiro e suas

atividades laborais. Sustenta, ainda, que a dispensa do Autor não teve natureza discriminatória, decorrendo da sua baixa performance.

Passo a apreciar.

No mais, no caso sob análise, para apuração de eventual doença ocupacional e incapacidade laborativa, foi realizada perícia médica, tendo sido acostado laudo médico sob o Id nº 67a0ff3.

Compulsando os autos, verifica-se que a r. perita concluiu pela existência de nexo de concausalidade entre as doenças indicadas e o trabalho exercido na parte ré.

"9. Discussão e Conclusão

(...)

Seu adoecimento psíquico encontra eco nas situações de trabalho narradas, perfazendo contribuição do trabalho no agravamento de suas queixas psiquiátricas. Os conteúdos triados eram sensíveis e embora fizessem parte de seu trabalho, não fora localizada ações preventivas e/ou de promoção de saúde psíquica no trabalho.

Foi encaminhado ao INSS sob CID equivalente à Síndrome de Burnout. Inexistem elementos ocupacionais de que tenha sido submetido à avaliação do setor para que se afastasse a influência do trabalho sobre sua doença. Houve melhora parcial dos sintomas após a demissão, fator que contribui para a compreensão da influência deste sobre sua saúde mental.

Em relação aos fatores relacionados ao trabalho, foram identificados:

Relato de sintomas psíquicos por excesso de trabalho e demandas, dificuldade de executar as atividades profissionais no que tange à triagem de conteúdos envolvendo maus-tratos e/ou exposições infantis e animais, bem como conflito interpessoal com chefia por cobranças excessivas e postura autoritária:

(...)

As situações de divergências de opiniões, conflito interpessoal e exigências profissionais no ambiente de trabalho, representa fator estressor de natureza pessoal, relacionado ao trabalho, e pode desencadear adoecimento psíquico em pessoas predispostas.

Embora tenha apresentado atestado com queixas sugestivas de adoecimento mental relacionado ao trabalho, não há evidência de que a Reclamada tenha observado NR4, a saber: 4.3.1 Compete aos SESMT: i) conduzir ou acompanhar as investigações dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho, em conformidade com o previsto no PGR.

Embora haja influência genética em muitos casos, a simples presença de um contribuinte genético não faz emergir a doença, ou seja, os transtornos apresentados pela parte autora não advieram de “geração espontânea”. Para que houvesse manifestado o transtorno, foi necessário elementos de estresse psíquico que a desencadearam / agravaram, como é o observado no caso em tela.

A perícia se baseia em documentos que se constituem como elementos de prova. Esta perícia cumpriu o objetivo de desenvolver um estudo do adoecimento psíquico da parte autora exclusivamente no âmbito médico, sendo assim, o nexo ora atribuído se justifica com base nos elementos apresentados nos autos e na análise psicopatológica, uma vez que:

a) Há aporte médico-documental de adoecimento psíquico comprovado/confirmado por profissional médico devidamente habilitado com registro de classe ativo (diagnósticos no item 6.3);

b) Há aporte médico-documental descritivo que inclui influência significativa das alegadas situações estressoras laborais em sua saúde psíquica, tendo sobre esta efeitos deletérios, ou seja, agravamento/desencadeamento de transtorno psiquiátrico;

c) Não há evidência médico-documental de que o serviço de saúde ocupacional tenha investigado tais queixas alegadamente atribuídas ao labor na reclamada, de modo que pudesse ser descaracterizada tal associação.

(...)

Tratar-se-ia, pois, de caso em que o trabalho atuou como CONCAUSA para o agravamento de transtorno psíquico latente. Utilizando-se a classificação proposta abaixo, podemos graduar a concausa como de Grau III, onde o trabalho contribui diretamente para o quadro, porém de forma Intenso/Alto:

(...)

Reitero que a doença oriunda de causas múltiplas não perde seu enquadramento como patologia ocupacional. Nos termos do art. 21, I, da Lei 8.213/91 equipara-se ao acidente do trabalho aquele que embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da capacidade para o trabalho.

Na apuração de existência de nexos de causalidade entre a doença apresentada pela parte autora e o trabalho exercido na reclamada:

- Com os dados disponíveis, é possível se afirmar que o trabalho tenha exercido influência no sofrimento psíquico da parte autora.” (fls. 918/924)

Em sede de audiência de instrução, por sua vez, a testemunha do Reclamante ouvida em Juízo assim informou:

“(...) que trabalhou na ByteDance (00’07” - 00:10”); que trabalhou de dezembro de 2022 a março de 2024 (00’12” - 00:18”); que nesse período trabalhou com <NOME> (00’24” - 00:27”); que tanto a depoente quanto <NOME> eram moderadores de conteúdo (00’30” - 00:32”); que não havia equipe específica na empresa para analisar conteúdos envolvendo violência, maus tratos ou pedofilia (00’35” - 00:45”); que esses conteúdos eram diluídos igualmente entre todos os moderadores (00’46” - 00:53”); que não era subordinada a <NOME> (01’00” - 01:02”); que seu chefe era <NOME> (01’03” - 01:08”); que sentava no mesmo ambiente que <NOME> (01’13” - 01:15”); que <NOME> era frequentemente chamado para reuniões one-on-one (individuais) de feedback (01’26” - 01:34”); que as reuniões one-on-one da depoente ocorriam uma vez por semana ou quinzenalmente

(01'35" - 01:40"); que presenciou <NOME> ser chamado para essas reuniões várias vezes na mesma semana (01:41" - 01:46"); que em período de trabalho presencial, em que a depoente ia 3 vezes por semana, <NOME> chegava a ir 3 vezes por semana para essa reunião (01:47" - 01:54"); que foi um período mais frequente de participação de <NOME> nessas reuniões (01:55" - 01:59"); que acredita que as reuniões frequentes de <NOME> eram gestão de controle de performance (02:15" - 02:20"); que as métricas eram agressivas (02:21" - 02:25"); que por isso havia um acompanhamento mais próximo (02:26" - 02:30"); que as situações que presenciou envolvendo <NOME> e as reuniões eram relacionadas à performance (02:30" - 02:40"); que moderavam cerca de 1000 a 1200 vídeos por dia (02:44" - 02:49"); que havia um tempo específico para assistir cada vídeo, independente da duração real dele (02:51" - 02:56"); que, por exemplo, um vídeo de 1 minuto deveria ser assistido em 58 segundos (02:56" - 03:02"); que para moderar uma live, tinham 30 segundos (03:03" - 03:07"); que as lives duravam mais do que os 30 segundos disponíveis para moderação (03:10" - 03:14"); que para cumprir o tempo, aceleravam a reprodução do vídeo/live (03:16" - 03:19"); que os vídeos eram acelerados para conseguir moderar a quantidade exigida (1000 a 1200 por dia) (03:23" - 03:28"); que essas eram as métricas mais agressivas, mas a performance geral era bastante controlada (03:37" - 03:45"); que o controle incluía marcar corretamente as políticas violadas, o que era complexo (03:46" - 03:51"); que um mesmo vídeo podia conter múltiplas violações que precisavam ser identificadas no curto tempo disponível (03:51" - 04:01"); que eram muitos vídeos por dia, tornando a tarefa mentalmente cansativa (04:01" - 04:09"); que esse cansaço mental não era levado em consideração (04:09" - 04:13"); que era exigida uma performance perfeita no entendimento e aplicação das políticas (04:17" - 04:23"); que as metas eram as próprias métricas, como a quantidade mínima de 1000 vídeos por dia (04:30" - 04:37"); que as métricas incluíam quantidade de vídeos, tempo de visualização e nota de qualidade (precisão na marcação das políticas e categorias) (04:37" - 04:51"); que a depoente saiu da empresa em março [de 2024] (05:05" - 05:08"); que o que presenciou de <NOME> foi ser chamado frequentemente para reuniões (05:09" - 05:16"); que não presenciou afastamento de <NOME> por doença (05:16" - 05:19"); que não presenciou o afastamento de <NOME>, mas o viu ter crises de choro (05:37" - 05:41"); que <NOME> voltava abalado das reuniões com <NOME> (05:42" - 05:46"); que

<NOME> já sentou ao lado de <NOME> para observar como ele trabalhava (05:48" - 05:52"); que a monitora de qualidade da equipe de <NOME>, <NOME>, também sentou ao lado dele para observá-lo trabalhar (05:58" - 06:02"); que não houve assessoria ou auxílio psicológico da empresa para <NOME> nessas situações (06:13" - 06:20"); que havia uma pausa semanal de 1 hora destinada ao bem-estar (wellness) (06:22" - 06:26"); que a pausa podia ser administrada pelo funcionário, mas muitos a usavam para trabalhar (06:26" - 06:34"); que a pausa de bem-estar não era obrigatória e podia ser usada para adiantar trabalho (06:34" - 06:42"); que os moderadores podiam sentar onde quisessem no ambiente de trabalho (06:48" - 06:54"); que <NOME> já foi determinado a sentar em local específico (06:56" - 07:01"); que <NOME> determinou que <NOME> sentasse perto dele para controle e observação mais próximos (07:02" - 07:11"); que embora o ambiente fosse grande e com escolha livre de assentos, <NOME> pediu para <NOME> mudar de lugar para sentar perto dele (07:11" - 07:22"); que caso as metas não fossem atingidas, recebiam feedbacks constantes sobre possíveis consequências negativas (07:31" - 07:36"); que as consequências poderiam ser demissão ou outra medida, dependendo da reincidência e do caso (07:36" - 07:49"); que poderiam não continuar na empresa se não atingissem as metas (07:52" - 07:56"); que as reuniões one-on-one eram comandadas pelo gestor da equipe (08:03" - 08:06"); que as reuniões eram individuais e contavam com a presença do monitor de qualidade (08:06" - 08:10"); que cada time tinha seu próprio analista de qualidade (08:14" - 08:17"); que a analista de qualidade de <NOME> era <NOME> (08:20" - 08:23"); que trabalhou na mesma fila que <NOME> (fila de "live") por 7 meses (08:34" - 08:39"); que depois <NOME> foi para a fila de "short videos" (vídeos comuns do TikTok) e a depoente permaneceu na fila de "live" (08:39" - 08:46"); que ao olhar para a tela de <NOME>, via frequentemente conteúdo pornográfico, abuso infantil e abuso animal (09:07" - 09:19"); que estima que, da média diária de 1000 a 1200 vídeos, cerca de 200 a 300 continham conteúdo impactante (pornográfico, abuso infantil, abuso animal) (09:34" - 09:42"); que não conhece a fila ou equipe denominada "Minors" (menores) (09:46" - 09:56"); "que a ByteDance fornecia mecanismos para suavizar imagens ou sons de vídeos impactantes (09:57" - 10:08"); que esses mecanismos de suavização impactavam negativamente as métricas e, por isso, não eram utilizados (10:08" - 10:13"); (...) (Testemunha do Reclamante).

Destaque-se que a testemunha do Autor, além de exercer a mesma função que o Reclamante, trabalhava diretamente com o obreiro, tendo plena condição, segundo o entendimento dessa magistrada, de depor acerca das condições de trabalho vivenciadas junto à empregadora, o que não se observou, registre-se aqui, em relação à testemunha da Reclamada.

Assim, ante às conclusões periciais citadas e mediante a prova oral regularmente produzida, entende essa magistrada que é patente a existência de nexo de concausalidade entre as enfermidades referidas e as atividades laborais exercidas junto a parte ré.

É inegável, por sua vez, que o Reclamante, em razão da doença ocupacional reconhecida, sofreu com a dor física e os transtornos cotidianos dela advindos. Os danos morais são assim evidentes, eis que verificados *in re ipsa*, pela ofensa aos direitos de personalidade do trabalhador, em especial o direito à saúde e à integridade física. Faz jus, portanto, à compensação indenizatória.

Desse modo, ante o exposto, julgo procedente o pedido autoral para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais em valor equivalente a 20 vezes a sua última remuneração. Defiro.

Ademais, entende essa magistrada que a dispensa do Autor por suposta *baixa performance*, em período de claro adoecimento psíquico provocado pelas atividades desempenhadas em favor da própria Reclamada, demonstra claramente a natureza discriminatória do desligamento.

Ora, conforme demonstrou nos autos, além da exposição diária a conteúdos sensíveis, era submetido o Autor, no desempenho de suas funções, a comprovada sobrecarga de trabalho, com cobranças abusivas pelo atingimento de metas, o que lhe impunham, registre-se aqui, a utilização constante de ferramentas de “speed watching”.

Conforme explica a psiquiatra e professora da Universidade Positivo Raquel Heep¹, em artigo da BBC, assistir vídeos em velocidade acelerada ajuda a ganhar tempo. Por outro lado, é um hábito que alimenta a ansiedade.

O neurocientista Marcelo de Meira Santos Lima², coordenador do Laboratório de Neurofisiologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), também destaca que embora ainda não hajam estudos conclusivos demonstrando a influência do “speed watching” no cérebro, esse órgão pode vir a sofrer impactos de longo prazo. Aduz o estudioso que a formação de novas redes neurais podem originar cérebros mais eficientes e rápidos, mas com uma demanda de energia atípica e capaz de impulsionar quadros de ansiedade, insônia, distúrbios de atenção e depressão.

Embora em instrução processual tenha-se tomado muito tempo discutindo-se sobre o conteúdo dos vídeos, o fato é que, para um simples espectador, a utilização do chamado “speed watching” já causa danos por si só.

Para se preservar a sanidade do trabalhador, a reclamada deveria contratar mais funcionários, que assistissem aos vídeos em velocidade normal, com pausas maiores durante o dia. Veja-se que a testemunha da reclamada atesta a existência de UMA pausa livre em UM dia na semana, sendo que a mesma descreve que esse tempo poderia ser utilizado para palestras de bem-estar (logo, de pausa livre não se tratava, em verdade).

A atividade exercida pelo Autor, pelo que se pode concluir, foi claramente adoecedora, ocasionando o desenvolvimento de grave doença psíquica. A dispensa perpetrada pela parte ré, por sua vez, possui caráter nitidamente discriminatório, tendo sido perpetrada, por incrível que pareça, em razão da enfermidade desencadeada pela própria Reclamada.

Ora, o princípio da não discriminação constitui vetor axiológico e normativo com irradiações em normas infraconstitucionais, materiais e processuais. Ressalta-se, ainda, que o ordenamento brasileiro veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Além dos dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88), tem-se a Convenção 111 da OIT - ratificada pelo Brasil.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, especificamente em seu art. 1º, veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. A jurisprudência do Colendo Tribunal Superior

do Trabalho, registre-se aqui, tem aplicado os dispositivos da Lei nº 9.029/95 em diversos casos de discriminação, demonstrando o caráter não taxativo do rol previsto em seu art. 1º. A análise sistemática da legislação brasileira sobre o tema evidencia que a proteção contra o tratamento discriminatório deve ser ampla e efetiva.

As enfermidades psíquicas acarretam, sim, grande estigma social, circunstância que reforça o entendimento de que, na hipótese, houve sim a dispensa discriminatória da recorrente.

Assim, caracterizada a dispensa discriminatória, é devida, com fulcro no artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/95, indenização equivalente a remuneração em dobro de todo o período de afastamento, que compreende desde a data da rescisão contratual até a data desta decisão que reconhece a dispensa discriminatória (08/05/2025). Defiro.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Indefiro o pleito de expedição de ofício à DRT, INSS, CEF e Ministério da Fazenda, eis que, diante da controvérsia, não verifico o cabimento de manifestação ou providências dos referidos órgãos.

JUSTIÇA GRATUITA

Os requisitos para a concessão deste benefício estão dispostos no art. 790, § 3º da CLT:

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A gratuidade de justiça é um direito subjetivo público que deve ser deferido a todo aquele que comprovar sua miserabilidade jurídica ao perceber salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No caso dos autos, a parte autora e seu advogado declararam, sob

as penas da lei, a impossibilidade de o obreiro arcar com as despesas do processo sem prejuízo do seu próprio sustento (fl. 23). Inexistentes provas robustas que, comprovem que a parte autora percebe, atualmente, valor superior ao supracitado, procede o pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Assim, defiro a gratuidade de justiça nos termos do art. 790, §3º, da CLT.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Fixo honorários advocatícios sucumbenciais, devidos pela ré ao patrono da parte autora, conforme art. 791-A da CLT, no importe de 10% sobre o valor líquido que resultar da liquidação da sentença, considerando-se o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, sem dedução dos descontos fiscais e previdenciários (OJ 348 da SDI-1 do TST).

Os honorários arbitrados devem ser corrigidos monetariamente, conforme Lei nº 6.899/81, não sofrendo a incidência de juros de mora.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Tendo em vista a complexidade do trabalho realizado, fixo os honorários periciais técnicos em R\$ 2.500,00, a serem pagos pela parte ré, eis que sucumbente na pretensão objeto da perícia (art. 790-B).

IMPOSTO DE RENDA

Para o cálculo do imposto de renda incidente sobre rendimentos pagos acumuladamente, devem ser levadas em consideração as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais rendimentos, devendo o cálculo ser mensal e não global, nos termos do art. 12-A, da Lei no 7.713/88, alterada pela Lei 12.350/2010.

Os juros de mora têm caráter indenizatório e não servem de base de cálculo para o imposto de renda:

SÚMULA Nº 19 do TRT da 2ª Região: Imposto de renda sobre juros.

A natureza indenizatória dos juros de mora afasta a incidência do imposto de renda. (Res. nº 01/2014-DOEletrônico 02/04/2014)

Ainda, os descontos fiscais sobre o crédito da parte autora decorrem de imperativo legal e devem ser efetuados (OJ 363 da SDI-1 do TST, 2ª parte).

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS

No julgamento conjunto das ADC's 58 e 59 e ADI's 5867 e 6021, o E.STF decidiu que, até que sobrevenha solução legislativa, haverá a aplicação aos créditos trabalhistas dos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do CC).

Assim, fixou-se que, na fase pré-judicial, serão aplicados o IPCAE para correção monetária e os juros legais (art. 39, caput, Lei 8177/91) e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC incidirá como conglobante dos juros e correção monetária.

Ocorre que a Lei 14.905/2024 introduziu alterações nos arts. 389 e 406 do CC, vigentes 60 dias após a publicação da norma, para estabelecer, nas condenações cíveis, o IPCA como índice de correção monetária e fixar os juros de acordo com a taxa legal, que corresponderá à taxa Selic deduzido o IPCA.

Desse modo, os créditos trabalhistas deferidos nesta ação devem ser atualizados da seguinte forma: a) na fase pré-judicial, pelo IPCA-E e juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177/1991); b) a partir do ajuizamento da ação até a entrada em vigor das alterações promovidas pela Lei nº 14.905/2024, pela taxa SELIC, que abarca correção monetária e juros de mora (art. 406 do CC, na sua redação anterior); c) a partir do dia 30/08/2024, deve ser aplicada, para fins de cálculo, a dicção dos arts. 389 e 406 do Código Civil, com a redação dada pela Lei nº 14.905/24, devendo ser aplicado, como índice de juros, a SELIC ou outro convencionado entre as partes, desde que mais benéfico ao trabalhador, subtraído o IPCA-E, admitindo-se a apuração igual a zero, mas não negativa (E-ED-RR 713-03.2010.5.04.0029).

Por fim, destaque-se que, conforme precedente da SDI-I do C. TST,

havendo condenação em danos morais, o termo inicial para aplicação da taxa SELIC também será a data do ajuizamento da demanda:

ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. (...) Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns". (...) (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024).

RESUMO DOS DEPOIMENTOS

Em atenção ao Ofício Circular 877/2023 da Corregedoria do E.TRT da 2ª Região e artigo 1ª da Resolução 313/2021 do CSJT, o resumo dos depoimentos foi juntado aos autos por certidão.

Registro, e não se olvidem as partes, que não será admitida qualquer impugnação ou embargos de declaração quanto ao teor da certidão juntada, uma vez que o resumo é a síntese das informações extraídas do depoimento e apenas reflete os pontos principais, não deixando a presente decisão de considerar a totalidade dos depoimentos.

Dessa forma, considerar-se-ão protelatórios embargos declaratórios que se manifestem sobre esta linha de raciocínio.

1 INÁCIO, Lívia. 'Speed watching': o que você perde quando acelera a velocidade do filme? BBC News Brasil. Curitiba, 14 março 2021. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-56368238>>. Acesso em: 08/05/2025.

III – DISPOSITIVO

Posto isso, julgo **PROCEDENTE** o pedido formulado nesta Reclamatória Trabalhista, por <NOME> em face de BYTEDANCE BRASIL TECNOLOGIA LTDA., para, nos termos da fundamentação, condenar a parte ré a:

a) indenização equivalente a remuneração em dobro de todo o período de afastamento (artigo 4º, II, da Lei nº 9.029/95);

b) indenização por danos morais.

Justiça gratuita deferida à parte autora.

Os valores resultantes da condenação serão apurados em liquidação de sentença por simples cálculos.

Juros e correção nos termos da fundamentação.

Recolhimentos previdenciários pela responsável tributária (súmula 368, III, do TST), autorizada a dedução da parte autora (OJ 363 da SDI 1 do TST).

Recolhimentos fiscais pela responsável tributária, a serem calculados mês a mês, conforme as alíquotas do período, autorizada a dedução da parte autora (OJ 363 da SDI-1 do TST).

Para os fins do art. 832, § 3º da CLT, a natureza das parcelas seguirá o disposto em lei, incidindo contribuição previdenciária sobre as salariais (art. 28, §9º da Lei 8.212/91).

Honorários de sucumbência pela reclamada no importe de 10%

sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, nos termos do art. 791-A, § 3º, da CLT.

Os honorários sucumbenciais arbitrados deverão ser corrigidos monetariamente, conforme Lei nº 6.899/81, sem a incidência de juros de mora.

Honorários periciais técnicos em R\$ 2.500,00, a serem pagos pela parte ré, eis que sucumbente na pretensão objeto da perícia (art. 790-B).

Custas pela parte ré no importe de R\$ 2.541,58, calculadas sobre o valor da causa, R\$ 127.078,86, ora arbitrado.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 08 de maio de 2025.

MILENA BARRETO PONTES SODRE
Juíza do Trabalho Substituta

PROCESSO TRT/SP N. 1001741-05.2024.5.02.0271

Disponibilizado no PJe em 17/06/2025

VARA DO TRABALHO DE EMBU DAS ARTES

RECLAMANTE: <NOME>

RECLAMADO: CONCESSIONARIA DO RODOANEL OESTE S.A.



SENTENÇA

Vara do Trabalho de Embu das Artes

Proc. nº 1001741-05.2024.5.02.0271

I – RELATÓRIO

<NOME> ajuizou, em 02/08/2024, reclamação trabalhista em relação a CONCESSIONARIA DO RODOANEL OESTE S.A.. Afirmou violações contratuais e pediu o que consta na petição inicial (ID. 1a5ea0d). Atribuiu à causa o importe de R\$ 99.181,97 e juntou documentos.

Citada, conciliação recusada, a Reclamada, em resposta (ID. efe1e95), impugnou o valor da causa, como objeção processual; e, no mérito, negou as violações contratuais afirmadas, de modo que improcedem os pedidos, e juntou documentos.

Impugnação escrita (ID. 530c0e3) dos documentos anexados e das alegações de defesa.

Laudo pericial de insalubridade apresentado (ID. 23e7c9a), com manifestação das partes (ID. 23e7c9a e 14213fd).

Laudo complementar apresentado (ID. 36c4f35), as partes foram intimadas (ID. 708350e) e não apresentaram nova manifestação.

Em prosseguimento (ID. d4d9e98), foram ouvidas as partes e uma testemunha, encerrada a instrução com razões finais por memoriais facultativos (ID. cbf10fc) e conciliação infrutífera.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Preliminarmente

1.1. Pressupostos processuais

1.1.1.1. Comissão de Conciliação Prévia – CCP

O STF, em interpretação conforme ao art. 625-D da CLT, considerou facultativa a submissão prévia da lide à CCP (mesmo sentido da Súm. 2 do TRTSP). No caso da lide, a Reclamante optou pelo acesso direto à Justiça (art. 5º, XXXV, CRFB), **sem que haja qualquer prejuízo à Reclamada**, mormente porque as tentativas de conciliação em juízo se mostraram infrutíferas.

2. Questão processual

2.1. Impugnação ao valor da causa

A Reclamada impugna os valores atribuídos aos pedidos e à causa.

A estimativa dos valores foi regularmente observada (art. 12, §2º da Instrução Normativa nº 41 do TST, editada pela Resolução nº 221/2018) e equivale às pretensões do Reclamante. No processo do trabalho as custas são calculadas ao final com regramento específico, art. 789 da CLT, não sendo possível a importação de normas do Código de Processo Civil. **Indefere-se.**

3. Prejudicial de mérito

3.1. Direito intertemporal – Lei nº 13.467/2017

Aplicam-se as normas de direito material e processual posteriores à reforma produzida pela **Lei nº 13.467, com vigência em 11/11/2017, data anterior ao contrato de trabalho da Reclamante (07/07/2021, ID. ca9dbe7)** e, consequentemente, ao ajuizamento da ação (art. 6º do Decreto-Lei nº 4.657/1942), este ocorrido em 02/08/2024. Aos contratos de trabalho posteriores a 20/09/2019, **aplicam-se, ainda, as alterações promovidas na CLT pela Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, instituída pela Lei 13.874/2019.**

4. Mérito

4.1. Adicional de insalubridade

Em síntese, a Reclamante afirma que foi admitida pela Reclamada em 01/07/2021, para exercer a função de “*Agente de Pedágio*”, e foi dispensada sem justa causa em 03/04/2024, quando recebia salário de R\$ 1.540,00. Esses fatos são incontroversos.

1. Afirma que trabalhava exposta aos agentes insalubres ruído, vibrações, fumaça de dióxido de enxofre e monóxido de carbono, além de contato com animais peçonhentos. Pede a condenação da ré ao pagamento de adicional de insalubridade, com repercussões legais.

A Reclamada nega o trabalho em condições insalubres. Junta ASO (ID. 531bc3c), ficha de EPI (ID. 1ca7242), LTCAT (ID. f96caba), relatório técnico sobre ambiente de trabalho (ID. 982194e a 1158847), PPP (ID. d4c75d0), PPRA (ID. 78c32e7 e ff79cf9), PGR (ID 563825f).

1. O adicional de insalubridade (art. 7º, XXIII, CRFB e art. 192 da CLT), como compensação ao trabalho realizado sob agressão dos agentes nocivos à saúde, é remunerado com um adicional em grau mínimo (10%), médio (20%) ou máximo (40%). As condições insalubres de trabalho estão regulamentadas na NR 15 do MTE e em diversas convenções internacionais, especialmente a de número 148 (ar, ruído, vibrações).

2. No tocante à base de cálculo, há entendimento do STF que veda a utilização do salário-mínimo (SV 4), com suspensão da Súm. 228 do TST. Apesar disso, a Corte Constitucional, mediante aplicação da técnica alemã de declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia de nulidade, optou por manter o salário-mínimo como base de cálculo do adicional (art. 192 da CLT) na ausência de lei ou norma coletiva. Nesse sentido, a Súm. 16 do E. TRTSP.

Por ser regra de proteção à saúde e segurança do trabalho, é de ordem pública e infensa à negociação coletiva (cancelamento da Súm. 349 TST em maio /2011), dependendo de prova pericial para ser verificada (art. 195, §2º da CLT).

No caso dos autos, realizada perícia técnica com vistoria no local de trabalho da Reclamante, em local indicado pelas partes e em diligência acompanhada por elas, o especialista analisou as atividades da autora, o local de prestação de serviço, o fornecimento de equipamentos de proteção e as condições ambientais.

Atestou a inexistência de insalubridade, ao argumento de que a Reclamante não laborava exposta a agentes químicos, físicos nem biológicos acima dos limites de tolerância, conforme registrado no laudo oficial (ID. 23e7c9a, destaca-se):

O setor de trabalho era no interior das cabines de pedágio.

(...)

Quando perguntada por este perito, a reclamante afirmou que as assinaturas nas fichas de controle de EPIs pertenciam a ela e afirmou ter recebido e usado continuamente os EPI's necessários para sua função.

(...)

Com base na visita pericial realizada, nas informações obtidas, nos fatos observados, nas medições efetuadas, e levando-se em conta o resultado das avaliações onde foram analisados os riscos à saúde e fixados todos os fatores correlacionados, concluímos que as atividades da Reclamante:

NÃO FORAM INSALUBRES

DE ACORDO COM A PORTARIA 3.214/78, NR 15 ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES, BEM COMO OS ARTIGOS 189, 190, 191, 192, 194 E 195 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).

Em laudo técnico complementar (ID. 36c4f35), o especialista esclarece que a autora participou ativamente da diligência pericial, indicou os locais a serem vistoriados e descreveu as características operacionais de suas atividades, dados que embasaram o laudo. Acrescenta que avaliou quantitativa e qualitativamente todas as possíveis condições que poderiam caracterizar insalubridade (riscos físicos, químicos e biológicos), sem que ela fosse constatada.

Diante do caráter técnico da prova, produzida nos presentes autos sob o crivo do contraditório e por profissional habilitado, mediante vistoria acompanhada e instruída pelas partes, em local indicado por elas em comum acordo, com o uso de instrumentos de aferição, mediante embasamento técnico-jurídico e resposta suficiente a todos os quesitos apresentados, prevalece a conclusão pericial.

Observa-se que os esclarecimentos periciais não foram objeto de impugnação, bem como que as partes anuíram com o encerramento da instrução.

Dessa forma, **julga-se o pedido improcedente.**

4.2. Jornada de trabalho

A autora afirma que trabalhava em escala de 3x2 e 2x3, das 18h00 às 06h00, inclusive em feriados, prorrogava a jornada em 20 a 30 minutos em 2 a 3 vezes por semana, e sempre usufruía 30 a 40 minutos de intervalo intrajornada.

A Reclamada impugna os fatos. Alega que a autora cumpria jornada de 220 horas mensais, devidamente registrada em espelhos de ponto, inclusive no que se refere ao trabalho em feriados, bem como que usufruía intervalo mínimo de uma hora, pré-assinalado em cartões de ponto.

O registro de jornada, quanto a entrada e saída, é obrigatório ao empregador que contar com mais de 10 (dez) empregados até o dia 20/09/2019 (vigência Lei 13.874/2019); após essa data a obrigatoriedade do registro da jornada é para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados. Em ambas as hipóteses, é ônus do empregador apresentá-lo em juízo (art. 74, §2º, 818 da CLT e Súm. 338 TST) ou demonstrar hipótese de exceção. Quanto ao intervalo intrajornada, o ônus do empregador se resume à pré-assinalação em controles de jornada (art. 74, §2º da CLT).

No caso dos autos, a Reclamada apresenta espelhos de ponto (ID. 0fa944d a ccd9a66), que contêm horários de entrada e saída variáveis, motivo pelo qual são considerados válidos como meio de prova, ainda que não assinados pela autora, pois a lei não exige essa formalidade

(Súm. 50 do TRTSP). Ainda que a autora tenha impugnado os registros de jornada, não se desincumbiu do ônus que lhe cabia de desconstituí-los (art. 818, I da CLT), ausentes provas documentais ou orais que os elidisse.

Quanto ao intervalo intrajornada, apenas os espelhos de ponto de 08 e 09/2021 contêm pré-assinalação do período usufruído, de modo que cabia à autora desconstituir esses registros e cabia à ré comprovar o usufruto pelos demais períodos (art. 74, §2º e 818, II da CLT). No caso dos autos, a única testemunha ouvida trabalhou na ré de 10/2021 a 09/2023 e confirmou o usufruto de intervalo intrajornada de 30 a 40 minutos, afirmado na petição inicial, o que prevalece, exceto em 08 e 09/2021.

Não foram apresentados os espelhos de ponto de 07/2021, 04/2022, 10/2022 e 11/2022. A não-apresentação injustificada desses controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho afirmada na petição inicial para esse período, a qual não foi elidida por prova em contrário.

Diante do exposto, reconhece-se a jornada de trabalho registrada em espelhos de ponto, quanto às entradas e saídas, salvo nos meses 07/2021, 04/2022, 10/2022 e 11/2022, em que se reconhece a escala de 3x2 e 2x3, das 18h00 às 06h00, inclusive em feriados, prorrogada até 06h25 em 2 vezes por semana; em relação ao intervalo intrajornada, reconhece-se o período pré-assinalado em registros de ponto, para os meses 08 e 09/2021; quanto ao restante do período contratual, reconhece-se o intervalo médio de 35 minutos.

1. 4.2.1. Adicional noturno e hora noturna reduzida

A Reclamante afirma que não recebia corretamente o adicional devido pelo trabalho noturno realizado e que a ré não calculava corretamente a hora noturna. Pede a condenação da Reclamada ao pagamento de diferenças adicional noturno, com inclusão do adicional de periculosidade em sua base de cálculo, observância à hora noturna fictamente reduzida e às prorrogações de trabalho noturno, além de repercussões legais, inclusive em horas extras.

A Reclamada alega que sempre observou a redução da jornada noturna e quitou devidamente o adicional noturno.

A remuneração do trabalho noturno superior à do diurno tem previsão constitucional (art. 7º, IX), e a CLT estipula um acréscimo mínimo de 20%, bem como o cômputo da hora do trabalho noturno como de 52 minutos e 30 segundos (art. 73 da CLT). O art. 73 da CLT ainda define o trabalho noturno, como aquele o executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, e equivalem a ele as prorrogações do trabalho noturno.

O art. 59-A da CLT excepciona essa regra no caso da escala de 12x36, autorizada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, caso em que as prorrogações de trabalho noturno são consideradas compensadas na remuneração mensal pactuada.

No caso dos autos, embora a jornada reconhecida seja de 12 horas, a escala é de 2x3 e 3x3, de modo a não se aplicar o art. 59-A da CLT.

A jornada de trabalho reconhecida no capítulo de sentença anterior contempla o trabalho noturno, com o incorreto cômputo da hora noturna e consequente pagamento do adicional em valor inferior ao devido. Toma-se como exemplo o mês 07/2021, em que a jornada reconhecida é noturna, sem que o respectivo holerite (ID. 509ec44) contenha o pagamento das rubricas "ADICIONAL NOTURNO" e "HORAS NOTURNAS REDUZIDAS", verificadas em outras competências.

Diante do exposto e da jornada de trabalho reconhecida no capítulo de sentença anterior, **julga-se o pedido parcialmente procedente, para condenar a Reclamada ao pagamento de diferenças de adicional noturno no período em que laborou após as 22h00, incluídas as prorrogações de trabalho noturno após as 05h00, observada a hora ficta noturna reduzida, com repercussões legais em horas extras (OJ 97 da SDI-I), aviso prévio, repouso semanal remunerado, férias com 1/3 (art. 142, §5º da CLT), 13º salário (Súm. 60 do TST), depósitos do FGTS (8%) com indenização de 40% (Súm. 63 do TST) e contribuições previdenciárias.**

1. 4.2.2. Horas extras excedentes ao limite de jornada

A autora afirma que não recebia corretamente pelo trabalho extraordinário. Pede o reconhecimento de nulidade da escala praticada

e a condenação da Reclamada ao pagamento de horas extras excedentes à 8ª diária e à 44ª semanal, com o adicional de 50% de segunda-feira a sábado e de 100% em domingos e feriados, com repercussões legais.

A Reclamada alega que todas as horas extras eventualmente prestadas pela autora foram corretamente compensadas, em banco de horas previsto na cláusula 73ª dos ACT, ou remuneradas.

O limite da jornada de trabalho tem previsão constitucional (art. 7º, XIII) de oito horas por dia e quarenta e quatro por semana, salvo negociação coletiva.

No caso sob análise, o contrato de trabalho da Reclamante prevê jornada de 44 horas semanais (ID. 1eb648c), mas a ficha de registro de empregada (ID. 461f87e) prevê jornada de 11 horas de trabalho diárias, em escalas alternadas, de “2x2-3x2-2x3”. Nessas escalas, somam-se 55 horas trabalhadas em uma semana e 22 horas na outra. Trata-se de acordo de compensação ilícito, conforme art. 7º, XIII da CRFB/1988 e art. 59, *caput*, §§2º e 6º da CLT, pois excede em muito os limites constitucionais diário e semanal de jornada sem negociação coletiva, bem como excede o limite de horas extras diárias, sem negociação coletiva sequer para validar o banco de horas alegado.

Observa-se que o ACT apresentado pela ré (ID. b058b06) vigeu pelo período de 01/03/2020 a 28/02/2021, período anterior ao contrato de trabalho da autora, de modo a não se aplicar ao caso concreto, já que o STF reconheceu a impossibilidade de ultratividade das normas coletivas (ADPF 323).

Não é possível comparar as escalas adotadas com a semana espanhola, em que as jornadas semanais são de 40 e 48 horas, nem com a escala de 12x36, em que se trabalha 48 horas em uma semana e 36 na outra, pois os limites semanais da semana espanhola e de 12x36 estão bem mais próximos dos constitucionais e não se verifica sobrecarga excessiva de trabalho, como ocorre nas 55 horas semanais, em que há nítido prejuízo à saúde da empregada.

Assim, reconhece-se a invalidade da jornada praticada.

A jornada de trabalho reconhecida no capítulo de sentença anterior

contempla a realização de horas extras habituais, sem que a Reclamada tenha se desincumbido do ônus que lhe cabia de demonstrar o respectivo pagamento (arts. 464 e 818, II da CLT).

Assim, são devidas diferenças de horas extras.

Não se aplica ao caso concreto o disposto no art. 58-B da CLT, pois foi ultrapassada a duração máxima semanal, de modo que o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, neste caso, implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária.

Diante do exposto, **julga-se o pedido parcialmente procedente para, diante da jornada de trabalho reconhecida no capítulo de sentença "4.2", condenar a Reclamada ao pagamento de horas extras excedentes à 8ª diária ou à 44ª semanal, no módulo mais benéfico, com o adicional de 50%** (art. 7º, XVI da CRFB), observada a base de cálculo definida no art. 457 da CLT e Súm. 264 do TST, a evolução salarial, os dias efetivamente trabalhados e o divisor 220 (art. 64 da CLT). Os minutos que antecedem e sucedem a jornada serão computados como extra se ultrapassarem o marco de 5 minutos antes e 5 minutos depois (art. 58, §1º da CLT e Súm. 366 do TST).

Nos dias de trabalho em domingos não compensados e feriados o adicional é de 100% (art. 7º, XVI da CRFB, art. 9º da Lei 605/1949, Súm. 146 e PN 87 TST).

Por serem habituais, essas horas deverão integrar as seguintes verbas: aviso prévio, repouso semanal remunerado (OJ 394 da SDI-1 do TST e Súm. 40 do TRTSP), feriados (arts. 7º, "a" e 8º, parte final, da Lei 605/1949), férias com 1/3, 13º salário, depósitos do FGTS (8%) com indenização de 40%.

Deduza-se o importe pago sob a mesma rubrica pelo valor integral (art. 884 do CC c.c. art. 8º da CLT, OJ 415 SDI-1 do TST e Súm. 65 do TRTSP).

1. 4.2.3. Intervalo intrajornada

A Reclamante afirma que teve o intervalo intrajornada legal

parcialmente suprimido, motivo pelo qual requer o pagamento indenizado de 30 a 40 minutos suprimidos ao dia, acrescidas do adicional de 50%.

A Reclamada nega os fatos e alega que, em caso de reconhecimento da supressão do intervalo, apenas seriam devidos os minutos suprimidos, de caráter indenizatório, mediante adicional de 50%.

Segundo o art. 71 da CLT, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e máximo de duas, sendo de 15 minutos para o trabalho que ultrapasse 4 sem exceder 6 horas de trabalho.

Após a inserção do §4º do art. 71 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, a não concessão total ou parcial do intervalo mínimo intrajornada implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A jornada de trabalho reconhecida nos autos contempla trabalho superior a 6 horas diárias, com intervalo intrajornada médio de 35 minutos, salvo em 08 e 09/2021, em que houve o usufruto mínimo de uma hora.

Diante do exposto, **julga-se o pedido parcialmente procedente para, diante da jornada de trabalho reconhecida no capítulo de sentença "4.2", condenar a Reclamada ao pagamento indenizado de 25 minutos diários suprimidos do intervalo intrajornada ao longo do período contratual, salvo quanto aos meses 08 e 09/2021. Aplica-se o adicional de 50% (não se trata de horas extras, art. 71, §4º da CLT), observada a base de cálculo definida no art. 457 da CLT e Súm. 264 do TST, a evolução salarial, os dias efetivamente trabalhados e o divisor 220 (art. 64 da CLT).**

A natureza indenizatória impede a repercussão em outras verbas.

Deduza-se o importe pago sob a mesma rubrica pelo valor integral (art. 884 do CC c.c. art. 8º da CLT, OJ 415 SDI-1 do TST e Súm. 65 do TRTSP).

1. 4.2.4. Feriados

A autora pede a condenação da ré ao pagamento pelo trabalho em feriados, com o adicional de 100% e repercussões legais.

A Reclamada alega que o trabalho em feriados foi compensado ou pago corretamente.

O art. 7º, XVI da CRFB prevê que o trabalho extraordinário deve ser pago com o adicional mínimo de 50%. O art. 9º da Lei 605/1949 disciplina o pagamento em dobro do dia de trabalho em feriados, se não compensado.

Conforme as Leis 662/1949, 6.802/1980, 9.093/1995 e 14.759/2023, são feriados os dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro, 20 de novembro e 25 de dezembro, a data magna do Estado fixada em lei estadual (no caso de São Paulo, o dia 9 de julho, conforme Lei Estadual 9.497/1997) e os declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local, incluída a Sexta-feira da Paixão (na cidade de Embu das Artes, Dia da Emancipação Político-Administrativa, em 18 de fevereiro, o Dia da Padroeira Nossa Senhora do Rosário, em 7 de outubro, e o Dia da Consciência Negra, em 20 de novembro).

Observa-se que os feriados municipais do Dia da Emancipação Político-Administrativa de Embu das Artes, Dia da Padroeira Nossa Senhora do Rosário e Dia da Consciência Negra, que seriam comemorados em 18 de fevereiro, 07 de outubro e 20 de novembro de 2022, foram antecipados para os dias 30 de março, 31 de março e 01 de abril de 2021, conforme Decreto Municipal nº 2167, de 19 de março de 2021.

No caso dos autos, a jornada reconhecida no capítulo de sentença "4.2", sem compensação com folga para além do descanso semanal.

Diante do exposto, **julga-se o pedido parcialmente procedente para, diante da jornada de trabalho reconhecida no capítulo de sentença "4.2", condenar a Reclamada ao pagamento de horas extras pelo trabalho em feriados não compensados com outra folga semanal para além do DSR, com o adicional de 100% (art. 7º, XVI da CRFB, art. 9º da Lei 605/1949), observada a base de cálculo definida no art. 457 da CLT e**

Súm. 264 do TST, a evolução salarial, os dias efetivamente trabalhados e o divisor 220 (art. 64 da CLT).

Por serem habituais, essas horas deverão integrar as seguintes verbas: aviso prévio, repouso semanal remunerado (OJ 394 da SDI-1 do TST e Súm. 40 do TRTSP), feriados (arts. 7º, "a" e 8º, parte final, da Lei 605/1949), férias com 1/3, 13º salário, depósitos do FGTS (8%) com indenização de 40%.

Deduza-se o importe pago sob a mesma rubrica pelo valor integral (art. 884 do CC c.c. art. 8º da CLT, OJ 415 SDI-1 do TST e Súm. 65 do TRTSP).

4.3. Assédio moral

A Reclamante pede a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor estimado de R\$ 15.000,00, ao argumento de que sofria ofensas racistas, praticadas pela superiora hierárquica, Sra. <NOME>, que criticava seu cabelo. Sustenta que também ficava constrangida com comentários homofóbicos proferidos por ela e com ameaças e xingamentos proferidos por caminhoneiros. Por fim, aduz que foi informada de sua dispensa por outros quatro empregados, antes da comunicação formal pela ré, o que também a constrangeu.

A Reclamada nega os fatos.

Para que haja a responsabilidade civil do empregador (arts. 186, 187 e 927, parágrafo único, CC/2002, c.c. art. 8º, §1º da CLT), deve-se analisar: (a) a ocorrência do dano, (b) a culpa ou o dolo do empregador (exceto se a atividade for de risco, caso em que a responsabilidade será objetiva), bem como (c) o nexo de causalidade entre a atividade desempenhada na empresa e o dano causado.

No ordenamento pátrio não existe tipificação legal específica em relação ao assédio moral. Porém, em 2022, a Lei n.º 14.457, de 21 de setembro, incluiu no escopo da CIPA a função de prevenção dos assédios (art. 163 da CLT).

Seu conceito pode ser extraído da Cartilha de Prevenção

ao Assédio Moral do TST: “é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades” (extraída do sítio eletrônico do TST: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457#:~:text=Ass%C3%A9dio%20moral%20%C3%A9%20a%20exposi%C3%A7%C3%A3o,prejudicando%20o%20ambiente%20de%20trabalho>).

A ilicitude da conduta pode ser extraída de vários dispositivos: artigo 5º, V e X, da CFRB, artigos 11, 20, 21, 186, 187, 927 do CC, art. 483, alínea “b” e “e”, da CLT, além do artigo 4º da Lei 9.029/1995 (em caso de discriminação) e da Convenção da OIT nº 111, ratificada pelo Brasil.

É espécie do gênero “dano moral”, aquele que atinge os atributos da dignidade (art. 1º, III, CRFB) e personalidade da pessoa (art. 11 e ss. CC). Merece uma indenização de caráter pedagógico por atingir um bem imaterial (art. 5º, V e X, CRFB e art. 186, 187 e 927 CC).

Afirmado o assédio moral pela trabalhadora e impugnados os fatos pela Reclamada, cabia à autora o ônus probatório (art. 818, I da CLT), do qual se desincumbiu, mediante depoimento da única testemunha ouvida: *“que o depoente presenciou falas racistas da líder <NOME> em relação à reclamante; que a líder <NOME> falava das tranças e da aparência da reclamante;”* (ID. d4d9e98).

Verificada lesão moral indenizável (art. 7º, XXVIII da CRFB/88), deixa-se de utilizar os critérios fixados com no art. 223-G da CLT, pois o direito pátrio não admite taxaço para o dano extrapatrimonial, considerado o precedente do STF quanto à lei de imprensa (ADPF 130), pois o dano decorrente da ofensa praticada pela imprensa não poderia ficar limitado, para fins de indenização, a valores previamente fixados em lei. Há as ADIs 6050, 6069 e 6082 do STF em trâmite, com voto do relator pela inconstitucionalidade da tarifaço.

A fixação do “quantum” deve observar a extensão do dano (art. 944 do CC), já mencionada, a capacidade econômica da vítima (último salário de R\$ 1.540,00, ID. 8b8a4ab), que não pode ser um fator de dupla penalização pela parca condição econômica da Reclamante.

O valor arbitrado deve ser suficiente para evitar um enriquecimento sem causa. A capacidade econômica (sociedade anônima, com capital social superior a 139 milhões de reais, de R\$ 139.762.922,42, ID. 74571d7) e potencial do ofensor para produzir danos em massa devem ser levados em consideração. Bem como a ausência de perdão tácito. O caráter pedagógico da conduta também compõe o valor da indenização para inibir novas condutas.

Diante de cada fator apresentado, **arbitra-se a indenização em R\$ 10.000,00. Pedido procedente.**

4.4. Gratuidade de Justiça

A Constituição Brasileira previu, como garantia de acesso à Justiça, a gratuidade para os que comprovarem a insuficiência de recursos. No mesmo sentido do texto constitucional, a Lei 13.467/2017 alterou a redação do art. 790, de modo a inserir o parágrafo 4º, que extingue a diferença entre a gratuidade decorrente da assistência sindical (Lei 5.584/1970) e a chamada gratuidade extraordinária do art. 790, §3º da CLT, antes da Lei 13.467, com vigência em 11/11/2017:

Art. 5º CRFB, LXXIV- o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

Art. 790, §4º- O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Observe-se que a lei fundamental positivou e constitucionalizou a regra expressa no art. 1º da Lei 7.115/1983 (art. 1º “A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira.”), conforme entendimento sedimentado na jurisprudência do TRTSP, na Súm. 5, e do TST, na OJ 304 da SDI-I, convertida na Súm. 463, I do TST; após 2015, com o advento da nova codificação do CPC, ampliada a gratuidade para as pessoas jurídicas, o item II da Súm. afastou delas a possibilidade de mera declaração de pobreza, em razão de sua natureza jurídica.

Dessa forma, ante o pedido de gratuidade e afirmação de impossibilidade de litigar sem prejuízo a sua condição econômica (ID. 92420be), **defer-se a gratuidade à Reclamante.**

4.5. Honorários advocatícios

A partir de 11/11/2017 são devidos honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho, conforme dispõe o art. 791-A da CLT. Sinalizada a inconstitucionalidade da norma pelo STF (ADI 5.766/DF), **deixa-se de condenar a Reclamante, em razão do deferimento do benefício da justiça gratuita.**

A sucumbência parcial não é entendida pelos pedidos, mas pela ação. Sendo o pedido parcialmente procedente, ainda assim é procedente.

Observe-se que o entendimento expressado pelo juízo atende à jurisprudência sedimentada no Superior Tribunal de Justiça, Súm. 326 do STJ que informa: “Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca.”, pela segurança jurídica do ordenamento pátrio e não surpresa, art. 10 do CPC c.c. art. 769 da CLT, o entendimento também é aplicável ao novel instituto trabalhista, existente apenas a partir de 11/11/2017 por meio da Lei nº 13.467.

Assim, **condena-se a Reclamada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais em benefício do patrono do autor, fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença** (art. 791-A, *caput*, da CLT), a serem calculados na forma da OJ 348 da SDI I do TST.

4.6. Honorários Periciais

A partir de 11/11/2017 seriam devidos honorários periciais parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita, conforme dispõe o art. 790-B da CLT. Sinalizada a inconstitucionalidade da norma pelo STF (ADI 5.766/DF), diante do deferimento de gratuidade extraordinária à parte Reclamante, **as obrigações decorrentes da sucumbência ficarão sob responsabilidade da União, nos termos do artigo 790-B, §4º, parte final, da CLT (Ato GP/CR nº 02/2021 do TRTSP, Res. 247/2019 do CSJT e OJ 387 SDI-1).**

Assim, arbitram-se os honorários periciais pela Reclamante, pois sucumbente no objeto da perícia, arbitrados em R\$ 806,00, observando o Anexo 1 do Ato GP/CR nº 02/2021, a serem corrigidos a partir da data da publicação da sentença, devendo o valor ser custeado pela União.

4.7. Instrução normativa do TST nº 39/2016 – Fundamentação da sentença

A instrução normativa do Tribunal Superior do Trabalho, IN 39/2016, entendeu pela compatibilidade do art. 489 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho. Muito embora, a magistrada discorde da corrente adotada, por disciplina judiciária aplicará a instrução normativa. Dessa forma, eventuais argumentos não debatidos foram considerados irrelevantes para infirmar algo sobre a tese da parte autora ou da parte ré.

4.8. Limite da condenação ao valor atribuído à causa – Inaplicabilidade

O valor dos pedidos não limita a condenação, uma vez que o art. 840, §1º, da CLT apenas exige “indicação” de valor, o que é feito por estimativa, nos moldes do art. 12, §2º da Instrução Normativa nº 41 do TST, editada pela Resolução nº 221/2018. No processo do trabalho, os pedidos, em geral, não têm conteúdo econômico imediatamente aferível, já que a maior parte da documentação trabalhista necessária ao cálculo se encontra em poder do empregador. Esse entendimento não prejudica a observância dos limites dos pedidos (arts. 141 e 492 do CPC, c.c. art. 769 da CLT), que é feita com base nos títulos pleiteados pelo Reclamante. **Observe-se que as repercussões legais independem de pedido específico, já que decorrem da aplicação da lei ao caso concreto.**

4.9. Parâmetros finais de liquidação – Correção monetária, juros de mora e tributação

Deduzam-se de modo global os valores pagos sob idêntica rubrica (art. 844 do CC c.c. art. 8º, parágrafo único, da CLT).

Incidência de correção monetária no prazo das verbas salariais art. 459, parágrafo único, CLT e Súm. 381 do TST, sendo isento o trabalhador (Súm. 187 TST).

A correção monetária observará o mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º (art. 459, parágrafo 1º, da CLT e Súmula 381 do C. TST), excepcionadas as verbas rescisórias, caso em que a correção monetária será devida após o prazo estabelecido no art. 477, parágrafo 6º, da CLT. Em caso de condenação por danos morais, os juros de mora e a correção monetária incidirão desde a decisão que determinou o valor da indenização.

Diante das recentes decisões no âmbito do STF, a respeito do índice de correção monetária nesta Justiça Especializada – ADC 58 e 59 e ADI 5.867 e 6.021 –, há de se considerar que a atualização dos créditos decorrentes de condenações judiciais e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados:

a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991);

b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item “i” da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior;

c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil.

Os juros de mora de 1% são aplicáveis na forma do art. 39 da Lei 8.177/1991 (Súm. 200 TST e OJ SDI-1 300).

Diante da natureza jurídica indenizatória de verbas deferidas, aplicam-se as Súmulas 11 e 12 deste Egrégio Tribunal, para determinar o marco inicial da correção monetária e juros de mora da indenização por danos materiais, como orientam as Súm. 43 e 54 do STJ, até o efetivo pagamento, ou seja, da data da lesão.

O marco para o cálculo da correção monetária e juros de mora da indenização por danos morais é a data de publicação desta decisão (art.

883 da CLT, Súm. 439 do TST, e Súm. 49 do TRTSP, observado o art. 39 da Lei 8.177/1991).

Os descontos fiscais devem ser procedidos de acordo com a redação do art. 12-A da Lei 7.713/1988 (introduzido pelo art. 44 da Lei 12.350/2010) em conjunto com a Instrução Normativa nº 1.500/2014, da RFB (que revogou a Instrução Normativa 1.127/2011, da RFB), OJ 400 SDI-1 e Súm. 19 do TRTSP, ou seja, dividindo-se o montante tributável (a soma dos valores sobre os quais incide o imposto de renda) pelo número de meses a que corresponde a condenação, autorizando-se descontar, do crédito do empregado, a cota-parte do imposto de renda que lhe é correspondente (Súm. 368, II, TST).

Contribuições previdenciárias sobre as parcelas salariais (arts. 20, 22 e 28 da Lei 8.212/1991), conforme o art. 276, §4º, do Dec. 3.048/1999, por cada uma das partes (Súm. 368, III, TST), devendo apresentar em 30 dias as guias da GFIP com o nome do empregado e a contribuição recolhida.

O FGTS incide tanto sobre as verbas principais quanto em suas repercussões com natureza salarial, conforme base de cálculo definida no art. 15 da Lei 8.036/1990, observadas as OJ 42 e 195 da SDI-I do TST.

III – DISPOSITIVO

Diante do exposto, julgam-se **PROCEDENTES em parte** os pedidos autorais, observados os limites expressos na fundamentação, que integra o presente dispositivo.

Defere-se a gratuidade de justiça à Reclamante.

Correção monetária, juros de mora, contribuições previdenciárias e imposto de renda na forma da lei e da fundamentação, sendo improcedentes os demais pedidos.

Custas de R\$ 600,00 sobre o valor arbitrado de R\$ 30.000,00 (art. 789 da CLT), pela Reclamada.

Liquidação por cálculo (art. 879 da CLT).

Dispensada a intimação da União Federal, nos termos do art. 1º da Portaria Normativa PGF/AGU nº 47, de 07 de julho de 2023.

Oficiem-se o Ministério Público do Trabalho quanto ao assédio moral e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego quanto à jornada de trabalho praticada, ambos com cópia integral do processo (arts. 653, "f", 680, "g" e 765, da CLT).

Intimem-se as partes.

Adverte-se às partes, que a insistência em argumentações infundadas ou contrárias à legislação, que retardam o andamento da lide e/ou resistam à execução, com claro intuito meramente procrastinatório, atentando contra o princípio da celeridade processual, *inclusive eventual oposição de embargos declaratórios infundados e em descompasso com os termos do artigo 897-A da CLT*, são passíveis de condenação por prática de ato atentatório à dignidade da Justiça e litigância de má-fé, sujeito ao pagamento de multa de 1% (um por cento) e indenização de até 20% (vinte por cento) do valor corrigido da causa, além de indenização de até 20% do valor da execução, a ser revertido em favor da parte contrária, com fundamento nos arts. 77 a 80 e 774, IV (resistência injustificada ao cumprimento das ordens judiciais) do CPC, de aplicação supletiva e compatível com o Processo Trabalhista, bem como art. 793-A, B e C da CLT.

EMBU DAS ARTES/SP, 17 de junho de 2025.

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO
Juíza do Trabalho Substituta

PROCESSO TRT/SP N. 1002529-19.2024.5.02.0271

Disponibilizado no PJe em 6/06/2025

VARA DO TRABALHO DE EMBU DAS ARTES
AUTOR: SINDICATO DOS EMPREGADOS CARREGADORES
ARRUMADORES EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO E
DEPOSITOS DE PRODUTOS DE TABOAO DA SERRA E
OUTROS (1)
RÉU: MRO SERVICOS LOGISTICOS S.A.



SENTENÇA

Vara do Trabalho de Embu das Artes

Proc. nº 1002529-19.2024.5.02.0271

I – RELATÓRIO

SINDICATO DOS EMPREGADOS CARREGADORES ARRUMADORES EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO E DEPOSITOS DE PRODUTOS DE TABOAO DA SERRA – SINTRATABOÃO a (1º autor) e FED TRAB MOV MERC G AUX ADM COM C G AUX ADM ARM G E SP (2º autor) ajuizaram, em 21/10/2024, ação civil pública em relação a MRO SERVICOS LOGISTICOS S.A.. Afirmou violações a cláusulas coletivas e pediu o que consta na petição inicial (ID. e65b606). Atribuiu à causa o importe de R\$ 55.000,00 e juntou documentos.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho (ID. 7584c50).

Citada, conciliação recusada, a Reclamada, em resposta (ID. 076bff4), suscitou inadequação da via eleita, inépcia da petição inicial, ilegitimidade de parte ativa, carência de interesse processual, impossibilidade jurídica dos pedidos, como objeções processuais; chamamento ao processo, como questão processual; prescrições quinquenal e bienal, como prejudiciais de mérito, e, no mérito, negou as violações contratuais afirmadas, de modo que improcedem os pedidos, e juntou documentos.

Impugnação escrita (ID. 29a9833) dos documentos anexados e das alegações de defesa.

Em prosseguimento (ID. 91059e4), as partes declararam não terem outras provas a produzir, encerrada a instrução com razões finais remissivas e conciliação infrutífera.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Preliminarmente

1.1. Pressupostos processuais

1. 1.1.1. Inadequação da via eleita

A ré suscita inadequação da via eleita, ao argumento de que o sindicato autor pretende o reconhecimento de enquadramento/representatividade sindical via ação civil pública, ao passo que o objeto dessa ação seria limitado à imposição de obrigação de fazer, de não fazer e de pagar, nos moldes do artigo 3º, da Lei nº 7.347/1985.

A Lei nº 7.347/1985, recepcionada pela CRFB/88, previu, no art. 1º, IV, como objeto da ação civil pública a defesa de direitos difusos e coletivos. No mesmo sentido, o Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078/1990, no art. 81 previu processualmente o manejo de ações coletivas para a defesa de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos. Essas normas fazem parte do chamado microssistema de acesso coletivo à Justiça, também composto pela própria Constituição da República, art. 129, III.

Na seara trabalhista, os direitos referentes a todos os trabalhadores de uma empresa enquadram-se no conceito de direitos individuais homogêneos, uma vez que a suposta lesão afirmada tem origem comum, ao mesmo tempo que essas pessoas estão ligadas aos Réus por relações jurídicas semelhantes – a relação de emprego.

Ao contrário do que a ré alega, a presente ação civil pública não tem como objetos o enquadramento nem a representação sindical, matérias que são incidentais para julgamento do pedido principal de mérito: cumprimento de normas coletivas supostamente aplicáveis à categoria

profissional, em defesa dos direitos dessa coletividade. **Rejeita-se a preliminar.**

1. 1.1.2. Inépcia da petição inicial

A ré suscita inépcia da petição inicial, ao argumento de que não houve liquidação dos pedidos, ausente a indicação de valor, nem sequer por estimativa.

Ocorre que a ação civil pública segue um regime próprio composto pela Constituição Federal, Lei n.º 7.347/1985, com aplicação subsidiária da CLT e do CPC naquilo que for compatível.

A necessidade de quantificação de cada pedido em petição inicial trabalhista (art. 840 da CLT) não se aplica às ações coletivas, em que o número de trabalhadores é indefinido, parte da classificação do objeto desta ação que é a única que autoriza o proferimento de uma sentença genérica, art. 95 da Lei 8.078/1990 (CDC), c.c. art. 21 da Lei 7.347/1985 e art. 769 da CLT, e o montante a ser pago a cada trabalhador será individualizado na fase liquidação de sentença. É nesse sentido o entendimento do TST (RR: 1000617-39.2018.5.02.0063, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 09/06/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 08/10/2021).

Rejeita-se a preliminar.

1.2. Condições da ação

1. 1.2.1. Ilegitimidade de parte ativa

A ré suscita ilegitimidade de parte ativa, ao argumento de que a categoria profissional de seus empregados não é representada pelo sindicato autor. Ainda sustenta que o autor não representa os empregados cujos contratos de trabalho já se encerraram. Por fim, alega que o sindicato autor não é parte legítima para pleitear indenização por lesão moral, por não se tratar da vítima.

A legitimação ativa para a relação processual é aferida da mera alegação abstrata do reclamante quanto a existência de dever jurídico da reclamada (teoria da asserção).

Dessa forma, eventual dever jurídico decorrente da relação material é aferido após a análise meritória, não se confundindo com a relação jurídica processual.

No caso da lide, em abstrato, cumpre ao Sindicato Profissional a defesa dos interesses individuais e metaindividuais da categoria que ele afirma representar (art. 8º, III da CRFB/88), inclusive em relação aos trabalhadores cujos contratos de trabalho já se encerraram, por pertencerem à categoria profissional no período de vigência contratual.

Há autorização legal para o sindicato agir nos termos do art. 1º, caput e IV e art. 5º, V da Lei 7.347/1985. **Rejeita-se a preliminar.**

1. 1.2.2. Carência de interesse processual

A ré suscita carência de interesse processual, ao argumento de que as normas coletivas, cuja aplicação é pleiteada nesta ação civil pública, não foram firmadas pelo sindicato autor.

O interesse processual é verificado pela presença do binômio necessidade e utilidade do provimento jurisdicional. Aplicada a teoria da asserção, em abstrato a Federação autora (2ª autora) demonstrou interesse processual ao afirmar a aplicação de normas coletivas equivocadas à categoria profissional, por enquadramento sindical errôneo, e pleitear sua correção, mediante adoção de CCT firmadas por ela.

A análise da norma aplicável é matéria inerente ao mérito. **Rejeita-se.**

1. 1.2.3. Impossibilidade jurídica dos pedidos – Cumulação

A ré suscita impossibilidade jurídica dos pedidos cumulados de obrigação de fazer e de pagar, ao argumento de que o artigo 3º, da Lei 7.347/1985 impõe alternativa, por meio da conjunção “ou”: *“ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”*.

Além de não haver vedação legal para os pedidos do sindicato autor, a impossibilidade jurídica do pedido não consta mais como condição

da ação no Código de Processo Civil de 2015 e nunca foi mencionada pela Consolidação das Leis do Trabalho, que a importava do Código de Processo Civil de 1973. Por não haver substrato legal para a preliminar e de interpretação literal equivocada e grosseira da norma aplica-se a multa a título de litigância de má-fé em 5% sobre o valor da causa reversível para a União Federal por provocar incidente manifestamente infundado (art. 793-B, VI da CLT).

2. Questão processual

2.1. Chamamento ao processo

A Reclamada pleiteia o chamamento ao processo dos sindicatos SINDEEPRES e SINDEPRESTEM, convenientes das CCT que aplica, ao argumento de que o art. 611-A, §5º da CLT exige o litisconsórcio passivo necessário e unitário, para se apreciar o pedido de anulação de cláusula normativa.

1. Uma vez que não consta esse pedido na petição inicial, mas de declaração incidental de sua inaplicabilidade no caso concreto, em dissídio individual, por defeito no enquadramento sindical. O pedido não tem efeitos em abstrato, de modo que não se aplica o dispositivo legal mencionado, cuja aplicação se restringe a *“ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos”*.

2. Além disso, a Reclamada permitiu o encerramento da instrução, sem protestar pelo chamamento ao processo, de modo a se operar a preclusão. Assim, **indefere-se o pedido**.

3. Prejudicial de mérito

3.1. Prescrição quinquenal

A ré suscita a prescrição quinquenal das pretensões autorais.

A perda da pretensão pela inércia do titular no prazo que a lei considera ideal para o exercício do direito de ação, no Direito do Trabalho, é de dois anos após o fim do contrato, e retroage cinco anos do ajuizamento da ação (art. 7º, XXIX, CRFB e Súm. 308, I, TST), salvo quanto aos pedidos declaratórios, imprescritíveis nos termos do art.

11, §1º da CLT, observada a contagem especial das férias (art. 149 da CLT).

Quanto ao FGTS, tem-se que a recente decisão do STF reconheceu a prescrição quinquenal da parcela por entender não recepcionado o §5º, do art. 23, da Lei 8.036/1990 pela CRFB, não obstante, modulou os efeitos da decisão com repercussão geral. Desse modo, para reclamações trabalhistas ajuizadas até o dia **13/11/2014**, a prescrição será trintenária ou quinquenal, considerada a que ocorrer primeiro e, após essa data, será quinquenal (Tribunal Pleno do TRTSP, Resolução GP 01 /2015, publicado no DOE 07/04/2017).

A presente ação foi ajuizada em 21/10/2024 e a Reclamada suscitou prescrição quinquenal em razão de, entre os substituídos, haver contratos de trabalho iniciados antes do período prescrito. Observado o prazo do art. 7º, XXIX da CRFB e que houve a suspensão do prazo prescricional de 12/06/2020 a 30/10/2020 (140 dias, conforme art. 3º da Lei 14.010/2020), **pronuncia-se a prescrição decenal com base no art. 205 do CC aplicado ao microssistema de acesso coletivo (e não o art. 21 da Lei n.º 4.717/1965 por incompatibilidade com o objeto das pretensões, naquela lei, administrativas de nulidade de atos), pois não há prazo legal para pretensões sobre direitos metaindividuais fixados em lei, sendo o prazo decenal a regra geral.**

Ademais, o ordenamento pátrio prevê pretensões temporais com exceções legais e constitucionais. O caso dos autos não trata de pretensões imprescritíveis por exceção referentes a racismo, trabalho análogo a escravo, reparação civil decorrente de dano ambiental (art. 225, § 3º, CF/88 e Tema n.º 999 do STF).

Pronuncia-se a prescrição das pretensões anteriores a 03/06 /2009, extinguindo-se os pedidos decorrentes com análise de mérito, art. 769 da CLT c. c. art. 487, II, do CPC.

Eventuais condenações devem excluir esse período do cálculo das verbas.

3.3. Prescrição bienal

A ré suscita a prescrição bienal das pretensões autorais, ante a

possibilidade de, entre os substituídos, haver os que tiveram o contrato de trabalho extinto há mais de dois anos.

Esta será apreciada em sede de cumprimento de sentença. Deixa-se de apreciar neste momento processual.

4. Mérito

4.1. Cumprimento de normas coletivas

Em síntese, o Sindicato e a Federação autores afirmam que a ré aplica normas coletivas equivocadas no contrato de trabalho de seus empregados, por utilizar enquadramento sindical incorreto. Sustentam que a empresa ré exerce atividade preponderante na seara de logística e movimentação de mercadoria, de modo que sua categoria econômica seria representada pelo SAGESP – SINDICATO DOS ARMAZÉNS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIA E LOGÍSTICA NO ESTADO DE SÃO PAULO e a categoria profissional de seus empregados estaria vinculada ao sindicato autor (SINDICATO DOS EMPREGADOS CARREGADORES ARRUMADORES EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO E DEPOSITOS DE PRODUTOS DE TABOAO DA SERRA – SINTRATABOÃO). Pleiteiam o cumprimento das normas coletivas de ID. b4685f5 a 4a89240.

A Reclamada nega aplicação do enquadramento pleiteado e sustenta ser representada pelo SINDEEPRES-SP - Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo, bem como que seus empregados são representados pelo SINDEEPRES-SP – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo. Alega que as normas coletivas juntadas com a petição inicial não foram firmadas pelo Sindicato autor.

1. 4.1.1. Enquadramento sindical

O Brasil adotou o enquadramento por categoria econômica (similar ou conexas), verificado de modo vertical a partir da atividade econômica

preponderante do empregador (arts. 511 e 581, §§1º e 2º da CLT), e por categoria profissional diferenciada (art. 511 da CLT), esta analisada de modo horizontal quando houver similitude de vida ou estatuto profissional que justifiquem a forma de trabalho, independentemente do empregador. E o enquadramento da categoria profissional ocorre por paralelismo.

Como o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, observa-se o princípio da unicidade sindical e a base territorial mínima municipal, (art. 8º, I da CRFB /1988).

No caso da lide, embora a ré alegue que seu Código de Atividade Econômica Principal – CNAE – perante a Receita Federal, 82.99-7-99, compreende as atividades de serviços de escritório, de apoio administrativo e outros serviços prestados principalmente às empresas (ID. 46d5d71), confessa, em defesa, que sua atividade preponderante em Embu das Artes é a prestação de serviços de armazenagem de mercadorias (itens “21” a “26” da contestação). Esse fato é corroborado pelo art. 3º do estatuto social, que traz como primeiro objeto “i) *prestação de serviços logísticos, incluindo desenvolvimento de projetos, serviços de almoxarifado, arrumação, controle, reposição e inventário de estoques, conservação e inspeção de peças de manutenção, reparo e operação;*” (ID. 2df5bf7).

Assim, o sindicato patronal apto a representar a categoria econômica da ré é o SAGESP – SINDICATO DOS ARMAZÉNS GERAIS E DAS EMPRESAS DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIA E LOGÍSTICA NO ESTADO DE SÃO PAULO (carta sindical em ID. e65b606).

Por paralelismo e maior especificidade, reconhece-se que a categoria profissional dos empregados e ex-empregados da ré é representada pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS CARREGADORES ARRUMADORES EM CENTRAIS DE ABASTECIMENTO E DEPOSITOS DE PRODUTOS DE TABOAO DA SERRA – SINTRATABOÃO, 1º autor (estatuto social de ID. d93b08a), não pelo SINDEEPRES-SP – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo. **Exceção aos empregados de outras categorias profissionais diferenciadas.**

1. 4.1.2. Normas coletivas aplicáveis

Segundo o art. 611 da CCT, convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, por meio do qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito das respectivas representações.

No caso em análise, as CCT juntadas pelos autores (ID. b4685f5 a 4a89240) foram firmadas pelo sindicato representativo da categoria econômica da ré, SAGESP, e pela Federação autora, ao qual o sindicato da categoria profissional é filiado. As normas coletivas em questão não contêm assinatura do Sindicato autor, representativo da categoria profissional dos empregados da ré.

Contudo, as federações apenas podem firmar normas coletivas de trabalho quando as categorias a elas vinculadas não estejam organizadas em sindicato (art. 611, §2º da CLT), que não é o caso dos autos, ou se houver recusa do sindicato em assumir a direção da negociação coletiva (art. 617, §1º da CLT), hipótese que não foi comprovada nos autos (art. 818 da CLT). Nem sequer consta delegação do Sindicato, em seu estatuto social (ID. d93b08a), para que a Federação celebre negociações coletivas em seu lugar.

Diante do exposto, por ausência de assinatura do Sindicato autor, representativo da categoria profissional dos empregados da ré, **reconhece-se que as CCT de ID. b4685f5 a 4a89240 não são aplicáveis aos contratos de trabalho dos empregados e ex-empregados da ré e julgam-se improcedentes os pedidos de cumprimento de suas cláusulas (piso salarial, vale-refeição, auxílio creche e multa normativa).**

Conforme decidido no capítulo de sentença anterior, por representar os empregados e ex-empregados da ré (salvo os de outras categorias profissionais diferenciadas), **reconhece-se o direito do Sindicato autor de participar de negociação coletiva.** Na ausência de normas coletivas anteriores, celebradas pelo sindicato representativo da categoria profissional, **mantém-se, como ato jurídico perfeito, a aplicação das normas adotadas pela empresa, para que os trabalhadores não sejam prejudicados.**

4.2. Lesão moral coletiva

Os autores pedem a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, a título de *"dumping social"*, no valor sugerido entre 0,1% e 20% do valor de seu faturamento bruto, a ser convertido em favor da categoria profissional. Sustentam que a inobservância da CCT aplicável à categoria desrespeita a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores.

A ré nega os fatos e a ocorrência de dano extrapatrimonial coletivo.

O dano moral coletivo é a lesão metaindividual a direito da personalidade, que atinge a essência da coletividade, a dignidade humana e ao valor social do trabalho, cuja reparação tem previsão nos arts. 1º; 5º, X; e 170, da CRFB; além do art. 6º, VI, CDC; art. 927 do CC e art. 1º, V da lei 7.347/1985.

Por se pautar em responsabilidade extracontratual, submete-se aos requisitos da culpa aquiliana (arts. 186 e 927, CC), a prova do dano e do prejuízo experimentado, da autoria da culpa ou dolo do agente e do nexo de causalidade entre um e outro.

No caso dos autos, não se verifica a ocorrência de dano extrapatrimonial coletivo, uma vez que as normas coletivas cuja aplicação é pleiteada nem sequer foram assinadas pelo sindicato profissional, de modo a serem inaplicáveis ao caso concreto. **Pedido improcedente.**

4.3. Gratuidade de Justiça

O art. 87 da Lei 8.078/1990, c.c. art. 21 da Lei 7.347/1985 e com o art. 769 da CLT, isenta o sindicato autor de ação civil pública da condenação em custas e despesas processuais, salvo comprovada má-fé. Não comprovada má-fé do Sindicato autor, **defere-se a gratuidade a ele.**

4.4. Honorários advocatícios

A partir de 11/11/2017, são devidos honorários sucumbenciais nas reclamações trabalhistas, conforme dispõe o art. 791-A da CLT.

Porém, como o caso concreto se enquadra no microsistema de acesso à Justiça formado especialmente pela Constituição Federal e tendo por base a Lei da Ação Civil Pública e as normas processuais heterotópicas do Código de Defesa do Consumidor, que tem vedação expressa aos honorários da parte autora, salvo má-fé, aplicam-se o art. 18 da Lei n.º 7.347/85 e o art. 87 da Lei 8.078/1990, por força do art. 769 da CLT e por ser norma especialíssima.

Referidas normas especiais, aplicáveis ao caso em análise, não preveem o pagamento de honorários sucumbenciais para o caso concreto, **motivo pelo qual eles são indevidos.**

4.5. Instrução normativa do TST nº 39/2016 – Fundamentação da sentença

A instrução normativa do Tribunal Superior do Trabalho, IN 39 /2016, entendeu pela compatibilidade do art. 489 do CPC/2015 ao Processo do Trabalho. Muito embora, a magistrada discorde da corrente adotada, por disciplina judiciária aplicará a instrução normativa. Dessa forma, eventuais argumentos não debatidos foram considerados irrelevantes para infirmar algo sobre a tese da parte autora ou da parte ré.

III – DISPOSITIVO

Diante do exposto, julgam-se **IMPROCEDENTES** os pedidos autorais, observados os limites expressos na fundamentação, que integra o presente dispositivo.

Defere-se a gratuidade de justiça ao Sindicato autor.

Correção monetária, juros de mora, contribuições previdenciárias e imposto de renda na forma da lei e da fundamentação, sendo improcedentes os demais pedidos.

Custas de 2% sobre o valor da causa de R\$ 55.000,00 (art. 789 da CLT), **pelos autores, dispensado** (art. 87 da Lei 8.078/1990, c.c. art. 21 da Lei 7.347/1985 e com o art. 769 da CLT).

Dispensada a intimação da União Federal, nos termos do art. 1º da

Portaria 582, de 11 de setembro de 2013, do então Ministério da Fazenda, atual Ministério da Economia.

Intime-se o Ministério Público do Trabalho.

Intimem-se as partes.

Adverte-se às partes, que a insistência em argumentações infundadas ou contrárias à legislação, que retardam o andamento da lide e/ou resistam à execução, com claro intuito meramente procrastinatório, atentando contra o princípio da celeridade processual, *inclusive eventual oposição de embargos declaratórios infundados e em descompasso com os termos do artigo 897-A da CLT*, são passíveis de condenação por prática de ato atentatório à dignidade da Justiça e litigância de má-fé, sujeito ao pagamento de multa de 1% (um por cento) e indenização de até 20% (vinte por cento) do valor corrigido da causa, além de indenização de até 20% do valor da execução, a ser revertido em favor da parte contrária, com fundamento nos arts. 77 a 80 e 774, IV (resistência injustificada ao cumprimento das ordens judiciais) do CPC, de aplicação supletiva e compatível com o Processo Trabalhista, bem como art. 793-A, B e C da CLT.

EMBU DAS ARTES/SP, 06 de junho de 2025.

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO

Juíza do Trabalho Substituta

ACÓRDÃOS



PROCESSO TRT/SP N. 1000646-24.2024.5.02.0049

Disponibilizado no PJe em 11/02/2025

RECURSO ORDINÁRIO**ORIGEM: 49ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO****RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO****RECORRIDOS: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO-DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITURA DE MEDIDORES E ENTREGA DE AVISOS DO ESTADO DE SÃO PAULO E SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS**

CONDUTA ANTISSINDICAL. CUSTEIO DO SINDICATO OBREIRO PELOS EMPREGADORES. CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA PREVENDO PAGAMENTO PELO EMPREGADORES DE QUANTIA DESTINADA A CUSTEIO DE TRATAMENTOS ODONTOLÓGICOS EM FAVOR DOS TRABALHADORES. CONVENÇÃO 98 DA OIT. CONFLITO DE INTERESSES. ILEGALIDADE POTENCIAL, SEM NECESSIDADE DE PROVA DA CONCRETIZAÇÃO DA DOMINAÇÃO DO SINDICATO OBREIRO PELOS EMPREGADORES. Configura, nos termos da Convenção 98, da OIT, conduta antissindical o custeio, pelos empregadores, de atividades desenvolvidas pelo sindicato dos trabalhadores, situação que, dado o patente conflito de interesses, tem potencial de comprometer a autonomia do sindicato e, por conseguinte, a defesa que este desenvolve dos interesses dos trabalhadores. Nesse diapasão, a cláusula de CCT que prevê que os empregadores recolherão ao sindicato dos empregados valores que este deve administrar, para custeio de programa de assistência odontológica dos trabalhadores, enquadra-se na espécie de comportamento ilegal descrito pela citada Convenção 98 da OIT. Desnecessária a prova da efetiva ingerência dos empregadores no sindicato obreiro, porque o conflito de interesses envolvido, por si só, já é bastante para a invalidade da cláusula em questão. Dá-se provimento ao apelo, determinando que os sindicatos se abstenham de negociar cláusulas envolvendo a custeio, pelos

empregadores, de atividades do sindicato dos empregados.
Reforma-se.

RELATÓRIO

Adoto o relatório de fls. 1548/1549 e acrescento que recorre a parte em destaque buscando a modificação da sentença de origem, naquilo em que esta foi desfavorável a ela. Deu-se oportunidade de manifestação à outra parte. É o relatório. Decido.

FUNDAMENTAÇÃO

Fica informado, desde logo, que os números de folhas referidos no voto consideram a apresentação do PDF, formado pelo sistema PJE, em ordem crescente.

Conheço o recurso, eis que presentes os requisitos legais.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

DA INTERFERÊNCIA DOS EMPREGADORES NO SINDICATO DOS TRABALHADORES

O Ministério Público do Trabalho promoveu Ação Civil Pública pretendendo a nulidade da seguinte cláusula prevista na Convenção Coletiva entabulada pelos sindicatos réus:

“CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA
O SINDEEPRES atenderá ou firmará convênios para atendimento odontológico, exceto prótese, a todos os funcionários, cabendo às empresas a responsabilidade de fornecer todos os meses a listagem de todos os empregados e sua constante manutenção.

Parágrafo Primeiro - Para a manutenção deste benefício, as empresas pagarão ao Sindicato o valor mensal de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por trabalhador, mediante guia a ser emitida diretamente pela Empresa no site do Sindeepres - www.sindeepres.org.br.

Parágrafo Segundo - Fica facultado às empresas o desconto mensal no valor de R\$ 11,25 (onze reais e vinte e cinco centavos) por empregado, desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado a ser entregue pelo empregado diretamente ao empregador.

Parágrafo Terceiro - Devido ao seu caráter social, a contribuição de que trata esta cláusula é obrigatória e devida inclusive pelas empresas que fornecem assistência odontológica a seus trabalhadores.

Parágrafo Quarto - O SINDEEPRES priorizará o atendimento odontológico nas demais localidades onde não possuam sedes, mediante atendimento odontológico móvel e /ou firmará convênios odontológicos para esse fim.

Segundo o autor, a cláusula em questão se traduz em financiamento do sindicato pelo setor empresarial, configurando, assim, ato antissindical, pois desrespeita a autonomia financeira do sindicato dos trabalhadores. Acrescenta que há farta jurisprudência nesse sentido e que a cláusula transcrita também vai contra o quanto previsto na Convenção 98 da OIT (aprovada no Brasil pelo DECRETO LEGISLATIVO Nº 49, DE 1952), que tem a seguinte redação:

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores. (Grifei)

A sentença rejeitou o pedido, sob o fundamento de que:

Não existe prova nos autos de que a prática estabelecida pela cláusula convencional em questão coloque o Sindicato sob o controle de Empregadores e/ou de organizações de empregadores. Não há

prova disso e essa conclusão não pode ser presumida, por mais que a Convenção nº 98 da OIT integre o ordenamento jurídico interno e a legislação brasileira para todos os fins, sendo norma de observância e cumprimento cogente.

Parece-me, porém e com todo o respeito a bem-lançada decisão da origem, que a questão não está na prova da dominação, ou influência das entidades patronais no sindicato obreiro, mas, isso sim, na efetiva possibilidade de financiamento do segundo pelos primeiros, situação que, por si só, já configura a ação antissindical que o Ministério Público busca combater.

Todos sabemos que a função mais importante do sindicato é a busca dos interesses dos trabalhadores, permitindo a união destes no enfrentamento dos interesses patronais. Logo, um sindicato profissional combativo, destinado à representação efetiva da categoria é o que se espera e deseja da atuação dessa espécie de associação.

O contrário disso é o que a gíria trabalhista denomina de “sindicato amarelo”, isto é, uma associação de palha, voltada para a ocupação, numa estrutura sindical como a nossa, de sindicato único, do posto de representante dos trabalhadores, mas que existe por determinação dos empregadores, que custeiam a entidade para que esta seja conivente com os interesses deles, empregadores, e não crie obstáculos e dificuldades a que estes interesses prevaleçam.

Na intenção de evitar que a força econômica dos empregadores enfraqueça a representação verdadeira dos interesses dos trabalhadores, pelo sindicato, busca-se a impermeabilização dos recursos financeiros dos sindicatos, de sorte a não se permitir que os empregadores passem a custear as atividades destes últimos, porque, como parece óbvio, se isso acontecesse, o domínio econômico/financeiro se traduziria, no passo seguinte, em domínio ideológico.

O que o Ministério Público argumenta, no caso dos autos, é que a cláusula combatida nesta ação é, justamente, uma forma de custeio da entidade sindical obreira pelos empregadores e, dessa forma, uma porta aberta para que os interesses destes últimos prevaleçam em detrimento do interesse verdadeiro dos trabalhadores, nas negociações sindicais.

De que forma isso poderia ocorrer?

Ora, os empregadores, como consta da cláusula transcrita acima, estão obrigados a pagar R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por empregado, valor pretensamente destinado ao custeio de tratamentos odontológicos dos trabalhadores. Todavia, essa quantia seria dirigida ao sindicato dos trabalhadores e não a alguma entidade relacionada a serviços ligados à saúde. E esse dinheiro seria, obviamente, administrado e aplicado conforme as negociações que o sindicato dos trabalhadores desenvolvessem com os profissionais dentistas que contratasse, ou empresas que prestassem esse serviço, sem qualquer controle.

Em outras palavras: o sindicato obreiro receberia uma quantia -- ao que parece nada inexpressiva --, **derivada dos empregadores** e essa quantia seria renegociada a cada nova convenção coletiva, parecendo fácil perceber que o sindicato teria muito interesse na manutenção do recebimento desse montante, a cada nova negociação na data-base e -- e é aqui que esta ação se justifica --, para tanto, poderia desprezar o interesse dos trabalhadores, na busca do interesse dele mesmo, facilitando certas posições favoráveis do empregador, em troca da manutenção da verba relacionada com a questão odontológica.

Note-se que aqui não se está dizendo que isso está acontecendo no caso dos sindicatos réus e, mais que isso, também não se está discrepando da origem que entendeu que não há prova de que os réus estão negligenciando interesses dos trabalhadores nas negociações que entabulam. O que aqui se descreve é a noção que alicerça esta prática classificada como antissindical, onde os interesses dos empregadores passam a orientar o comportamento do sindicato dos empregados, em maior ou menor medida, nas negociações coletivas.

E mais: creio que a decisão do presente caso prescinde completamente da prova dessa invasiva atuação dos empregadores. Porque, em verdade, **há na simples presença do custeio dos empregadores, em favor dos sindicatos dos empregados, a presunção de que esse procedimento é nocivo aos interesses dos trabalhadores e à autonomia da atuação do sindicato obreiro.**

Para tentar ser mais claro, exemplifico com o caso dos juízes que, como se sabe, não podem atuar em casos onde tenham fornecido a

qualquer das partes meios para que estas custeiem os processos em que buscam a prestação jurisdicional (art. 145 CPC -- Há suspeição do juiz: II -...que subministrar meios para atender às despesas do litígio). Nesses casos, não há necessidade de que o juiz julgue a favor daquele que recebeu dinheiro dele, ou que o juiz indefira provas pretendidas pela outra parte, v.g., para que a atuação do julgador seja tida como inválida. O que existe, nessas situações, é a constatação, pelo legislador, de que o conflito de interesses (venha a se concretizar ou não) é prejudicial para a produção do ato previsto em lei (condução do processo e julgamento) e, por conta disso, a legislação impede que a situação potencialmente prejudicial sequer se concretize.

O caso dos autos semelha a essa realidade, pois o potencial conflito de interesses é mais do que suficiente para inquinar o ato relacionado ao custeio, pelos empregadores, da atividade sindical obreira como inaceitável, configurando-se a conduta inadmitida pela Convenção 98 da OIT. Nesse sentido, aliás, já se pronunciou o C. TST, nos termos do excerto que a seguir transcrevo, como reforço argumentativo ao que aqui se está decidindo:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. RECOLHIMENTO DE RECEITA PELAS EMPRESAS EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL. ART. 8º, III, DA CF E CONVENÇÃO 98 da OIT (ART. 2,2). O princípio da autonomia sindical sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata o princípio, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre estruturação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. Assim, inválida é a cláusula que obriga as empresas ao recolhimento de receita em favor do sindicato profissional, uma vez que ofende o princípio da autonomia sindical, previsto no art. 8º, III, da Constituição Federal e na Convenção 98 da OIT (art. 2,2), vigente no Brasil desde 1950. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, a, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag: 1001129120185010551, Relator: Mauricio

Godinho Delgado, Data de Julgamento: 12/08/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 13/08/2021)

Nesse contexto, voto pelo provimento ao apelo do MPT de sorte a julgar inválida a CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, transcrita acima, assim como qualquer outra que a tenha, com numeração diversa, substituído nas negociações coletivas que se seguiram.

Da mesma forma, sugiro o acolhimento do pedido de letra "a" de fl. 23 e "c" de fl. 24, determinando aos réus que se abstenham de firmar norma coletiva prevendo pagamento de valores pelas empresas do setor ou pelo sindicato patronal destinados ao sindicato obreiro a qualquer título, sob pena de pagamento, a partir do trânsito em julgado desta decisão, de multa equivalente a R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia de desrespeito à obrigação de não fazer aqui lançada. Declaro, também, a ilegalidade da cláusula 23 da convenção coletiva de trabalho que vigora de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, firmada entre os sindicatos patronal e obreiro.

Voto, por fim, pelo acolhimento do pedido de indenização por dano moral coletivo, visando, principalmente, evitar que no futuro os envolvidos repitam a conduta, entabulando cláusulas que redundem em custeio das atividades sindicais obreiras pelos empregadores. Arbitro, para tanto, a condenação solidária dos réus no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), valor atualizado para a data de publicação desta decisão.

É como voto!

ACÓRDÃO

Ante o exposto,

ACORDAM os MAGISTRADOS da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** o recurso ordinário apresentado pelo reclamante e, no mérito, **DAR PROVIMENTO** ao apelo, de sorte a julgar inválida a cláusula coletiva VIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, transcrita acima, assim como qualquer outra que a tenha, com numeração diversa, substituído nas negociações coletivas que se seguiram/seguirem.

Os réus são, ainda, condenados a se abster de firmar norma coletiva prevendo pagamento de valores pelas empresas do setor ou pelo sindicato patronal destinados ao sindicato obreiro a qualquer título, sob pena de pagamento, a partir do trânsito em julgado desta decisão, de multa equivalente a R\$ 1.000,00 (mil reais) por dia de desrespeito à obrigação de não fazer aqui lançada e, também, ao pagamento (condenação solidária) de indenização por dano moral coletivo, no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), valor atualizado para a data de publicação desta decisão, tudo nos termos do voto do relator que fica fazendo parte deste dispositivo para todos os fins. Custas pelos réus no importe de R\$ 500,00, calculadas sobre o valor da condenação arbitrado em R\$ 25.000,00.

Presidiu a sessão a Excelentíssima Desembargadora Presidente Ivani Contini Bramante.

Tomaram parte no julgamento o Excelentíssimo Juiz Convocado Paulo Sérgio Jakutis e as Excelentíssimas Desembargadoras Maria Isabel Cueva Moraes e Lycanthia Carolina Ramage.

Relator (a): Paulo Sérgio Jakutis

Integrou a sessão presencial o (a) representante do Ministério Público.

Sustentação oral: <NOME> e a representante do MPT, Dra Lorena Brandão Landim Camarotti.

PAULO SÉRGIO JAKUTIS
Juiz Federal do Trabalho

PROCESSO TRT/SP N. 1002033-82.2023.5.02.0381

Disponibilizado no PJe em 31/03/2025

17ª TURMA - CADEIRA 1**RECURSO ORDINÁRIO****ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE OSASCO****RECORRENTES: 1) BANCO BRADESCO S.A.****2) <NOME>**

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS DO CNJ E DO TST. VALORAÇÃO DAS PROVAS À LUZ DA PREMISSA DE SUPERAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ATOS DOS PREPOSTOS. DEVER DE INDENIZAR. O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT, orienta a magistratura a considerar, em suas decisões, desigualdades históricas e estruturais, incentivando julgamentos sem preconceito e com atenção às particularidades das partes envolvidas. A situação narrada retrata nítido assédio moral organizacional, vez que a conduta do representante patronal, reiterada e abusiva, resulta degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, violação da dignidade e integridade psíquica da reclamante, independentemente da intenção do ofensor. Julgamento com Perspectiva de Gênero e aplicação do protocolo do CNJ. Recurso patronal não provido.

Neste voto, os nomes das pessoas naturais foram suprimidos e substituídos pelas respectivas iniciais, a fim de garantir a segurança dos dados pessoais, evitando acessos não autorizados e incidentes de segurança, em atenção às determinações dos artigos 5º, inciso XI e 46 da LGPD, artigo 2º, § 1º, da Resolução CNJ nº 121/2010, artigos 1º, 3º e 6º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 15/2019 e artigo 26 do ATO GP/VPA Nº 02 do TRT2”.

Este voto busca seguir o Pacto Nacional do Judiciário pela linguagem simples, adotando comunicação direta, concisa e sem termos excessivamente formais.

Recorrem as partes contra a sentença de fls. 893/908, complementada pela decisão de embargos declaratórios de fls. 963/965, que condenou o réu a pagar verbas trabalhistas à reclamante, pelas razões de fls. 916/944 e 967/992.

Contrarrazões.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

RECURSO DA RECLAMANTE

Preliminar: cerceamento de defesa

A testemunha <NOME>, trazida à audiência pela recorrente, confirmou ter ajuizado ação trabalhista contra o réu, na qual a ora reclamante atuou como sua testemunha (fls. 836/837), o que a torna suspeita, em razão da troca de favores. Não obstante os termos do direcionamento que se extrai da Súmula 357 do C. TST, restou configurada na hipótese a troca de favores entre a autora e sua testemunha, exatamente porque uma serviria de testemunha a outra, em processos trabalhistas de mesmo teor, contra o mesmo empregador.

A ausência da colheita do depoimento como informante não implica prejuízo, na medida em que foi ouvida em audiência outra testemunha convidada pela parte autora (<NOME>). Ademais, é facultado ao Juiz da instrução tal procedimento, por investido de ampla liberdade na apreciação da prova e da condução do processo (art. 130 do CPC e art. 765 da CLT), valendo ressaltar que a testemunha <NOME>, no início de seu depoimento, afirmou não ter ação contra o réu, sendo que somente

depois da insistência da advogada patronal, informou que *"já teve ação no passado"*, mas que *"atualmente não tem mais"*, evidenciando, de efeito, o vício de qualquer possível declaração (fls. 836/839 e 850).

Rejeito.

Mérito

Horas extras e reflexos

O magistrado primário afastou a tese da defesa de enquadramento da autora no cargo de confiança previsto no art. 62, II, da CLT, concluindo pelo exercício do cargo de confiança bancário insculpido no art. 224, §2º, da CLT, entendendo, contudo, que não há horas extras impagas porque a reclamante laborou de segunda a sexta-feira das 8h às 17h, com 1h de intervalo intrajornada.

Pois bem. Inicialmente, vale registrar que o reclamado não apresentou recurso impugnando a sentença no tema das horas extras, e portanto, transitou em julgado a definição de origem quanto ao exercício do cargo de confiança bancário insculpido no art. 224, §2º, da CLT.

Neste aspecto, assiste parcial razão à autora ao pleitear horas extras excedentes da 8ª diária, senão vejamos.

Uma vez ausentes cartões de ponto, aplica-se à hipótese os termos da Súmula 338 do TST, e assim, cabia ao demandado comprovar a jornada invocada na defesa (8h diárias), considerando a presunção relativa de veracidade da jornada indicada na inicial, das 9h00 às 20h30, com início às segundas-feiras às 7h00 e 1 hora de intervalo. Todavia, o réu não conseguiu cumprir seu dever, porquanto frágeis as declarações das 2 testemunhas patronais quanto à jornada efetivamente cumprida pela demandante. Isto porque a testemunha <NOME> afirmou tão somente que "por regra" no Bradesco, os funcionários cumprem horário das 8h00 às 17h00, *não sendo capaz de especificar de forma precisa a jornada da autora* (fls. 843/850). Da mesma forma, a testemunha <NOME> declarou expressamente que *"não sabe o horário da autora"*, afirmando que após novembro/2021 o trabalho passou a ser prestado de forma híbrida, encontrando

poucas vezes com a reclamante presencialmente, restando, portanto, inservível a declaração feita posteriormente de que a reclamante saía do trabalho antes da testemunha (fls. 843/850).

A fragilidade de tais depoimentos, por si só, já beneficia a jornada indicada pela autora (Súmula 338 do TST), que ainda foi parcialmente corroborada no depoimento da testemunha <NOME>, que confirmou a média de entrada às 9h00 e a saída em torno das 20h00 (fls. 836/839 e 850), valendo registrar que referida testemunha laborava das 7h00 às 20h30, e portanto tinha condições de presenciar o horário da demandante. Quanto ao início às 2ª feiras, há de se conferir maior validade às declarações da testemunha patronal <NOME> quanto ao horário das 8h00 (até porque participava também das reuniões), sendo que a testemunha <NOME> ficou na dúvida ao pontuar o horário das 7h00 (fls. 836/850).

Diga-se, ainda, que o fato de a testemunha <NOME> “flutuar” o local da prestação de serviço entre os prédios branco e prata não invalida suas declarações. Primeiro, considerando que a testemunha <NOME> *também não atuava na mesma área que a autora, mas apenas “no mesmo espaço físico”* e por isso *“se encontravam”*; em segundo lugar, porque a testemunha <NOME> afirmou que após novembro/2021 encontrava “poucas vezes” com a autora. Ou seja, extrai-se da instrução oral que nenhuma das 3 testemunhas encontrava a reclamante “diariamente”, mas apenas em alguns dias e em algumas ocasiões, circunstância que autoriza a decisão sobre a matéria também sob o enfoque do detentor do encargo probatório (réu).

Há de se ponderar, ainda, que na ficha de registro consta submissão da reclamante à jornada de 8 horas diárias e 40 semanais (fls. 519/523), inexistindo acordo de compensação ou banco de horas na forma individual ou coletiva.

Saliente-se, por oportuno, que não há falar em compensação das horas extras com a gratificação de função, haja vista que a cláusula 11ª assim autoriza exclusivamente para o bancário que tinha direito à jornada de 6 horas e não de 8 horas (ou seja, para compensação da 7ª e 8ª horas laboradas), e não para o não enquadramento na hipótese do art. 62 da CLT, como é o caso da reclamante. Aliás, tal circunstância está expressa no §4º da cláusula 1ª do Aditivo normativo citado pelo próprio

réu na defesa: “O disposto nessa cláusula não se aplica aos empregados enquadrados no artigo 62 da CLT” (fls. 737).

Quanto aos reflexos, vale registrar que a superação da OJ 394, da SDI-1, do TST, com a consequente utilização do DSR majorado pelos reflexos das horas extras para fins de novos reflexos nas demais verbas trabalhistas, apenas se aplica às horas extras prestadas após 20.03.2023.

Dou parcial provimento ao apelo para condenar o réu ao pagamento de horas extras acima da 8ª diária (nos termos do pedido), com adicional de 50% e reflexos sobre dsr's (inclusive sábados e feriados, conforme norma coletiva), férias + 1/3, 13º salários, verbas rescisórias e FGTS + 40%, devendo ser calculados reflexos a partir de 20.03.2023 sobre dsr's, e o total sobre férias + 1/3, 13º salários, verbas rescisórias e FGTS + 40%, observados os dias efetivamente trabalhados (com exclusão das férias e afastamentos constantes da documentação), evolução salarial, integralidade das verbas fixas (Súmula 264 do TST) e divisor 220, observada jornada de trabalho de segunda-feira das 8h00 às 20h00, e de terça a sexta-feira das 9h00 às 20h00, sempre com 1 hora de intervalo.

Equiparação salarial

A equiparação salarial é devida nos casos em que os trabalhadores têm função idêntica e prestam trabalho de igual valor ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento comercial, a teor do que estabelece o art. 461 da Consolidação, sendo da reclamante o encargo de provar a igualdade de função aos paradigmas, na medida em que a empregadora negou a alegação da inicial (fls. 372/377). Deste ônus, contudo, a autora não se desonerou a contento, senão vejamos.

Inicialmente, denota-se do próprio depoimento pessoal da reclamante (fls. 836/841) a informação de que *os modelos estavam subordinados a gerentes departamentais diferentes*, pouco importando que estivessem subordinados ao mesmo Superintendente (chefia superior). Como bem observou o julgador primário, tal parte do depoimento fragiliza a própria tese da inicial, na medida em que a informação indica que atuavam em *setores diferentes* - diga-se, ainda que inseridos dentro da área “Negócios Especiais” -; a existência de chefias imediatas diversas forma indício de que as atribuições e responsabilidades não são idênticas. Ademais, a prova oral evidenciou

a magnitude e complexidade da área "Negócios Especiais" dentro do banco, e por óbvio, não há como se concluir pela identidade de funções de todos os gerentes de produtos (em número de 5 ou 6) atuantes nesta área, motivo que torna irrelevante a igualdade da nomenclatura das funções - até porque o essencial para a identidade de funções são as reais *tarefas* exercidas pelos equiparandos, a teor do item III da Súmula 6 do TST.

De somar-se, ainda, que os depoimentos das 2 testemunhas trazidas pelo réu foram minuciosos e convergentes, demonstrando que os modelos trabalhavam com produtos diferentes da autora, que laborava com o produto BNDES dentro da área BNDES (dando suporte comercial ao segmento), enquanto os modelos trabalhavam na chamada "*área de operações estruturadas*", que envolve *operações diferenciadas do banco*, que não as "comuns" (fls. 843/850). Além disso, restou inequívoco da instrução oral que o paradigma <NOME> passou a exercer cargo de hierarquia superior (gerente departamental) em 2020, a obstar a pretensão autoral.

As declarações da testemunha <NOME> não são capazes de afastar os depoimentos acima retratados. Primeiro, porque trouxe declarações incertas quanto à modelo <NOME>, dizendo que ela era gerente de produto "*se não me falha a memória*", e em segundo lugar, porque a testemunha esclareceu que chegou à conclusão sobre a identidade de tarefas apenas e tão somente pelo fato de que reclamante e paragonados "*trabalhavam no mesmo ambiente e tinham as mesmas demandas*" (fls. 836/839 e 850). Tais assertivas demonstraram dúvida e incerteza da testemunha, especialmente levando em conta que, na verdade, extrai-se da instrução oral que *todos laboravam "no mesmo ambiente"*, independentemente dos cargos ocupados. Ademais, o depoimento da testemunha <NOME> foi genérico, sem precisar as atividades específicas executadas pelos paragonados.

Equivocada a interpretação da instrução oral dada pela autora na peça recursal, não se havendo falar em "confissão" do preposto, uma vez que restou esclarecido que dentro da área "Negócios Especiais (área extensa, a comportar diversos setores), havia a área "operações estruturadas" e também a área "BNDES", tanto é assim que as áreas tinham gerentes de produtos diferentes.

Assim, não se extrai dos autos a identidade prevista no art. 461 da CLT, impondo ser rejeitada a pretensão.

Danos morais. Honorários advocatícios

As questões serão analisadas junto ao apelo patronal.

RECURSO DO RECLAMADO

Prescrição

A Lei 14.010/2020 tem caráter geral, com aplicação em todos os ramos do Poder Judiciário. A suspensão dos prazos decadenciais/prescricionais por 140 dias (art. 3º, da Lei 14.010/2020) é plenamente compatível com o Processo do Trabalho. Nesse sentido, inclusive, a jurisprudência da SDI-2, do TST:

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DO CPC DE 2015. ART. 966, V, VII E VIII DO CPC DE 2015. PREJUDICIAL DE MÉRITO. PRAZO DECADENCIAL PARA O AJUIZAMENTO DA AÇÃO RESCISÓRIA. INCIDÊNCIA DO ART. 3º, § 2º, DA LEI 14.010/2020. DECADÊNCIA NÃO CONFIGURADA. 1. Nos termos do art. 975 do CPC de 2015, salvo quanto ao disposto no inciso VII do artigo 966 do CPC de 2015, o prazo para o ajuizamento da ação rescisória é de dois anos a contar do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo. 2. Na hipótese, o trânsito em julgado da decisão rescindenda ocorreu em 16/05/2019. 3. No entanto, por força da Lei 14.010/2020, houve suspensão do prazo decadencial no período de 12 de junho de 2020 a 30 de outubro de 2020 (140 dias), nos termos de seu art. 3º, §2º. Com efeito, a contagem do biênio decadencial - a qual, em condições normais, teria como termo final a data de 17/05/2021 - permaneceu suspensa durante aludido interregno de 140 dias, postergando, assim, seu término para 04/10/2021. 4. Desse modo, ajuizada a ação desconstitutiva em 01/06/2021, não está configurada a decadência. 5. Ademais, no que tange ao pleito de rescisão da coisa julgada com base no inciso VII do art. 966 do CPC/2015 - prova nova -, não cabe a pronúncia de decadência enquanto não transcorrido o prazo quinquenal previsto no art. 975, § 2º, do mesmo diploma legal. (...)

(ROT-543-94.2021.5.09.0000, Subseção II Especializada em Dissídios

Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/04/2022, destaquei).

Há se se suspender, portanto, o cômputo do prazo processual no referido período, como bem determinado na sentença.

Limitação da liquidação aos valores indicados na petição inicial

O requisito formal de atribuição de valor aos pedidos, conforme regra disposta no art. 840, § 1º, da CLT, deve ser compreendido como parâmetro estimativo, não servindo para fins de limitação da liquidação. Nesse sentido, inclusive, o art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41/2018, do TST e a jurisprudência da mesma corte.

Mantenho.

Assédio moral. Danos morais

Analiso em conjunto o apelo obreiro, que postula elevação do valor indenizatório arbitrado na origem.

O direito à indenização por dano moral encontra amparo nos artigos 5º, V e X, da CF e 186 do CC, bem como nos princípios da proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.

A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do artigo 8º da CLT, mas, também, da Convenção 190 da OIT e do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero** (Portaria CNJ 27/2021), cuja adoção pela magistratura brasileira se tornou obrigatória a partir da Resolução 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Consoante os termos do Referido Protocolo, o assédio moral dificilmente esgota-se numa conduta isolada e específica, possuindo um caráter continuado que perpetua a violência à vítima no ambiente em que acontece. As práticas de assédio moral se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder, típica das relações de trabalho (como no caso dos autos).

Há de se ter em vista, também, o recente **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva**, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT, que orienta a magistratura a considerar, em suas decisões, desigualdades históricas e estruturais, incentivando julgamentos sem preconceito e com atenção às particularidades das partes envolvidas. Nos termos do Protocolo, o assédio moral no ambiente de trabalho constitui grave forma de discriminação e violência de gênero decorrente de uma manifestação de poder, a qual pode estar relacionada à posição hierárquica funcional do assediador e da vítima, mas sempre está associada aos padrões socioculturais que reforçam a ideia de superioridade masculina e naturalizam a dominação e a opressão de gênero. O Protocolo clama ao juiz a *"pensar a partir de uma posição de subalternidade"*, a compreender o direito como um instrumento de transformação social e como forma de corrigir as desigualdades sociais e de gênero, atentando à estrutura hierárquica de poder que coloca pessoas em posições privilegiadas e outras em situação permanente de subjugação.

No caso, a testemunha <NOME>, que era subordinado da reclamante e, portanto, tinha conhecimento da realidade fática ocorrida, corroborou a tese da inicial quanto às práticas abusivas e comportamentos assediadores do gerente departamental <NOME>, relatando que presenciou *diversas vezes* a autora saindo do trabalho "com ansiedade/síndrome do pânico", em decorrência do comportamento grosseiro e ríspido do referido gerente, tendo ciência de "muitos contratempos" entre ambos (fls. 843/850).

A situação relatada é confirmada pelos documentos de fls. 109/116, que conforme depoimentos do preposto e das testemunhas, confirmam que a reclamante apresentou queixas específicas quanto ao comportamento do gerente e à violência moral que estava sofrendo, que foram encaminhadas ao setor de RH; contudo, o banco réu não tomou qualquer providência acerca do assunto, não se tendo notícia sequer de investigação ou apuração dos fatos.

A situação narrada nos autos retrata nítido **assédio moral organizacional**, vez que a conduta do representante patronal, reiterada e abusiva, resulta degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, violação da dignidade e

integridade psíquica da reclamante, independentemente da intenção do ofensor. Como fundamentou o magistrado primário, *"restou demonstrado que a reclamante foi submetida a tratamento inadequado por parte de seu superior hierárquico, <NOME>, afetando sua saúde psicológica e emocional. O reclamado, mesmo ciente das denúncias, não tomou as medidas necessárias para prevenir ou punir as condutas abusivas, falhando em seu dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e sadio"*.

Quanto ao valor indenizatório, deverão ser observadas as disposições do artigo 944 do CC c/c incisos V a XII do artigo 223-G da CLT, em consonância com o decidido por este Regional na ArgInc 1004752-21.2020.5.02.0000, e o quanto decidido pelo e. STF por ocasião do julgamento da ADI 6050.

Nessas balizas, considerando a lesão sofrida e o grau de culpa do reclamado, bem como atentando ao enriquecimento sem causa, entendo razoável o arbitramento do valor de R\$ 30.000,00 a título de danos morais, que não comporta nem redução nem elevação.

Nego provimento aos recursos.

Justiça gratuita

O teor da declaração de pobreza de fl. 28, que atesta a insuficiência de recursos para custear as despesas processuais, não foi desconstituído por nenhum outro elemento probatório (Súmula 463, do TST).

O critério remuneratório de até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, previsto no art. 790, § 3º, da CLT, deve ser interpretado apenas como um parâmetro de ganhos que faz presumir legalmente a hipossuficiência do trabalhador, não impedindo a concessão da gratuidade de justiça para a trabalhadora que receba salário superior, especialmente considerando a dispensa há mais de 1 ano e a comprovação das despesas fixas mensais (fls. 51/98).

Mantenho.

Honorários sucumbenciais

Considerando sua condição de beneficiária da Justiça Gratuita, a verba honorária devida pela trabalhadora observará a condição suspensiva de exigibilidade do §4º do artigo 791-A da CLT, na parte não afetada pela declaração de inconstitucionalidade constante do julgamento da ADI 5.766, exatamente da forma definida na origem.

Levando em conta os ditames do art. 791-A da CLT e o contexto dos presentes autos, mantenho o percentual de 10% arbitrado pelo magistrado primário a ambas as partes, que não comporta redução ou majoração.

Nada a reparar.

Ofício

Considerando-se o todo constatado nos autos, expeça-se ofício ao MPT, independentemente de trânsito em julgado, para ciência e providências que se entender necessárias.

ANTE O EXPOSTO, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, **CONHECER** dos recursos ordinários e, no mérito, **NEGAR PROVIMENTO** ao do reclamado e **DAR PARCIAL PROVIMENTO** ao da reclamante, para acrescer à condenação o pagamento de horas extras acima da 8ª diária, com adicional de 50% e reflexos sobre dsr's (inclusive sábados e feriados), férias + 1/3, 13º salários, verbas rescisórias e FGTS + 40%, devendo ser calculados reflexos a partir de 20.03.2023 sobre dsr's, e o total sobre férias + 1/3, 13º salários, verbas rescisórias e FGTS + 40%, observados os dias efetivamente trabalhados, evolução salarial, integralidade das verbas fixas e divisor 220, para jornada de segunda-feira das 8h00 às 20h00, e de terça a sexta-feira das 9h00 às 20h00, sempre com 1 hora de intervalo, tudo nos termos da fundamentação do voto. Custas pelo reclamado no importe de R\$8.000,00, calculadas sobre o valor de R\$400.000,00 reabilitado à condenação. Consideram-se, para fins recursais, devidamente prequestionadas todas as matérias apresentadas no (s) apelo (s).

Expeça-se ofício ao MPT, independentemente de trânsito em julgado, para ciência e providências que se entender necessárias.

Presidiu o Julgamento a Exma. Sra. CATARINA VON ZUBEN.

Tomaram parte no Julgamento os Exmos. Srs. CATARINA VON ZUBEN (relator), THÁÍS VERRASTRO DE ALMEIDA (revisor) e DÉBORA CRISTINA RIOS FITTIPALDI FEDERIGHI (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: <NOME>.

CATARINA VON ZUBEN
Desembargadora Relatora

PROCESSO TRT/SP N. 1001339-71.2024.5.02.0610

Disponibilizado no PJe em 13/02/2025

17ª TURMA - CADEIRA 1**RECURSO ORDINÁRIO****ORIGEM: 10ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA LESTE****RECORRENTE: <NOME>****RECORRIDO: CLINICA NEFROLOGICA SANTA CATARINA LTDA**

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADORA PORTADORA DO TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). ABUSO DO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR. DANO MORAL IN RE IPSA. A dispensa de trabalhadora portadora do Transtorno do Espectro Autista (TEA) sob alegação de baixo desempenho, sem considerar as dificuldades decorrentes de tal condição, configura prática discriminatória e viola normas constitucionais, legais e internacionais de proteção às pessoas com deficiência, autorizando a condenação da empregadora ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso provido.

Este voto busca seguir o Pacto Nacional do Judiciário pela linguagem simples, adotando comunicação direta, concisa e sem termos excessivamente formais.

Inconformada com a sentença, que julgou improcedentes os pedidos iniciais, recorre a reclamante, conforme razões de fls. 241/245. Contrarrazões às fls. 249/258. Processo não enviado ao Ministério Público do Trabalho, dada a matéria discutida. É o sucinto relatório.

VOTO**Admissibilidade.**

A reclamada suscita, em contrarrazões, matéria preliminar de não conhecimento por violação ao princípio da dialeticidade.

Ocorre que o recurso da reclamante defende que a dispensa discriminatória deve ser presumida porque a ré não produziu provas para justificar a extinção do contrato, argumentos suficientes para impugnar os fundamentos da sentença recorrida e atender o pressuposto da dialeticidade nesta fase recursal.

O recurso está apto para ser recebido e analisado porque atende todos os requisitos previstos na lei (*conheço do recurso, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade*).

Indenização por danos morais. Dispensa discriminatória.

Razão assiste à trabalhadora.

A autora foi admitida em 23/09/2023 para exercer a função de *"técnica de enfermagem"* e dispensada sem justa causa em 08/05/2024. Consta da inicial que a empresa a dispensou imediatamente após tomar conhecimento de que ela era portadora do Transtorno do Espectro Autista (TEA) e do agravamento de seu quadro de ansiedade (fls. 09/12).

Os documentos médicos juntados com inicial confirmam o diagnóstico de TEA e sintomas compatíveis com ansiedade generalizada (CID 10: F84 e F 41.1) ao menos desde o dia 04 /04/2024 (fl. 31), época em que também foi expedida a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Ciptea) - fl. 30.

Por sua vez, o atestado médico de fl. 37 demonstra que, em razão de referidos diagnósticos (CID F 84 e F 41.1), a autora necessitou afastar-se do trabalho por 05 dias a partir de 02/05/2024, ou seja, até 06/05/2024 e, dois dias depois, foi dispensada de imediato pela reclamada (fl. 38).

Na contestação, a empregadora admite que tomou conhecimento do diagnóstico da autora a partir do afastamento mencionado (fl. 151), não se sustentando a alegação de que jamais teria sido informada da condição clínica de sua empregada. Aliás, a testemunha ouvida a convite da ré, que trabalhou juntamente com a reclamante, disse *"que ficou sabendo que a reclamante era portadora de TEA 2 ou 3 meses antes da dispensa, por comentários"* (fls. 221).

Não há dúvidas, assim, que a empregadora detinha ciência que a autora era portadora do TEA antes do término da relação empregatícia.

À luz do art. 1º, § 2º, da Lei 12.764/12, "*a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais*" e, nessa condição, competia à empregadora adotar medidas necessárias para fornecer à autora um ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível (art. 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) para que ela pudesse exercer o seu ofício em condições de igualdade com os demais trabalhadores.

Não foi essa a conduta adotada pelo empregador que dispensou a autora logo após tomar ciência de seu diagnóstico. Nesse contexto, a alegação de que a reclamante foi dispensada "*única e tão somente em razão de seu baixo desempenho no trato com os pacientes (...) MUITO aquém do esperado em relação aos demais funcionários e padrões estabelecidos por sua empregadora*" tão somente confirma o tratamento discriminatório a ela dispensado, na medida em que a avaliação de seu desempenho não levou em consideração as dificuldades decorrentes de sua condição física.

Procede, assim, a pretensão ao pagamento de indenização por danos morais, porquanto restou inequívoco o abuso do poder potestativo do empregador, ao dispensar a trabalhadora com deficiência sem observar o dever de promover ambiente de trabalho inclusivo, o que viola normas de abrangência nacional e internacional, em especial o art. 7º, XXXI, da CF, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - Decreto 6.949/09, a Lei 12.764/12, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoa com Transtorno do Espectro Autista, e a Lei 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Trata-se de dano decorrente do próprio fato (*in re ipsa*), que dispensa a efetiva comprovação.

O dever de reparar se dá em razão do fato violador, com o intuito de buscar mitigar o dano sofrido pelo trabalhador, observando os critérios da proporcionalidade e razoabilidade, de modo que iniba a reclamada, na pessoa de seus prepostos, de proceder da mesma maneira em relação a outros empregados. Assim, levando em conta os elementos do autuado, condeno a ré ao pagamento de indenização por danos morais de R\$ 10.000,00.

Honorários sucumbenciais

Considerando a procedência parcial da ação, condeno a reclamada a pagar honorários sucumbenciais em favor do patrono do autor, fixados em 5% do valor que resultar da liquidação de sentença, em observância ao art. 791-A da CLT.

Recolhimentos previdenciários e fiscais.

Não há incidência de recolhimentos previdenciários e fiscais no caso, considerada a natureza indenizatória da condenação.

Juros e correção monetária

Considerando a tese vinculante fixada pelo E. STF por ocasião do julgamento das ADCs 58 e 59, as alterações promovidas pela Lei nº 14.905/2024 no Código Civil, e o julgamento proferido pela SBDI-1 do TST no processo E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029 (DEJT 25/10 /2024), o crédito deverá ser corrigido com base nos seguintes parâmetros:

a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991);

b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item “i” da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior;

c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil.

Acórdão

ASSIM, DECIDEM (ACORDAM) os membros da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, CONHECER do recurso ordinário e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para julgar a ação PROCEDENTE EM PARTE para condenar

a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00. Honorários advocatícios de sucumbência e atualização do crédito conforme parâmetros constantes da fundamentação do voto. Custas em reversão pela reclamada, calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 10.000,00, importando em R\$ 200,00, tudo nos termos da fundamentação do voto.

Consideram-se, para fins recursais, devidamente prequestionadas todas as matérias apresentadas no apelo.

Presidiu o Julgamento a Exma. Sra. CATARINA VON ZUBEN.

Tomaram parte no Julgamento os Exmos. Srs. CATARINA VON ZUBEN (relator), HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA (revisor) e THAÍS VERRASTRO DE ALMEIDA (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

CATARINA VON ZUBEN
Desembargadora Relatora

OUTROS JULGADOS



ADICIONAL

Adicional de Periculosidade

Supervisão de agentes de segurança de instalações ferroviárias. Atividade perigosa. Anexo 3 da NR 16 da Portaria 3.214/78 do MTE. A perícia técnica pautou-se pelo regramento existente para análise das condições de trabalho, utilizando-se como referência o Anexo 3 da NR 16 da Portaria 3.214/78 do MTE, que prevê, no quadro anexo ao item 3, que a atividade exercida pelo autor, de *"supervisão e/ou fiscalização direta dos locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes"*, expõe o empregado contratado *"diretamente pela administração pública direta ou indireta"* *"a roubos ou outras espécies de violência física"* (art. 193, II, da CLT), uma vez que exercida em *"instalações ferroviárias"*, nos termos do item 2, "b" da norma em comento. Ressalto que o Vistor do Juízo é profissional habilitado a realizar o enquadramento técnico na forma do artigo 195 da CLT, sendo que o laudo apresentado demonstra que foi regular a diligência e adequado o enquadramento legal, deixando a reclamada de trazer qualquer elemento nos autos capaz de infirmar a prova técnica constante dos autos. Neste trilhar, prevalece a conclusão da prova pericial, tal como concluiu o Juízo "a quo". Apelo da reclamada desprovido na espécie.



ROT [1000684-04.2024.5.02.0383](#), 8ª Turma, Rel. Cynthia Gomes Rosa. Disponibilizado no DEJN de 5/6/2025.

ATOS PROCESSUAIS

Nulidade

Petição inicial. Opção pelo "Juízo 100% Digital". Reclamante residente no Estado da Bahia. Ausência de oposição da reclamada. Indeferimento pela magistrada, com marcação de audiência presencial. Ausência da reclamante na audiência. Arquivamento. Violação aos princípios constitucionais do devido processo legal, contraditório e ampla defesa. (art. 5º, LIV e LV, da CRFB/88). Nulidade Absoluta. A opção pelo "Juízo 100% Digital" pela parte autora na petição inicial, sem oposição da parte reclamada, impõe a realização de todos os atos processuais, inclusive audiências, por meio eletrônico, nos termos da Resolução

CNJ nº 345/2020 e do Ato GP nº 10/2021. O indeferimento do pedido de audiência virtual, quando a parte autora reside em local distante (Município de Teixeira de Freitas, Estado da Bahia), viola os princípios do devido processo legal, contraditório e ampla defesa, configurando nulidade processual. Declarada a nulidade da audiência e determinada a baixa dos autos, para nova audiência inicial, observado o trâmite do processo pelo “Juízo 100% Digital”.



ROT [1000587-31.2024.5.02.0083](#), 17ª Turma, Rel. Maria de Lourdes Antonio. Disponibilizado no DEJN de 28/4/2025.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Enquadramento / Classificação

Empregado de conselho profissional. Admissão sem concurso público. Reenquadramento indevido. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar de forma conjunta a ADC 36, a ADI 5.367 e a ADPF 367, com voto do E. Ministro Alexandre de Moraes (DJe 16.11.2020), declarou constitucional o art. 58, § 3º, da Lei n. 9.649/1998, que autoriza a contratação de trabalhadores pelos Conselhos Profissionais sob o regime celetista, considerando o maior grau de autonomia administrativa e financeira destes órgãos, de modo que inexistente obrigatoriedade de adoção da disposição contida no art. 39 da CF, quanto ao regime jurídico único. Nada obstante, restou reconhecida a necessidade de realização de concurso público para acesso ao quadro de servidores dos Conselhos Profissionais. Nesse contexto, resta configurado evidente óbice para o reenquadramento obreiro no caso em exame, eis que a nomeação para o cargo almejado exigiria a submissão a certame público. Relevante destacar, outrossim, o posicionamento do STF ao julgar o ARE 1306505, que originou o Tema 1157, com repercussão geral, ao fixar a seguinte tese: “É vedado o reenquadramento, em novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, de servidor admitido sem concurso público antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, mesmo que beneficiado pela estabilidade excepcional do artigo 19 do ADCT, haja vista que esta regra transitória não prevê o direito à efetividade, nos termos do artigo 37, II, da Constituição Federal e decisão proferida na ADI 3609” (g.n.). A despeito de o autor ter sido admitido após a promulgação da CF/88, resta patente que seu ingresso ocorreu sem a submissão a concurso

público, de modo a atrair a aplicação do entendimento constante da Súmula Vinculante n. 43 do STF, ao estabelecer que *“É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido”*. Recurso do autor improvido.



RORSum [1001128-76.2024.5.02.0079](#), 9ª Turma, Rel. Simone Fritschy Louro. Disponibilizado no DEJN de 28/7/2025.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

Liquidação / Cumprimento / Execução

Ação coletiva. Bloco de 30 substituídos. A questão sobre a distribuição de ações individuais ainda não foi decidida, uma vez que o processo principal não retornou do E. TRT, sendo que a tendência é determinar a distribuição de ações individuais, levando-se em consideração os termos das decisões proferidas até o presente momento, as quais não permitem fixar valores únicos para um rol de substituídos, como pretende o Sindicato autor. Cumpre observar a necessidade do exame de situações particulares de cada empregado substituído, o que estabelece que a execução seja ajuizada de forma individual. Registre, ainda, que compete ao Juiz, pelo poder de direção do processo (artigos 765, da CLT, 113, § 1º, e 139, II e IX, do CPC) avaliar o comprometimento da rápida solução do litígio, ou dificultar a defesa, em eventual liquidação e execução de sentença. Na ação coletiva foram indicados ao menos, 995 substituídos, pretendendo o agravante a execução plúrima por blocos de 30 (trinta substituídos), cujos cálculos referem-se às diferenças de horas extras decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384, da CLT, com integração dos adicional de insalubridade e periculosidade, acrescidas do adicional especificado na fundamentação e reflexos em DSR, férias + 1/3, 13º salário e FGTS, bem como, em aviso prévio e multa de 40% do FGTS aos contratos extintos sem justa causa e com aviso prévio indenizado, o que dificulta a liquidação do título executivo. Agravo de petição a que se nega provimento.



AP [1002268-97.2024.5.02.0386](#), 18ª Turma, Rel. Adriana Prado Lima. Disponibilizado no DEJN de 13/6/2025.

DURAÇÃO DO TRABALHO

Horas extras

Trabalhador portuário avulso (TPA). Horas extras e intervalo intrajornada. Considerando que o trabalho portuário avulso é regido por legislação especial (Leis n. 12.815/2013 e 9.719/98), e o regramento das condições de trabalho dos TPAs ocorre por meio de negociação coletiva, conforme artigo 43, "caput", da Lei n. 12.815/2013, não se aplica o Texto Consolidado no que tange à duração do trabalho. E neste caso os documentos normativos não apresentam cláusula prevendo o pagamento de horas extras. Ademais, é faculdade do trabalhador portuário avulso comparecer espontaneamente às paredes para concorrer à escala de trabalho e conseguir laborar em mais de um turno (art. 4º da Lei n. 9.719/98). E o Órgão Gestor de Mão-de-Obra não impôs ao reclamante que trabalhasse em dois turnos seguidos e os turnos de trabalho não precisam necessariamente ser cumpridos para o mesmo tomador de serviços. Portanto, o reclamante não faz jus às horas extras e reflexos pela dobra de turno pleiteados, tampouco pelos intervalos intrajornada e interjornada não usufruídos.



ROT [1001121-62.2024.5.02.0442](#), 5ª Turma, Rel. Jomar Luz de Vassimon Freitas. Disponibilizado no DEJN de 17/6/2025.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Assédio Moral

Assédio eleitoral. Inocorrência. No caso sob análise, não houve a produção de prova a respeito do alegado assédio eleitoral praticado pelo diretor da reclamada. Ampara-se o trabalhador em reportagem jornalística acerca de um evento realizado pelo referido diretor às vésperas das eleições de 2018, no entanto, sequer aponta que estivesse presente ao evento ou quanto a existência de outras situações em que o referido diretor tenha promovido as manifestações de apreço ao candidato de sua predileção. No mais, não se observa dos prints de conversas de whatsapp colacionadas a apontada coação aos trabalhadores para que votassem e angariassem votos em favor dos apontados candidatos. Por mais que evidenciada que a reclamada tenha

promovido manifestação de apoio público aos referidos candidatos, não há nos presentes autos elementos de que o obreiro tenha sido alvo de qualquer coação ou intimidação quanto ao seu voto. Ante a ausência de elementos nesse sentido, mantido a improcedência do pleito.



ROT [1001829-08.2024.5.02.0606](#), 3ª Turma, Rel. Liane Martins Casarin. Disponibilizado no DEJN de 3/7/2025.

LICENÇAS / AFASTAMENTOS

Licença Previdenciária

Limbo jurídico previdenciário-trabalhista. Reclamante não apta ao trabalho presencial. Salários inadimplidos até a concessão do benefício previdenciário. Caracterizado. O limbo jurídico previdenciário-trabalhista o período em que o empregado deixa de receber benefício previdenciário, mas também não recebe salário do empregador, nas hipóteses em que o INSS concede alta previdenciária ao trabalhador ou nega-lhe a concessão de benefício previdenciário e o empregador não lhe permite o retorno ao trabalho em razão de avaliação do médico da empresa, que entende que o obreiro está inapto, dissonante, portanto, dos termos da perícia previdenciária. No caso em tela, conforme se depreende da avaliação médica sob Id. 3ea606e, a reclamante foi submetida a exame médico de retorno ao trabalho em 18/05/2023, tendo sido considerada “apta a trabalho home office”. A reclamada, entretanto, pontuou que a obreira deveria desenvolver atividades externas relativas ao cargo de agente comercial ou recorrer e pedir a reavaliação do indeferimento do benefício diretamente com o INSS, caso não estivesse apta. Comprovado que a reclamada determinou o trabalho presencial, estando a reclamante apta apenas ao teletrabalho. Embora o benefício previdenciário tenha sido concedido a partir de abril de 2024, os recibos de pagamento sob Id. 735346f comprovam que a reclamante deixou de receber salários desde setembro de 2023. Correta a r. sentença que reconheceu o limbo jurídico previdenciário trabalhista no período de setembro de 2023 a março de 2024 e condenou a reclamada nas verbas decorrentes. Sentença mantida.



ROT [1000561-28.2024.5.02.0020](#), 12ª Turma, Rel. Soraya Galassi Lambert. Disponibilizado no DEJN de 13/6/2025.

LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

Ato Atentatório à Dignidade da Justiça

Multa por ato atentatório à dignidade da Justiça. Requisitos previstos no art. 793-B, da CLT não preenchidos. Penalidade afastada. A Consolidação das Leis do Trabalho possui regramento próprio, sendo que o art. 793-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, aplicável ao presente caso, considera litigante de má-fé aquele que: I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II - alterar a verdade dos fatos; III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI - provocar incidente manifestamente infundado; VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. Como visto, a litigância de má-fé pressupõe, pois, um comportamento processual desleal e doloso, de forma a desvirtuar os princípios e a finalidade do processo, o que não se vislumbra no presente caso. Não tendo a agravante incorrido em quaisquer das condutas tipificadas no referido dispositivo legal, há que se afastar a penalidade imposta. Agravo da executada provido no ponto.



AP [1001110-93.2016.5.02.0254](#), 10ª Turma, Rel. Adriana Maria Battistelli Varellis. Disponibilizado no DEJN de 24/6/2025.

Penhora / Depósito / Avaliação

Direito processual do trabalho. Execução. Penhora sobre rendimentos decorrentes de trabalho em plataformas digitais. Admissibilidade. Reforma da decisão. I. Caso em exame. Agravo de petição interposto pela exequente contra decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios às plataformas Uber, iFood, 99 e Rappi, visando à penhora de rendimentos provenientes de trabalho realizado por meio desses aplicativos. A agravante sustenta que tais rendimentos são passíveis de penhora para satisfação de crédito trabalhista, mesmo diante da previsão do art. 833, IV, do CPC. II. Questão em discussão. A questão em discussão consiste em definir se os rendimentos obtidos por meio de plataformas digitais de transporte e entrega são passíveis de penhora para quitação de crédito trabalhista, considerando as limitações impostas pelo art. 833, IV, do CPC. III. Razões de decidir. A penhora sobre rendimentos

provenientes do trabalho em plataformas digitais é admissível, pois há um lapso entre a formação do crédito e o repasse ao motorista, que pode não ser captado pelo SISBAJUD. O STF já reconheceu a constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC, permitindo a adoção de medidas atípicas para garantir a efetividade da execução, desde que demonstrada sua plausibilidade. O trabalho por meio de aplicativos representa uma fonte de renda relevante para os trabalhadores, sendo razoável a adoção de medidas que viabilizem a penhora para satisfação de créditos de natureza alimentar. A expedição de ofícios às plataformas Uber, iFood, 99 e Rappi pode ser útil para a obtenção de informações sobre a renda do executado, permitindo maior efetividade na execução.

IV. Dispositivo e tese. Recurso provido. *Tese de julgamento*: A renda obtida por meio de plataformas digitais de transporte e entrega pode ser objeto de penhora para pagamento de créditos trabalhistas. A expedição de ofícios às empresas operadoras desses aplicativos é medida legítima para a obtenção de informações sobre os rendimentos do executado, viabilizando a efetividade da execução. A adoção de medidas atípicas na execução, nos termos do art. 139, IV, do CPC, é constitucional e aplicável quando houver plausibilidade e necessidade para a satisfação do crédito trabalhista. *Dispositivos relevantes citados*: CPC, arts. 833, IV, e 139, IV. *Jurisprudência relevante citada*: STF, julgamento sobre a constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC.



AP [0000989-92.2011.5.02.0081](#), 1ª Turma, Rel. Eliane Pedroso. Disponibilizado no DEJN de 25/4/2025.

Pesquisas em casas de apostas “BETS”. De acordo com a Lei 14.790/2023, o apostador que eventualmente tiver direito ao prêmio tem duas opções para recebê-lo, ou através de conta bancária, que deverá ser indicada já no cadastro feito pelo apostador ou no momento da aposta, ou, pode optar por manter o crédito em carteira virtual para novas apostas. Por certo que a conta bancária indicada pelo apostador, utilizando seu CPF, constaria da pesquisa Sisbajud, não estando claro na Lei se ele poderia fornecer conta de terceiros para receber o crédito. De qualquer modo, se o apostador optar por manter o crédito em carteira virtual, há, de fato, a possibilidade de tal crédito ser bloqueado por ordem judicial. Nestes termos, reformo a decisão agravada para autorizar a expedição de ofícios às casas de apostas, conhecidas como “bets”, a fim de obter informações sobre a existência de crédito em nome dos executados,

devendo a reclamante, previamente, indicar as casas de apostas a serem pesquisadas e respectivos endereços.



AP [0001471-47.2011.5.02.0014](#), 2ª Turma, Rel. Sonia Maria Forster do Amaral. Disponibilizado no DEJN de 23/6/2025.

Sucessão

Sucessão empresarial para fins trabalhistas. Ausência de comprovação de transferência da unidade econômico-jurídica. Não Configuração. A transferência da titularidade do estabelecimento, como instrumento produtivo, induz à sucessão para fins trabalhistas, na forma estabelecida pelos artigos 10 e 448, da CLT, como bem ressaltado pela MM. Vara de Origem. No entanto, a situação ora em exame não aponta a figura jurídica da transferência do estabelecimento e, consequentemente da sucessão empresarial, mas sim, relação comercial firmada entre empresas - franquia empresarial -, na forma estabelecida pela Lei nº 8.955/94, em vigor à época. Não há comprovação inequívoca da existência de fraude no contrato de franquia celebrado pelas empresas L.M.L Nakombi Bar e Lanches Ltda e sucessoras Sakai Gastronomia Oriental Ltda. e L.L. Oriental Bar & Restaurante Eireli, nem tampouco prova robusta da transferência da unidade econômico-jurídica da executada Nakombi II Bar e Lanches Ltda para as mencionadas empresas, circunstância que consiste em intransponível óbice à configuração da sucessão empresarial para fins trabalhistas. Agravo de petição a que se dá provimento.



AP [0001289-10.2010.5.02.0010](#), 6ª Turma, Rel. Jane Granzoto Torres da Silva. Disponibilizado no DEJN de 25/2/2025.

MULTA COMINATÓRIA / ASTREINTES

Cláusula Penal

"Aplicação proporcional de cláusula penal: Levando em consideração que as partes entabularam um acordo em audiência no sentido de que a ré pagaria à autora, com multa de 50% em caso de inadimplemento, cumpre destacar que há nos autos recibos idôneos de que as parcelas acordadas restaram integralmente quitadas. O que de fato ocorreu, foi um atraso por motivos operacionais de apenas um único dia quanto ao

prazo estipulado para o pagamento da sexta parcela, não tendo ocorrido quaisquer atrasos por prazo superior a trinta dias, de forma que todas as demais parcelas, ao fim e ao cabo, restaram pagas a tempo e modo acordados, caracterizando-se um atraso ínfimo, inexistindo, portanto, inadimplemento. Não há dúvidas de que a referida cláusula penal deve ser interpretada à luz da ponderação e da razoabilidade. Nesse sentido, tem-se a consagrada teoria do “adimplemento substancial”, que preceitua que a verificação do mero inadimplemento contratual não justifica a extinção do negócio jurídico sempre que se referir a obrigações de pouca monta e se o devedor tiver pautado sua conduta pela boa-fé. Também se requer que o contrato tenha atingido seu fim maior. Evita a rescisão por motivo ínfimo, dando mais estabilidade às relações contratuais e, portanto, mais garantias à sociedade de um julgamento justo quando a demanda versar sobre este tema. Sua importância reside no fato de que assegura os princípios da boa-fé objetiva e da função social dos contratos, disposto no subsidiariamente aplicável (CLT, artigo 8º, §1º) artigo 413 do Código Civil. Agravo de petição da reclamada provido pelo Colegiado Julgador”.



AP [1000086-55.2024.5.02.0446](#), 11ª Turma, Rel. Ricardo Verta Luduvic. Disponibilizado no DEJN de 28/2/2025.

NORMA COLETIVA

Vigência / Ultratividade

Direito do trabalho. Recurso ordinário. Vale-cultura. Extinção por dissídio coletivo. Impossibilidade de restabelecimento. Recurso não provido. I. Caso em exame. 1. Recurso ordinário contra sentença que julgou improcedente o pedido de restabelecimento do vale-cultura, benefício extinto em razão de decisão judicial proferida em dissídio coletivo de greve. O recurso sustenta a violação do artigo 468 da CLT e da Súmula nº 51, I, do TST, alegando alteração unilateral e prejudicial do contrato de trabalho. II. Questão em discussão. 2. A questão em discussão consiste em definir se a supressão do vale-cultura, prevista em acordo coletivo extinto por decisão judicial em dissídio coletivo, configura alteração unilateral e lesiva do contrato de trabalho, violando o artigo 468 da CLT e a Súmula nº 51, I, do TST. III. Razões de decidir. 3. O vale-cultura, inicialmente previsto em acordo coletivo, foi

posteriormente regulamentado internamente pela empresa. Embora a alteração unilateral de cláusulas contratuais que prejudiquem o trabalhador seja vedada pelo artigo 468 da CLT e pela Súmula 51, I, do TST, a extinção do benefício decorreu de decisão judicial em dissídio coletivo, que suprimiu a cláusula que o previa. 4. A extinção do benefício em dissídio coletivo não configura ofensa ao direito adquirido, uma vez que se trata de benefício de origem coletiva, não incorporado individualmente ao contrato de trabalho. 5. Precedente do TST demonstra que a supressão de benefício por sentença normativa em dissídio coletivo não caracteriza violação ao artigo 468 da CLT e à Súmula nº 51, I, do TST, afastando-se o reconhecimento de direito adquirido. IV. Dispositivo e tese. 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A supressão de benefício previsto em acordo coletivo extinto por decisão judicial proferida em dissídio coletivo de greve não configura alteração unilateral e lesiva do contrato de trabalho, não violando o artigo 468 da CLT e a Súmula nº 51, I, do TST, quando tal benefício não foi incorporado individualmente ao contrato de trabalho. Dispositivos relevantes citados: Artigo 468 da CLT, Súmula nº 51, I, do TST. Jurisprudência relevante citada: RRAg: 0000338-56.2022.5.22.0004 (TST).



ROT [1000883-31.2024.5.02.0058](#), 14ª Turma, Rel. Ricardo Nino Ballarini. Disponibilizado no DEJN de 28/5/2025.

PROVAS

Provas em geral

Prova digital. Prints de Whatsapp. Ausência de impugnação específica. Prova válida. Preliminar de nulidade rejeitada por antever apreciação do mérito favorável à recorrente. 1. A adoção de ferramentas tecnológicas, como, por exemplo, cópia de mensagens trocadas por meio do aplicativo *Whatsapp* não implica, por si só, ilicitude probatória (Inteligência do art. 369 do CPC). 2. Incumbia à reclamada arguir o incidente de falsidade das mensagens coligidas à petição inicial. Todavia, não apresentou impugnação específica à documentação sobre as propaladas mensagens, limitando-se a não reconhecê-las, apenas em audiência. Portanto, reputo como válido meio de prova as mensagens de WhatsApp trazidas aos autos pela autora. 3. Contudo, por antever

desfecho favorável à recorrente na matéria que se pretendia comprovar através dos diálogos telemáticos (artigo 794 da CLT), deixo de acolher a preliminar de nulidade do processado. Preliminar rejeitada; no mérito, provimento dado ao apelo.



ROT 1001134-27.2024.5.02.0712, 16ª Turma, Rel. Dâmia Ávoli. Disponibilizado no DEJN de 25/3/2025.

RECEITAS SINDICAIS

Contribuição Assistencial

Sindicato. Contribuição assistencial. Previsão normativa. Direito de oposição. Filiados. Categoria. Tema 935. Ônus da prova. Princípio da aptidão. Com a nova redação da Tese Jurídica do Tema 935 estabelecida em 27/10/2023, não resta mais dúvida de que a autorização dos descontos de contribuição assistencial pode ser dada por meio de previsão normativa, já que a entidade sindical tem poderes de representação de toda a categoria (não só dos sindicalizados), podendo, no instrumento de negociação, assumir obrigações e compromissos em nome dos representados. Participam da formação dos instrumentos normativos representantes das categorias dos empregados e dos empregadores, com autorização prévia da base para a própria instauração da negociação. A norma coletiva que prevê o desconto da contribuição assistencial com direito à oposição, assim, foi entendida como constitucional pela Suprema Corte, respeitando a viabilidade de representação sindical com a receita e, ao mesmo tempo, propiciando o princípio da liberdade sindical estabelecido na Constituição Federal. Cabe a aplicação do Tema 935 com efeitos *ex tunc*, dado que regra da declaração de constitucionalidade ou do entendimento compatível com a Constituição Federal. Sendo assim, o entendimento atual da Tese do Tema nº 935 do STF deve ser aplicado no caso concreto. Ainda que o STF venha a modular os efeitos da aplicação do precedente do Tema 935 em sede de julgamento de novos Embargos de Declaração, o que é apenas conjectura, não há determinação de suspensão dos processos que tratam da mesma matéria, cabendo aos julgadores decidir com os efeitos estabelecidos no ordenamento jurídico aos precedentes de constitucionalidade do STF e, às partes, em caso de modulação futura de forma diferente do decidido no caso concreto, utilizar os meios processuais adequados de

eventual desconstituição (Ação Rescisória) ou inexigibilidade de coisa julgada inconstitucional (Embargos à Execução). Há, no ordenamento jurídico, meios de combater as decisões baseadas em precedentes. O que não pode é o julgador afastar o entendimento do precedente obrigatório ou estabelecer pretensão modulação de aplicação quando não tem essa competência constitucional. Precedente obrigatório não pode ser tratado como jurisprudência persuasiva. As normas coletivas preveem o direito de oposição. A reclamada não impugnou a representação dos seus empregados pelo sindicato autor, também não negou que tenha empregados. Além disso, pelo princípio da aptidão da prova, é razoável entender que é ônus do empregador a demonstração do número de empregados integrantes da categoria e seus valores de remuneração (base de cálculo da contribuição), para que o sindicato exerça o seu direito adequadamente, já que as informações e, assim, os documentos que as revelam são de caráter comum às partes. Nessas situações, aliás, embora o autor possa diligenciar e obter as informações mais precisas, é certo também que pode apresentar pedido genérico, na forma do art. 324, §1º, III, do CPC, o que não foi o caso dos autos, pois apresentou valores certos e determinados na planilha que acompanha a petição inicial. Quanto ao direito de oposição, não se pode exigir prova negativa do sindicato autor. Há previsão normativa para descontos da contribuição assistencial dos salários dos empregados pelos empregadores e a reclamada não negou que realmente não os efetuou. Não existem razões jurídicas que possam desobrigá-la. Não tendo o empregador feito a retenção e repasse ao sindicato das contribuições assistenciais previstas nas normas coletivas, tampouco trazido aos autos provas do exercício do direito de oposição por seus empregados, deve ser condenada ao pagamento das contribuições calculadas na forma da planilha dos autos. Reforma-se.



RORSum [1000193-58.2025.5.02.0028](#), 13ª Turma, Rel. Maria Elizabeth Mostardo Nunes. Disponibilizado no DEJN de 23/6/2025.

REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Gestante

Estabilidade gestacional. Maternidade. Direito social fundamental. Princípio da proteção integral da criança. Tema 497 da repercussão

geral do STF. ADI 5938. Súmula Nº 244, III, do C. TST. IAC 5639-31.2013.5.12.0051. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, de 2021, do CNJ. O C. STF, nos autos do RE 629.053/SP, com Repercussão Geral, e que ensejou a redação do Tema 497, no qual foi decidido que a estabilidade depende da existência de dois requisitos cumulativos: 1. gravidez anterior e 2. dispensa sem justa causa. Ambos presentes no caso em apreço. Várias são as normas internacionais, ratificadas pelo Brasil, em consonância com a Constituição Federal, que objetivam a proteção da mulher, dentre as quais destacam-se: a) Declaração universal dos direitos do homem - ONU - 1948; b) Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, ONU/CEDAW/1979; c) Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação racial, xenofobia e outras manifestações de intolerância. ONU/1966 (Decreto Legislativo N. 65.810, de 8 de dezembro de 1969); d) Convenção 100/1951, da OIT, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor (Decreto Legislativo N. 41.721, de 25 de junho de 1957); e) Convenção 111/1958, da OIT, sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto Legislativo N. 62.150/68); e f) Convenção 103/1058, da OIT, sobre amparo à maternidade (Decreto Legislativo N. 20, de 30 de abril de 1965). *Diante do exposto, reformo a r. sentença, para reconhecer a nulidade do pedido de demissão e, constatada a estabilidade gestante da reclamante, condenar a reclamada a título de indenização, dos salários desde o dia da dispensa até o término da estabilidade (art. 10, II, b, ADCT), com observância dos reajustes legais e normativos e com reflexos nas férias com 1/3, 13º salário e FGTS. Indevido aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS, eis que o reconhecimento da estabilidade não altera a natureza do contrato por prazo determinado, autorizada a dedução dos valores indicados no TRCT de Id 7f51a02, desde que já quitados.*



RORSum [1001305-49.2024.5.02.0464](#), 4ª Turma, Rel. Ivani Contini Bramante. Disponibilizado no DEJN de 15/5/2025.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Indenização por Dano Material

Responsabilidade civil do empregador. Furto de pertences em ambiente de trabalho. Armários inadequados e ambiente inseguro. Dano material e

moral configurados. Ao disponibilizar armários para guarda de pertences de seus empregados, a empresa assume o dever de zelar pela segurança dos objetos ali armazenados. Demonstrado que os armários estavam em condições precárias, com relatos de episódios anteriores de furtos, resta evidenciada a omissão do empregador quanto à manutenção de ambiente laboral seguro. Presentes os requisitos da responsabilidade civil - conduta omissiva, dano e nexo causal -, impõe-se o dever de indenizar por danos materiais e morais. Sentença mantida.



RORSum [1000292-22.2025.5.02.0321](#), 7ª Turma, Rel. Claudia Regina Lovato Franco. Disponibilizado no DEJN de 26/6/2025.

Indenização por Dano Moral Coletivo

Direito do trabalho. Recurso ordinário em ação civil pública. Saúde e segurança do trabalho. Omissão na emissão de CAT. Irregularidades em PGR e PCMSO. Ergonomia. Indenização por danos morais coletivos. I. Caso em exame. 1. Recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho contra sentença que julgou improcedentes os pedidos em ação civil pública. A ação questionava a omissão da ré na emissão de CAT's, irregularidades na elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), inadequações ergonômicas e falta de notificação no SINAN. O recurso pleiteia a reforma da sentença para o reconhecimento das irregularidades e a condenação a dar o cumprimento de obrigações de fazer e ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. II. Questão em discussão. 2. Há três questões em discussão: (i) definir a responsabilidade da empresa, quanto à emissão de CAT's em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional, considerando a legislação e a jurisprudência; (ii) estabelecer a adequação do PGR e do PCMSO apresentados pela ré, à luz das normas de saúde e segurança do trabalho; (iii) determinar a ocorrência de danos morais coletivos, decorrentes das irregularidades apontadas e o valor da indenização. III. Razões de decidir. 3. A ré foi omissiva na comunicação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, descumprindo as obrigações legais de emissão de CAT, conforme artigos 169 da CLT e 22 da Lei nº 8.213/1991. 4. O PGR e o PCMSO apresentados pela ré se mostraram incompletos e inadequados, não atendendo às exigências das NR's 1 e 7, especialmente quanto a inventário de riscos, plano de ação e relatórios analíticos.

5. A ausência de análise ergonômica completa e a constatação de posturas inadequadas no uso de computadores portáteis violam a NR-17. 6. A omissão na alimentação do SINAN configura descumprimento de obrigações legais em matéria de saúde pública. 7. O conjunto de irregularidades demonstrado configura dano moral coletivo *in re ipsa*, justificando a indenização. IV. Dispositivo e tese. Recurso parcialmente provido. A sentença é reformada para determinar o cumprimento de obrigações de fazer pela ré e para condená-la ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Tese de julgamento: a) A omissão reiterada na comunicação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, mediante a não emissão de CAT's, configura ato ilícito passível de reparação por danos morais coletivos. b) A elaboração incompleta e inadequada de PGR e PCMSO, em desconformidade com as normas regulamentadoras, configura ato ilícito ensejador de responsabilidade civil da empregadora. c) A inobservância das normas de ergonomia e a omissão na alimentação do SINAN configuram atos ilícitos que causam dano moral coletivo. d) O valor da indenização por danos morais coletivos deve ser fixado com base na gravidade das irregularidades, na capacidade econômica da empregadora e nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, artigo 5º, incisos V e X; CLT, artigos 157 e 169; Lei nº 8.213/1991, artigo 22; Lei nº 7.347/1985; Lei nº 8.078/1990; NR's 1, 7 e 17; Decreto nº 3.048/1999. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do E. TST (mencionados no acórdão).



ROT 1000092-49.2024.5.02.0030, 15ª Turma, Rel. Ronaldo Luís de Oliveira. Disponibilizado no DEJN de 4/4/2025.



