

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

REVISTA DO TRIBUNAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

SUPLEMENTO DE
DECISÕES JUDICIAIS

v.18 n.35, supl. 1, janeiro/junho de 2026

Edição comemorativa

**Direito do Trabalho no Sistema
Interamericano de Direitos Humanos**



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.18 n.35 supl.1 jan./jun. 2026.

Edição comemorativa
Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

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 Ludovice
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.18 n.35 supl.1 jan./jun. 2026.

Edição comemorativa
Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

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 – Unidade 2 - Avenida Paulista n. 2064, 20º andar, Bela Vista -

São Paulo - SP - CEP: 01310-200

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 Luduvicé
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
Miriam Zuanazzi Rossi Dominguez

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 Ogori



Sumário

Sentenças

Direitos sociais trabalhistas; condições dignas de trabalho; limitação da jornada; proteção ao trabalho da mulher; progressividade dos direitos sociais; dignidade no trabalho.

Andre Eduardo Dorster Araujo

9

Saúde do trabalhador; meio ambiente de trabalho; doença ocupacional não caracterizada; nexo causal inexistente; responsabilidade civil trabalhista; direitos humanos laborais; dano moral e material indeferidos.

Márcio Aparecido da Cruz Germano da Silva

31

Saúde do trabalhador; meio ambiente de trabalho; doença ocupacional; nexo concausal; incapacidade permanente; responsabilidade civil; reparação integral; pensão vitalícia; trabalho decente.

Danilo Moreira Batista

51

Perspectiva de gênero; discriminação no trabalho; igualdade material; direito ao trabalho; responsabilidades de cuidado; proteção à maternidade; controle de convencionalidade; trabalho decente.
Thereza Christina Nahas 75

Perspectiva de gênero; discriminação por gravidez; proteção à maternidade; igualdade material; direito ao trabalho; vulnerabilidade da gestante; trabalho decente.
Thereza Christina Nahas 93

Dispensa discriminatória; pessoa com deficiência; não discriminação; igualdade material; acessibilidade; reintegração; dano moral; dignidade da pessoa humana.
Bartira Barros Salmom de Souza 108

Acórdãos

Justa causa; importunação sexual; mau procedimento; assédio no trabalho; protocolo de julgamento com perspectiva de gênero.
Willy Santilli 123

Falta grave do empregador; condições degradantes de trabalho; alojamento irregular / inadequado; violação à dignidade do trabalhador; ausência de condições mínimas de higiene; ambiente de trabalho indigno.
Silza Helena Bermudes Bauman 129

Danos morais; atividade de risco; carteiro; assalto em serviço; restrição de liberdade; violação à integridade psíquica; dever de proteção do empregador; meio ambiente de trabalho seguro.
Sônia Maria Lacerda..... 144

Trabalho em condições análogas à escravidão; liberdade de locomoção; autodeterminação do trabalhador; empregado doméstico.
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo 156

Assédio sexual no trabalho; conduta abusiva de superior hierárquico; ambiente de trabalho hostil; violação à dignidade da trabalhadora; humilhação no ambiente de trabalho. <i>Soraya Galassi Lambert</i>	<u>175</u>
Não discriminação; igualdade material; proteção à maternidade; diversidade familiar; maternidade em união homoafetiva; direitos fundamentais trabalhistas; perspectiva de gênero. <i>Davi Furtado Meirelles</i>	<u>186</u>
Pessoa com deficiência; não discriminação; adaptações razoáveis; direito à saúde; inclusão laboral; acessibilidade; teletrabalho como medida de inclusão; dignidade da pessoa humana. <i>Débora Cristina Rios Fittipaldi Federighi</i>	<u>207</u>
Outros Julgados	<u>219</u>

SENTENÇAS



PROCESSO TRT/SP N. 1000604-22.2025.5.02.0701

Disponibilizado no PJe em 17/11/2025

1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA SUL
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADO: KVR PREPARACAO DE ALIMENTOS E
BUFFET LTDA E OUTROS (1)



SENTENÇA

Vistos, etc., os autos da presente reclamação trabalhista movida por <NOME> em face de (1ª) **KVR PREPARACAO DE ALIMENTOS E BUFFET LTDA** e (2ª) <NOME>, através da qual postulou a parte reclamante os títulos elencados em sua exordial (ID a40827b), dando à causa o valor de R\$ 61.095,12. Juntou documentos.

Presentes as partes à audiência inaugural.

Conciliação rejeitada.

Os reclamados apresentaram defesa escrita e juntou documentos.

Designada perícia técnica para apuração de insalubridade.

A parte reclamante apresentou manifestação escrita quanto à defesa e seus documentos.

As partes apresentaram quesitos. Laudo pericial apresentado às fls. 185/200.

Presentes as partes à audiência de instrução.

Colhidos os depoimentos pessoais das partes.

Colhido o depoimento de uma testemunha da reclamante.

Encerrada a instrução processual.

Rejeitada a última tentativa de conciliação.

Razões finais escritas.

É o relatório.

DECIDO:

Incompetência material. Contribuições Previdenciárias.

Falece competência a esta justiça especializada para a cobrança de contribuições previdenciárias sobre o período de vínculo empregatício, que fica a cargo da Justiça Federal, nos termos do art. 109, I da CF, da súmula vinculante 53 do C. STF e da súmula 368 do C. TST.

No mesmo sentido, a Justiça do Trabalho não tem competência para determinar à empresa a apresentação de comprovantes previdenciários, uma vez que não se trata de matéria trabalhista, atinente à relação entre as partes.

Destarte, extingo a pretensão pela apresentação de comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como pelo recolhimento retroativo sobre as parcelas já pagas ao longo do pacto laboral, nos termos do art. 485, IV, do CPC.

Indicação do valor dos pedidos. A parte reclamante indicou em sua exordial os valores líquidos de seus pedidos, o que satisfaz o art. 840 da CLT, à luz do princípio da simplicidade.

Destaco que o valor dado à causa, correspondente à soma das pretensões trazidas a juízo, presta-se somente à fixação de alçada, sendo certo que, em caso de eventual condenação, os valores serão apurados em regular liquidação de sentença.

Vínculo empregatício. A reclamante alega que foi admitida em 01/11/2023, embora sua CTPS tenha sido registrada apenas em 20/12/2023.

Cabia à autoria apresentar prova de suas alegações, à luz dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC - ônus de que não se desincumbiu satisfatoriamente.

Observo que a autoria não apresentou nenhum indício de que os depositantes dos valores às fls. 66/69 (“K & J Administração e Serviços Ltda.”; “Morumbi Grill Churrascaria e Restaurante Ltda.”; “BK Instituição de Pagamento Ltda.”) fazem parte do mesmo grupo econômico da reclamada, ou possuem com a ré relação de qualquer natureza.

Ainda que assim não fosse, não há prova de relação de pessoalidade, subordinação ou habitualidade em período anterior ao registro, de forma a demonstrar que os valores foram pagos a título de salário e vale transporte.

Indefiro o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício pelo período de 01/11/2023 a 19/12/2023.

Desvio de função. A reclamante alega que, embora admitida como ajudante de cozinha, exercia de fato a função de “sushiman”.

Entretanto, não há amparo para o pedido, sendo certo que a autora não fundamenta sua pretensão em dispositivo de lei, em norma coletiva ou quadro de carreira da ré. Veja-se, igualmente, que não é caso de equiparação salarial, eis que não apontado sequer paradigma.

Ademais, não há incompatibilidade entre a função para a qual a reclamante foi admitida e a atividade de produção de sushis.

Registro que, à míngua de disposição legal, convencional ou de quadro de carreira, o empregado é contratado para exercer todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal (art. 456, parágrafo único da CLT).

Afasto a pretensão autoral.

Salário “por fora”. A reclamante alega que recebia “por fora” salário mensal na média de R\$ 600,00, tratando-se de fraude a legislação trabalhista e previdenciária.

Todavia, não apresentou nenhuma prova de tal alegação, conforme lhe cumpria à luz dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC.

A testemunha informou que, na função de saladeira, não recebia valores extrafolha, e não sabia se outros empregados os recebiam.

O documento às fls. 61/64, por sua vez, não é suficiente para comprovar o recebimento dos valores nele descritos, posto que consiste em uma tabela unilateral, sem qualquer indicação de que tenha sido emitido por uma instituição bancária, sendo certo que a autoria não apresentou os respectivos comprovantes bancários.

Indefiro.

Descontos indevidos. A reclamante alega que houve desconto salarial indevido, no valor de R\$ 180,00, referente a três dias de ausência justificada por atestado de dentista (16 a 18/11/2024 - fls. 75). Afirma que também obteve atestado médico para um dia de afastamento, em 30/03/2025, mas que a reclamada realizou o desconto apenas em relação às ausências em novembro/2024.

Cabia à autoria apresentar prova de referido desconto indevido, à luz dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC - ônus de que não se desincumbiu nos presentes autos.

Ressalto que os holerites às fls. 145 e 149 sequer demonstram o alegado desconto de referidos dias de falta, não havendo que se falar em devolução dos montantes pretendidos.

Indefiro.

Adicional de insalubridade. O sr. perito realizou a vistoria no local de trabalho, com o acompanhamento da reclamante e de gestor da reclamada.

Com isso, observou que, por todo o período laboral, a reclamante acessava a câmara fria e congelada de sete a oito vezes por dia, por cerca de cinco a dez minutos, para retirada de alimentos e armazenagem de pratos previamente prontos.

Consta do laudo que a reclamada comprovou o fornecimento de EPI's suficientes para neutralizar o agente frio (ID b65a633), havendo

ainda uma japonsa térmica próximo a entrada da câmara congelada, conforme verificado na data da diligência.

Quanto aos produtos de limpeza utilizados pela reclamante, consta do laudo que estes eram diluídos em água, sendo equivalentes aos de uso doméstico. Com isso, não foram verificados os componentes listados na NR 15, Anexos 11 e 13, ficando afastada a exposição a agentes químicos insalubres.

Ausente nos autos qualquer elemento que desmereça o trabalho técnico realizado, indefiro o pagamento de adicional de insalubridade e reflexos, bem como o pedido de entrega de PPP.

Horas extras. Intervalo intrajornada. Domingos. A reclamada admitiu, em seu depoimento pessoal, que havia cerca de 50 funcionários na reclamada, cumprindo-lhe realizar o controle formal da jornada, à luz do art. 74 da CLT. Afirmou, ainda, que havia marcação dos horários, em folha manuscrita.

Todavia, a reclamada não juntou aos autos referidos registros de ponto, razão pela qual reputo verdadeira a jornada afirmada pela autoria, à luz da Súmula 338 do C. TST.

Destaco que, embora a testemunha afirme uma jornada mais dilatada, cumpre a este juízo respeitar os limites das afirmações autorais, à luz do princípio da adstrição.

Sendo assim, fixo a jornada nos termos afirmados pela reclamante, ponderadas as informações exordiaes com seu depoimento pessoal, nos seguintes termos: regime 6x1, das 8:00h às 16:00h, sem intervalo intrajornada, prorrogando-se até as 23:00h à razão de uma vez por semana (pelo período de três meses). Fixo a folga semanal às segundas-feiras, sendo concedida uma folga por mês aos domingos, a partir de setembro de 2024 (cerca de 8 meses após a admissão, conforme afirmado pela autora em seu depoimento pessoal).

Defiro o pagamento de horas extras além da 8ª diária e 44ª semanal, conforme a jornada supra fixada.

Defiro o pagamento de 1 hora indenizada diária, com adicional legal

de 50%, pela supressão do intervalo intrajornada, conforme a jornada supra fixada.

Por fim, observo que a reclamada não respeitou os termos do art. 386 da CLT, que determina que, para as empregadas mulheres, o descanso aos domingos deve se dar em escala de revezamento quinzenal.

Nesse sentido, o entendimento consolidado da SDI-1 do C. TST:

RECURSO DE EMBARGOS - INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - DOMINGOS - ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL - EMPREGADA MULHER - ART. 386 DA CLT - ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL - NORMA ESPECÍFICA DE PROTEÇÃO 1. Esta Subseção firmou a tese de que a escala quinzenal para concessão do repouso semanal remunerado aos domingos para empregadas mulheres, prevista no artigo 386 da CLT como norma específica de proteção ao trabalho da mulher, deve prevalecer sobre a garantia de coincidência com o domingo pelo menos uma vez no lapso máximo de três semanas, norma inscrita no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000, em favor de todos trabalhadores do comércio em geral. Precedentes. 2. Estando o acórdão embargado em sintonia com esse entendimento, inviável conhecer do Recurso de Embargos. Embargos não conhecidos. (E-ED-RR-982-80.2017.5.12.0059, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 17/06/2022).

RECURSO DE EMBARGOS DA EMPRESA RECLAMADA. PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER - ART. 7º, XX, DA CF/88. TRABALHO AOS DOMINGOS NAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL. APLICAÇÃO DA ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. Cinge-se a controvérsia à aplicação da escala de revezamento que favoreça o descanso semanal com maior frequência aos domingos das mulheres que trabalham em atividade de comércio, dada a aparente antinomia que é suscitada entre o disposto no art. 386 da CLT e no art. 6º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, com redação dada pela Lei n. 11.603/2007. Aplica-se ao caso a ratio decidendi fixada pelo Tribunal Pleno do TST, na rejeição da arguição de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, com o posterior endosso do STF que, ao julgar o RE 658312, com repercussão geral, em sessão virtual concluída em 14/set/2021, firmou a seguinte tese:

“O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras”. Antes, as premissas ressaltadas pelo Tribunal Pleno do TST, ao rejeitar a arguição de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, foram substancialmente as de que o “ônus da dupla missão, familiar e profissional, que despenha uma mulher trabalhadora” e “o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher”. Com rigor, essas são as mesmas premissas que justificariam a aplicação da regra protetiva expressamente prevista no art. 386 da CLT, a qual permanece intacta após a denominada “Reforma Trabalhista” (Lei n. 13.467/2017). Em proveito da recepção pela ordem constitucional do art. 386 da CLT e de sua prevalência ante a regra mais abrangente do art. 6º da Lei n. 10.101/2000, põem-se em enlevo as seguintes premissas jurídicas que, com efeito, repercutem dados e valores culturais: a) o art. 7º, XX da Constituição prevê, entre os direitos fundamentais, a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, o que induz à relevância de preceitos de lei que viabilizem progressivamente o ingresso das mulheres no mundo institucional do trabalho, sem embargo do tempo maior que dedicam à reprodução, formação e sociabilização da força de trabalho (cabe redarguir, como argumento ad terrorem e em desalinho com dados estatísticos, a ilação de ser a proteção das condições de trabalho da mulher um fator de redução da sua empregabilidade); b) em respeito à tridimensionalidade da norma jurídica, e agora sob o prisma histórico-cultural, é tempo de o Direito inverter a lógica perversa de desconsiderar ou comprometer o tempo dedicado à reprodução (trabalho reprodutivo) da fonte de trabalho mediante a atribuição à mulher de trabalho produtivo em condição incompatível com a sua função biológica, econômica e social; c) o art. 386 da CLT revela um estágio evolutivo na concretização do art. 7º, XX da Constituição que não comporta retrocesso se a restrição que se busca, por meio da atividade jurisdicional e de lege ferenda, não atende à exigência de ser “medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em uma sociedade democrática” (art. 4º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais); d) a progressividade dos direitos humanos e fundamentais - prevista no art. 2º.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos e, na espécie, no

caput do art. 7º da Constituição – reveste-se de caráter normativo e se submete ao controle jurisdicional, consoante vem de decidir a Corte Interamericana de Direitos Humanos desde o caso Acevedo Buendía e outros vs. Peru; e) o critério da especialidade, entre aqueles que servem à resolução de antinomias entre normas jurídicas, não é oponível à prevalência do art. 386 da CLT, em lugar do art. 6º da Lei n. 10.101/2000, dado que é aquele, e não este, o dispositivo que veicula a norma especial, vale dizer: da norma generalíssima contida na Lei n. 605/1949, raiz de todo o debate, destacam-se os destinatários da Lei n. 10.101/2000 (art. 6º), ou seja, todos os trabalhadores do comércio, e, dentre estes, destacam-se as mulheres trabalhadoras no comércio em geral – tuteladas, com maior especificidade, pelo art. 386 da CLT. Do contrário, a proteção de outros grupos vulneráveis potencialmente ativados no comércio – como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência ou povos originários - estaria inviabilizada ante a predominância da regra consagrada, para todos, e todos indistintamente, na Lei n. 10.101/2000. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 11/2/2022)

Pelo exposto, defiro a dobra dos domingos laborados em inobservância à escala determinada no art. 386 da CLT, ou seja, a partir do terceiro domingo consecutivo trabalhado, conforme a jornada fixada.

Devidos reflexos das horas extras, dada a habitualidade, em DSR's, 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e FGTS (incidente sobre as demais verbas salvo férias indenizadas mais 1/3). Devidos reflexos dos DSR's majorados pelas horas extras nos demais títulos, à luz da OJ nº 394 da SDI-1 do C. TST.

Não há que se falar em reflexos, sobre outras verbas, das horas indenizadas pela supressão do intervalo intrajornada, diante de sua natureza indenizatória.

Os cálculos deverão ser realizados observando a globalidade salarial, o adicional de 50%, a redução ficta da hora noturna, o divisor 220, a evolução salarial, os dias efetivamente trabalhados e a remuneração mensal.

Fica autorizada a dedução dos valores comprovadamente quitados a título de horas extras e reflexos, adotando-se o critério fixado pela OJ 415 da SDI1, do C. TST.

Rescisão indireta. A modalidade da rescisão indireta constitui forma atípica de rompimento contratual, que só deve ser declarada em situações de gravidade tamanha que não permita a continuidade da relação de emprego.

No caso, ficou demonstrado o labor habitual em sobrejornada, sem o pagamento integral do respectivo adicional, bem como a grave supressão do intervalo intrajornada.

Ademais, os extratos às fls. 70 e 155/157 demonstram que a reclamada não realizou depósitos de FGTS no ano de 2025.

Tendo em vista a natureza salarial e alimentar das verbas inadimplidas, considero constituída a gravidade suficiente para a justa causa da empregadora, justificando-se a rescisão indireta do contrato, nos termos do art. 483, "d", da CLT.

Nesse sentido, o Tema 85 do C. TST, proferido em sede de IRR: *"O descumprimento contratual contumaz relativo à ausência do pagamento de horas extraordinárias e a não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, "d", da CLT"*.

Observo, ainda, o Tema 70 do C. TST, proferido em sede de IRR: *"A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade"*.

Destaco que o requisito da imediatidade deve ser mitigado no caso de justa causa pelo empregador, diante da situação de hipossuficiência do obreiro na relação de emprego, bem como do princípio da continuidade do contrato de trabalho. Além disso, uma vez verificada falta grave pela reclamada, praticada de forma reiterada, em contrato ainda ativo, torna-se evidente a sua relação com a rescisão pretendida pelo reclamante.

Diante de todo o exposto, reconheço a rescisão indireta do contrato de trabalho, fixando-a em 14/04/2025 (fls. 97).

Defiro o pagamento dos seguintes títulos, conforme postulado pela autoria:

- saldo salarial de abril de 2025 (14 dias);
- aviso prévio indenizado de 33 dias;
- férias proporcionais de 2022/2023 (05/12, com projeção do aviso prévio) + 1/3;
- 13º salário proporcional de 2025 (05/12, com projeção do aviso prévio);
- FGTS sobre as rescisórias supra (exceto férias indenizadas + 1 /3);
- diferenças de FGTS, conforme extratos às fls. 70 e 155/157;
- multa de 40% do FGTS.

Defiro os reflexos das horas extras sobre aviso prévio e multa de 40% do FGTS.

Indefiro as férias simples de 2023/2024 + 1/3, posto que pagas nos holerites às fls. 152/153, sendo certo que nenhuma diferença foi apontada em sede de réplica.

Indefiro a multa do art. 467 da CLT, posto que incompatível com o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Defiro a multa do art. 477 da CLT, à luz do Tema 52 do C. TST, proferido em sede de IRR: *"Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT."*

Expeçam-se alvarás para saque do FGTS e requerimento do seguro desemprego, ficando resguardado o direito a indenização compensatória do seguro desemprego em caso de não obtenção do benefício por culpa da empregadora.

Deverá a reclamada proceder à baixa na CTPS, com data de 17/05/2025 (com projeção do aviso prévio), no prazo de 8 dias após a intimação para tal, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a R\$ 3.000,00. Caso a empregadora não cumpra a sua obrigação, deverá a Secretaria da vara fazê-lo, sem oposição de carimbo e com emissão de certidão circunstanciada para fins previdenciários, sem prejuízo da multa acima fixada.

Indenização por danos morais. O descumprimento de obrigações trabalhistas, nos termos analisados nos tópicos anteriores (horas extras, intervalo intrajornada, FGTS e verbas rescisórias), constituem infrações contratuais que, embora graves, ensejam apenas a respectiva reparação material, não havendo prova nos autos de que a reclamante foi atingida em sua dignidade, intimidade, honra e demais aspectos de seus direitos de personalidade.

Nesse sentido, vale mencionar o Tema 143 do C. TST, proferido em sede de IRR: *“A ausência ou o atraso na quitação das verbas rescisórias, por si só, não configura dano moral indenizável, sendo necessária a comprovação de lesão concreta aos direitos de personalidade do trabalhador”*.

Indefiro o pagamento de indenização por danos morais.

Desconsideração da personalidade jurídica. O contrato social às fls. 167 demonstra que o 2º reclamado é sócio da empresa reclamada; ademais, o inadimplemento de verbas como FGTS do ano de 2025 e horas extras dá bons indícios da insuficiência financeira da 1ª reclamada.

Acolho o pedido de desconsideração da personalidade jurídica e determino a responsabilidade subsidiária do 2º reclamado, pela integral condenação.

Litigância de má fé. Testemunha. Conforme já mencionado, o relato da testemunha da autoria contradiz as próprias afirmações autorais, informando jornada ainda mais dilatada que a alegada em exordial ou no depoimento pessoal da obreira.

Nesse sentido, a testemunha afirma que a reclamante dobrava de turno praticamente todos os dias, para cobrir o funcionário <NOME>;

já a exordial afirma que tal dobra ocorria apenas às quartas-feiras, pelo período de três meses.

Há, outrossim, clara litigância de má-fé da testemunha, que falseou a verdade e majorou a jornada da autora, de forma a beneficiá-la.

Assim, officie-se à Delegacia da Polícia Federal e ao Ministério Público Federal antes os indícios do cometimento de falso testemunho pela testemunha <NOME>. Encaminhem-se cópias da inicial, da defesa, da ata de audiência e da presente decisão, solicitando-se às autoridades que informem nestes autos o resultado das investigações.

Além disso, nos termos do art. 793-D da CLT, pela intervenção no processo como testemunha, devendo colaborar com o Poder Judiciário na busca da verdade real (art. 77, I e II do CPC), e por ter alterado a verdade dos fatos, entendo que a testemunha <NOME> incidiu no disposto nos arts. 793-B, II da CLT e 80, II, do CPC.

Portanto, deve pagar multa de 1% sobre o valor da causa, e indenização no percentual 1% sobre o valor da causa, valores a serem revertidos à reclamada, tudo nos termos dos arts. 793-C da CLT e 96 do CPC. Intime-se pessoalmente.

Justiça Gratuita. À luz dos arts. 1º da lei 7.115/83 e do art. 99 do CPC, ressalto que a declaração de pobreza apresentada às fls. 44 goza de presunção relativa veracidade.

Logo, ausente nos autos qualquer indício que afaste referida presunção, defiro à autoria os benefícios da justiça gratuita, isentando-a do pagamento das custas processuais.

Honorários periciais. Fixo os honorários periciais totais do sr. perito no importe de R\$ 3.000,00, compatível à média praticada nesta Justiça Especializada e ao propósito de retribuir dignamente ao auxiliar do Juízo. Ficam a cargo da autora, sucumbente no objeto da perícia.

Haja vista que o STF julgou inconstitucional o art. 790-B, caput e §4º, da CLT, que estabelecia a exigibilidade dos honorários periciais sob responsabilidade do beneficiário da justiça gratuita (ADI 5766), tais honorários, tendo em vista o deferimento dos benefícios da

justiça gratuita no presente processo, não são exigíveis da parte ativa.

O pagamento, a cargo da União, dar-se-á nos termos da Súmula 457 do C. TST, atentando-se para o valor máximo fixado pela norma correspondente para quitação administrativa.

Honorários Advocatícios. Nos termos da atual redação do art. 791-A da CLT, diante da procedência parcial da presente ação, condeno os réus ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos patronos da autora, no valor equivalente a 10% do valor da condenação, a ser verificado em liquidação de sentença.

Ademais, condeno a autora em pagamento de honorários em favor dos patronos dos réus, sem direito a compensação, no valor de 10% sobre o montante atualizado do proveito econômico não obtido (referente aos pedidos julgados extintos, à luz do art. 85, §6º, do CPC, ora aplicado supletivamente, bem como aos pedidos julgados integralmente improcedentes). Destaco que, tratando-se de beneficiária da justiça gratuita, tais honorários observarão o quanto decidido pelo E. STF na ADI 5766.

Cumprê destacar que o art. 791-A, §3º da CLT consagrou o princípio da sucumbência recíproca, incidindo os honorários apenas no caso de total improcedência de um pedido formulado pela parte contrária. Fica afastada, portanto, a condenação aos honorários advocatícios na hipótese de sucumbência parcial, que se refere ao pedido acolhido de forma parcial pelo juízo.

Indevidos os honorários sucumbenciais sobre o valor da multa do art. 467 da CLT, posto que se trata de penalidade de natureza processual, cujo pedido se baseia em mera expectativa de direito quando do ajuizamento da ação, e cuja aplicação depende da conduta da reclamada e do deslinde do feito.

Ressalto, ainda, que os honorários advocatícios devidos à autoria serão calculados com base nos valores totais (brutos) da condenação, consoante se apurar em liquidação de sentença. A novel redação da CLT não trata de valores líquidos, não cabendo ao intérprete restringir a inteligência do preceito legal. Vale mencionar que, ao se

referir a “valor líquido”, a OJ 348 da SDI1, do C. TST, refere-se ao valor apurado em liquidação de sentença, sendo que a própria redação do verbete é expressa ao determinar que a base de cálculo dos honorários advocatícios será considerada “sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários”.

De outra parte, indevida a indenização perseguida com fulcro na responsabilidade civil, visto que a contratação de causídico é facultativa nesta especializada, diante do *jus postulandi* já referido.

Assim, em que pese salutar a participação de profissional habilitado, não há espaço para responsabilização civil das reclamadas, visto que a perda patrimonial decorrente da contratação de causídico decorreu de ato volitivo do próprio demandante.

Compensação/ Dedução. Não há que se falar em compensação, uma vez que, conforme os fatos narrados pelo reclamante, a reclamada não é sua credora de quaisquer verbas de natureza trabalhista.

Por outro lado, fica autorizada a dedução dos consectários pagos a idêntico título, nos mesmos períodos, devendo ser abatidos do crédito do reclamante.

Aplica-se à hipótese o critério de dedução de horas extras adotado pela OJ 415 da SDI1, do C. TST.

Correção Monetária e juros de mora. A correção monetária é devida a partir do vencimento da obrigação, nos termos do art. 459, parágrafo único da CLT. Assim, no que pertine aos salários, horas extras, adicional noturno e títulos a eles vinculados, o índice aplicável é aquele do 5º dia do mês subsequente ao da prestação de serviços.

Quanto aos 13º salários e férias acrescidas de 1/3, considerar-se-ão os índices de atualização correspondentes às datas determinadas para o cumprimento das respectivas obrigações. Para as verbas rescisórias, o dia do pagamento, limitado aos períodos previstos no parágrafo 6º do art. 477 da CLT.

Neste sentido, a Súmula nº 381 do TST.

Considerando a decisão do E. STF na ADC nº 58 e 59, bem como a lei nº 14.905/2024 (vigente a partir de 30/08/2024), serão aplicados, para fins de correção monetária dos débitos trabalhistas: a) na fase pré judicial, o índice IPCA-E acrescido de juros TRD simples (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) na fase judicial, até 29/08/2024, SELIC simples como taxa de juros; c) na fase judicial, a partir de 30/08 /2024, correção pelo IPCA-E e juros pela taxa legal, nos termos da atual redação do art. 406 do Código Civil.

Nesse sentido, vale mencionar o entendimento da SDI-1, do C. TST:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE APLICÁVEL. Discute-se, no caso, a possibilidade de conhecimento do recurso de revista, por violação direta do art. 5º, II, da Constituição Federal, em razão da não observância da TRD estabelecida no art. 39 da Lei nº 8.177/91 para correção dos créditos trabalhistas. É pacífico, hoje, nesta Corte que a atualização monetária dos créditos trabalhistas pertence à esfera constitucional, ensejando o conhecimento de recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da CF de forma direta, como o fez a e. 8ª Turma. Precedentes da SbDI-1 e de Turmas. Ademais, em se tratando de matéria pacificada por decisão do Supremo Tribunal Federal, com caráter vinculante, a sua apreciação, de imediato, se mostra possível, conforme tem decidido esta Subseção. No mérito, ultrapassada a questão processual e, adequando o julgamento da matéria à interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal (ADC's 58 e 59), bem como às alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905/2024 no Código Civil, com vigência a partir de 30/08/2024, e, considerando-se que, no presente caso, a e. 8ª Turma deu provimento ao recurso de revista da Fundação CEEE "para, reformando o acórdão regional, determinar a aplicação da TR como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas" (pág. 1327) e que aludido acórdão regional, em sede de agravo de petição, havia determinado a atualização monetária dos créditos trabalhistas pelo IPCA-E a partir de 30/06/2009 e TRD para o período anterior (vide págs. 1242-1250), impõe-se o provimento dos embargos, a fim de aplicar, para fins de correção dos débitos trabalhistas: 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. Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido. (TST - E-ED-RR: 00007130320105040029, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/10/2024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 25/10/2024)

Natureza das verbas. As verbas deferidas possuem caráter salarial, exceto aviso prévio, férias + 1/3, FGTS + 40%, indenização pela supressão dos intervalos intrajornada e multas.

Recolhimentos Previdenciários. Deverá ser observada a orientação traçada no Provimento 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e nos termos da Súmula nº 368 do C. TST.

Observe-se que a cada parte cabe o recolhimento de sua cota parte, de forma que os descontos previdenciários levarão em conta as cotas e os limites de responsabilidade de ambos os litigantes, nos termos da lei 8212/91, ficando a cargo do empregador recolher e comprovar nos autos os valores das contribuições sociais relativas à cota-parte do empregado (que serão deduzidos do crédito) e cotaparte patronal, sob pena de execução direta pelas quantias equivalentes.

A apuração da retenção deverá ser realizada mês a mês, (Decreto nº 2.173/97, art. 68, § 4º, e Decreto nº 3.048/99, arts. 276 e 277), considerando os valores recolhidos e as alíquotas previstas no artigo 198 do referido decreto, tanto no que tange à cota patronal, quanto à do empregado, observando-se épocas e tabelas próprias, limites de contribuição, e incidência sobre as verbas próprias: incidência sobre o principal corrigido monetariamente, excluídas verbas indenizatórias. Observar-se-á o teto máximo de contribuição, retendo-se apenas as eventuais diferenças.

Destaco que a reclamada deverá recolher inclusive o Seguro de Acidente de Trabalho - SAT, nos termos da Súmula 454 do C. TST.

Ficam excluídas as contribuições sociais devidas a terceiros, posto que estas não se enquadram na previsão do art. 195 da CF, de forma que sua execução não é de competência desta Especializada, conforme art. 114 da CF.

Nesse sentido, decisões reiteradas do C. TST (RR: 937865020055120039 93786-50.2005.5.12.0039, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, j. em 01/06/2011, 4ª T., DEJT 10/06/2011; RR: 365003419995170121, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, j. em 24/06/2015, 1ª T., DEJT 30/06/2015; RR: 1638009020135130026, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, j. em 21/10/2015, 6ª T., DEJT 23/10/2015; AIRR: 887004220095080016 88700-42.2009.5.08.0016, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. em 02/10/2013, 3ª T., DEJT 04/10/2013; RR: 537008820145130008, Rel. Min. Dora Maria da Costa, j. em 30/09/2015, 8ª T., DEJT 02/10/2015).

Por fim, ressalto desde já que, caso a reclamada comprove, em sede de liquidação de sentença, tratar-se de entidade beneficente sem fins lucrativos, ficará dispensada do recolhimento da cota patronal. O mesmo se dará por períodos de adesão ao Simples Nacional, caso comprovada sua inscrição em tal regime, uma vez que a cobertura mensal unificada de diversos impostos e contribuições desobriga a empresa do recolhimento isolado das contribuições previdenciárias a seu cargo.

Recolhimentos Fiscais. O fato gerador do IR é a percepção de proventos e acréscimos patrimoniais, sendo o contribuinte aquele que obtém o produto do trabalho ou do capital. No caso, portanto, a responsabilidade pelo pagamento do IR é do próprio obreiro, cabendo ao empregador somente realizar a sua retenção na fonte e o repasse ao órgão competente.

Os recolhimentos fiscais ficam à cargo da reclamada, autorizados os descontos sobre o crédito do autor, devendo ser calculados mês a mês (regime de competência), na forma prevista no art. 12-A da Lei 7.713/1988 (alterado pela MP 497/2010) e da IN 1500/2014 da SRF/MF, bem como reiterados posicionamentos do STJ nesse sentido (REsp 505081/RS, Rel.

Ministro Luiz Fux, 1ª T., j. em 06/04/2004, DJ 31/05/2004 p. 185; REsp 1075700/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, 2ª T., j. em 05/11/2008, DJe 17/12/2008; AgRg no REsp 641.531/SC, Rel. Ministro Mauro Campbell Vasques, 2ª T., j. em 21/10/2008, DJe 21/11/2008; REsp 901.945/PR, Rel. Ministro Teori Albino Zavascki, 1ª T., j. em 02/08/2007, DJ 16/08/2007 p. 300).

Não há incidência fiscal sobre os juros de mora, conforme redação da OJ 400 da SDI-1 do C. TST.

Art. 523 do CPC. Não há que se falar em aplicação supletiva do art. 523 do CPC ao âmbito laboral, uma vez que a CLT dispõe de forma específica sobre a execução das sentenças judiciais, em seus artigos. 876 a 892. Nesse sentido, o Tribunal Pleno do C. TST fixou sua tese jurídica, em sede de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo:

“INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0004. MULTA. ARTIGO 523, § 1º, CPC/2015 (ARTIGO 475-J, CPC/1973). INCOMPATIBILIDADE. PROCESSO DO TRABALHO. A multa coercitiva do art. 523, § 1º, do CPC de 2015 (art. 475-J do CPC de 1973) não é compatível com as normas vigentes da CLT por que se rege o Processo do Trabalho, ao qual não se aplica”. (TST - IRR: nº 1786- 24.2015.5.04.0000, Relator: JOÃO ORESTE DALAZEN, Data de Julgamento: 21/08/2017, Data de Publicação: DEJT 30/11/2017)

Ofícios. Não vislumbro irregularidades a ensejarem a expedição dos ofícios requeridos. Indefiro a pretensão.

Demais argumentos. Os demais argumentos expendidos pelas partes ficam rechaçados, valendo lembrar que o Juízo não é obrigado a tecer considerações sobre todas as teses e ponderações lançadas, bastando manifestar seu livre convencimento fundamentado.

Relembro às partes, ainda, que não há se falar em prequestionamento em 1ª Instância.

Por fim, alerta às partes quanto às disposições do art. 1026, §2º, do CPC.

DISPOSITIVO

POSTO ISTO:

I) Extingo a pretensão pela apresentação de comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias, bem como pelo recolhimento retroativo sobre as parcelas já pagas ao longo do pacto laboral, nos termos do art. 485, IV, do CPC.

II) Rejeito as demais preliminares.

III) Julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a presente reclamação trabalhista movida por <NOME> em face de (1ª) **KVR PREPARACAO DE ALIMENTOS E BUFFET LTDA** e (2ª) <NOME> para condenar os reclamados, o segundo de forma subsidiária, a pagarem à reclamante, nos termos da fundamentação, os seguintes títulos:

- saldo salarial de abril de 2025 (14 dias);
- aviso prévio indenizado de 33 dias;
- férias proporcionais de 2022/2023 (05/12, com projeção do aviso prévio) + 1/3;
- 13º salário proporcional de 2025 (05/12, com projeção do aviso prévio);
- FGTS sobre as rescisórias supra (exceto férias indenizadas + 1 /3);
- diferenças de FGTS, conforme extratos às fls. 70 e 155/157;
- multa de 40% do FGTS;
- multa do art. 477 da CLT;
- horas extras além da 8ª diária e 44ª semanal, conforme a jornada supra fixada;
- dobra dos domingos laborados em inobservância à escala determinada no art. 386 da CLT, ou seja, a partir do terceiro domingo consecutivo trabalhado, conforme a jornada fixada;

- reflexos das horas extras supra sobre DSR's, aviso prévio 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e FGTS (incidente sobre as demais verbas salvo férias indenizadas mais 1/3) + 40%. Devidos reflexos dos DSR's majorados pelas horas extras nos demais títulos, à luz da OJ nº 394 da SDI-1 do C. TST;

- 1 hora indenizada diária, com adicional legal de 50%, pela supressão do intervalo intrajornada, conforme a jornada supra fixada.

Expeçam-se alvarás para saque do FGTS e requerimento do seguro desemprego, ficando resguardado o direito a indenização compensatória do seguro desemprego em caso de não obtenção do benefício por culpa da empregadora.

Deverá a reclamada proceder à baixa na CTPS, com data de 17/05/2025 (com projeção do aviso prévio), no prazo de 8 dias após a intimação para tal, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a R\$ 3.000,00. Caso a empregadora não cumpra a sua obrigação, deverá a Secretaria da vara fazê-lo, sem oposição de carimbo e com emissão de certidão circunstanciada para fins previdenciários, sem prejuízo da multa acima fixada.

Autorizo desde já a dedução dos consectários pagos a idêntico título, a serem apurados em fase de liquidação.

As verbas ilíquidas serão apuradas em regular liquidação de sentença, conforme parâmetros descritos na fundamentação, por cálculos. Caso se faça necessário, a liquidação se dará por artigos e/ou arbitramento.

Natureza das verbas deferidas, conforme fundamentação.

Recolhimentos fiscais e previdenciários, na forma estabelecida na fundamentação.

Correção monetária e juros de mora na forma da fundamentação supra.

Oficie-se à Delegacia da Polícia Federal e ao Ministério Público Federal antes os indícios do cometimento de falso testemunho pela

testemunha <NOME>. Encaminhem-se cópias da inicial, da defesa, da ata de audiência e da presente decisão, solicitando-se às autoridades que informem nestes autos o resultado das investigações.

Condeno a testemunha <NOME> à multa de 1% sobre o valor da causa, e indenização no percentual 1% sobre o valor da causa, valores a serem revertidos à reclamada, tudo nos termos dos arts. 793-C da CLT e 96 do CPC. Intime-se pessoalmente.

Defiro para a demandante os benefícios da justiça gratuita.

Fixo os honorários periciais totais do sr. perito no importe de R\$ 3.000,00, compatível à média praticada nesta Justiça Especializada e ao propósito de retribuir dignamente ao auxiliar do Juízo. Ficam a cargo da autora, sucumbente no objeto da perícia. Haja vista que o STF julgou inconstitucional o art. 790-B, caput e §4º, da CLT, tais honorários, tendo em vista o deferimento dos benefícios da justiça gratuita no presente processo, não são exigíveis da parte ativa. O pagamento, a cargo da União, dar-se-á nos termos da Súmula 457 do C. TST, atentando-se para o valor máximo fixado pela norma correspondente para quitação administrativa.

Condeno os réus ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos patronos da autora, no valor equivalente a 10% do valor da condenação, a ser verificado em liquidação de sentença.

Condeno a autora em pagamento de honorários em favor dos patronos dos réus, sem direito a compensação, no valor de 10% sobre o montante atualizado do proveito econômico não obtido (referente aos pedidos julgados extintos, à luz do art. 85, §6º, do CPC, ora aplicado supletivamente, bem como aos pedidos julgados integralmente improcedentes). Destaco que, tratando-se de beneficiária da justiça gratuita, tais honorários observarão o quanto decidido pelo E. STF na ADI 5766.

Custas processuais pelos reclamados, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, ora arbitrado à condenação, no importe de R\$ 600,00.

Intimem-se as partes.

Dispensada a intimação da União, nos termos das Portarias MF 75/2012 e 582/2013.

Em atenção ao princípio da cooperação e aos deveres inerentes de esclarecimento e de prevenção do juiz em relação às partes, consagrados no Código de Processo Civil de 2015, advirto que os embargos de declaração não se destinam à rediscussão de fatos e provas, nem à manifestação de inconformismo com o resultado do julgamento, mas sim à correção de eventuais omissões, contradições, obscuridades ou erros materiais existentes na sentença (arts. 1022, CPC e 897-A, CLT). Registro que o juiz não está obrigado a rebater todos os argumentos levantados pelas partes, mas apenas aqueles que, em tese, sejam capazes de influenciar no seu convencimento (art. 489, § 1º, IV, CPC). Já a contradição a que se referem os textos legais é aquela existente no próprio corpo da sentença, não se admitindo a oposição de embargos de declaração para sustentar eventual incongruência entre o resultado do julgamento e a produção probatória constante dos autos. Igualmente, incabível o manejo dos embargos para prequestionamento em 1ª instância, como já sedimentado na Súmula 297 do Tribunal Superior do Trabalho. Alerto, por fim, que a oposição de embargos de declaração protelatórios dá ensejo a multa de até 10% do valor atualizado da causa (art. 1026, CPC).

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 17 de novembro de 2025.

ANDRE EDUARDO DORSTER ARAUJO
Juiz do Trabalho Substituto

PROCESSO TRT/SP N. 1000291-17.2025.5.02.0069

Disponibilizado no PJe em 19/12/2025

69ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATOrd 1000291-17.2025.5.02.0069
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADO: SPE CONSORCIO CORTEL SP S.A

**TERMO DE AUDIÊNCIA**

Aos 19/12/2025, na 69ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, por determinação do MM. Juiz do Trabalho Substituto, Dr. Márcio Aparecido da Cruz Germano da Silva, realizou-se a audiência para publicação da sentença proferida nos autos da reclamação trabalhista nº 1000291-17.2025.5.02.0069, ajuizada por <NOME> em face de SPE CONSORCIO CORTEL SP S.A.

SENTENÇA**I – RELATÓRIO**

<NOME>, devidamente qualificado nos autos, ajuizou reclamação trabalhista em face de SPE CONSORCIO CORTEL SP S.A., em 25/02/2025, formulando os pedidos de Id. a13789d. Pugnou pela condenação da parte ré ao pagamento de honorários advocatícios, bem como requereu a expedição de ofícios e a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Atribuiu à causa o valor de R\$ 277.760,86. Juntou documentos.

Na audiência inicial (Id. 47b2148), frustrada a primeira tentativa de conciliação, fora recebida a defesa e determinada a realização de perícia médica e de insalubridade.

Em contestação (Id. 1032793), a parte reclamada, no mérito, invocou a improcedência dos pedidos, assim como postulou o pagamento de honorários advocatícios. Juntou documentos.

A parte reclamante apresentou réplica (Id. 616406a).

Laudos técnicos periciais encartados nos Ids. b08ba14 e 918e2ed. Impugnados pela parte reclamante (Ids. 139c289 e 8dd1df0), o expert apresentou esclarecimentos (Id. 8eaf0d4).

Na audiência em prosseguimento (Id. 5ba9f7d), dispensados os depoimentos pessoais das partes, foram ouvidas duas testemunhas.

Sem outras provas a produzir, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Infrutífera a última tentativa conciliatória.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Diferenças do adicional de insalubridade.

Conforme arts. 7º, XXII, XXIII da CRFB/1988 e 157, I, da CLT, incumbe ao empregador adotar todas as medidas destinadas à manutenção da saúde, higiene e segurança no meio ambiente ofertado àqueles que lhe prestam serviços. Referida baliza coaduna-se com as prescrições dos arts. 200, VIII e 225 da carta maior, além da Declaração do Rio de 1992 e ODS 08 da Agenda 2030 da ONU, Convenções 155 e 187 da OIT e, no plano infraconstitucional doméstico, com os arts. 154/200 da CLT, 19 /23 da Lei 8.213/91, 4º e 14 da Lei 6.938/81, entre outros.

O já destacado art. 7º, XXII e XXIII da CRFB/1988, viabiliza a percepção de adicional pelas atividades insalubres, perigosas ou penosas desempenhadas pelo trabalhador, diretriz materializada nos arts. 189/195 da CLT e pelas NRs 15 e 16 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Acerca da insalubridade, assim prescrevem os arts. 192 e 194 da CLT:

“Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-

mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

(...)

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)”

No caso vertido, o reclamante sustenta, em síntese, que, no desempenho da sua função de motorista funerário, mantinha contato diário com cadáveres, doenças infectocontagiosas e ambientes hospitalares, sem receber os EPIs adequados. Afirma que a reclamada não quitava o adicional de insalubridade no valor correto, fazendo jus à percepção de referido adicional em grau máximo (40%), pelo que pleiteia o pagamento das respectivas diferenças.

Em observância ao disposto no art. 195 da CLT, fora determinada a realização de perícia técnica para apuração das condições de trabalho concretamente vivenciadas pela parte reclamante, oportunidade em que chegou o expert às seguintes conclusões (ID. b08ba14):

“(…)

O Anexo 14 da NR-15 deixa evidente as atividades em contato permanente com agentes biológicos para fins de caracterização de insalubridade em grau máximo.

(...)

Ao confrontar o anexo acima com as atividades descritas no Item 3.2 do presente laudo, não houve qualquer atividade exercida pelo Reclamante que caracterizasse contato permanente para fins de caracterização de insalubridade em grau MÁXIMO.

As atividades exercidas pelo Reclamante eram compatíveis com as contempladas no Anexo 14 para fins de caracterização de insalubridade em grau MÉDIO, que foi percebido o pagamento da Reclamada para o

Reclamante, conforme holerites acostados aos autos na contestação (Id.:1032793).

(...)

9 CONCLUSÃO

Com base na vistoria pericial realizada, nas informações obtidas, nos autos do processo, nos fatos observados e levando-se em conta o resultado das avaliações onde foram analisados os riscos potenciais à saúde e fixados todos os fatores correlacionados, concluo que nas atividades executadas por <NOME> a serviço da Reclamada, NÃO LABOROU EM CONDIÇÕES DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO durante todo o pacto laboral, nos termos do artigo 189 a 193 da CLT e conforme a Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, Norma Regulamentadora nº 15 e seus Anexos.”

O reclamante impugnou o laudo pericial, entretanto o fez de forma genérica, sem apontamentos específicos acerca da existência de eventuais vícios e sem formular quesitos complementares (Id. 139c289), pelo que inexistem pontos pendentes de esclarecimentos pelo expert (art. 477 do CPC).

Assevero, por oportuno, que muito embora as conclusões periciais não vinculem o magistrado (arts. 765 da CLT, 371 e 479 do CPC), a decisão judicial contrária à manifestação técnica do Expert somente tem lugar quando existem nos autos elementos probatórios suficientes à respectiva desconstituição, o que não ocorreu “in casu”, todavia.

Diante do exposto, acolho a conclusão pericial e considero que as condições de trabalho da parte reclamante não eram insalubres em grau máximo (40%), como apurado.

Julgo **improcedente**, nestes termos, o pedido de pagamento das diferenças do adicional de insalubridade em grau médio (20%) quitado durante o contrato de trabalho e o adicional em grau máximo (40%), e os reflexos correspondentes.

Horas extras.

O reclamante alega que foi contratado para trabalhar em jornada 12x36, das 18h às 6h e das 6h às 18h, com uma hora de intervalo intrajornada. Entretanto, iniciava o labor 15 minutos mais cedo e saía 2 horas mais tarde, sem usufruir de pausa para refeição e descanso. Estima que realizou uma média de 78 horas extras por mês. Pleiteia as horas excedentes da 8ª diária ou 44ª semanal, com os reflexos correspondentes.

A reclamada defende que as horas extras, quando realizadas, foram devidamente pagas ao reclamante, além de haver a possibilidade de compensação em dias de folgas, o que não descaracteriza o regime especial de trabalho (12x36).

Decido.

Entre os direitos fundamentais do cidadão trabalhador garantidos na carta magna de 1988 encontra-se a jornada ordinária de 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII). Referida lógica, outrossim, fora replicada no art. 58 da CLT.

Havendo, pois, prorrogação de tais limites torna-se devido o pagamento de adicional mínimo de 50% (arts. 7º, XVI, da CRFB/1988 e 59, § 1º, da CLT), sem prejuízo de patamar superior estabelecido em norma coletiva (art. 7º, XXVI, da CRFB/1988, Convenções 87, 98 e 154 da OIT e 611-A da CLT).

Foram encartados aos autos os controles de ponto do contrato de trabalho (Id. a31aa2f), com horários variáveis de entrada e de saída e o saldo do sistema de banco de horas, desincumbindo-se a ré do ônus de comprovar o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT.

A parte reclamada carregou aos autos, ademais, os contracheques do autor, nos quais consta o pagamento de horas extras acrescidas dos adicionais de 50% e 100% em alguns períodos (Ids. 627a21f e 903b372).

Em audiência, conforme gravação de Id. 0877032, a testemunha <NOME> afirmou que todos os plantões em que trabalhou, incluindo feriados, estão marcados nos cartões-ponto (físicos ou digitais), além de que o controle de movimentação veicular (CMV) era

preenchido pelo próprio motorista. Referida declaração corrobora a tese defensiva de que a jornada era integralmente registrada nos controles de ponto.

O reclamante não trouxe à baila, portanto, elementos de prova capazes de desconstituir os instrumentos de controle em tela, motivo pelo qual reputo válidos os horários de entrada, saída e intervalos neles delineados, bem como a frequência consignada (dias de efetivo labor).

Reconhecida a veracidade das anotações contidas em aludidos documentos, competia ao reclamante apontar, ainda que por amostragem, a existência de diferenças de horas extras pendentes de quitação (arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC), aspecto inobservado, contudo.

Por fim, registro que após o início de vigência da Lei 13.467/2017, ainda que comprovado o labor extraordinário habitual, tal fato, por si só, não é suficiente para descaracterizar o regime de trabalho 12x36, ante o disposto no art. 59- B, parágrafo único, da CLT, verbis: *"A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas"*.

Julgo **improcedente**, nestes termos, o pleito de horas extras e os respectivos reflexos.

Intervalo intrajornada.

O reclamante sustenta a supressão total do intervalo intrajornada de 1 hora por dia de labor, no regime de jornada 12x36.

A reclamada, por sua vez, defende que o intervalo para refeição e descanso era integralmente usufruído, com a respectiva pré-assinalação em alguns cartões-ponto e a marcação em outros.

Pois bem.

Em que pese a validade dos cartões-ponto reconhecida nesta sentença, conforme fundamentação do capítulo pretérito, a prova oral produzida nos autos demonstrou a parcial supressão do intervalo

para repouso e alimentação, tendo o reclamante se desincumbido do ônus que lhe competia, no aspecto (fato constitutivo do direito - art. 818, I, da CLT).

A testemunha <NOME> declarou que *"consequia fazer 20 minutos de intervalo, no máximo; Que no período em que o ponto era físico (manual), o intervalo também era pouco; Que no ponto físico o intervalo era marcado como uma hora; Que em média, dava para fazer uma hora em dois plantões por semana; Que nos outros plantões, fazia-se 20 minutos de intervalo."* Destacou, ademais, que, mesmo quando o ponto era marcado, tinham que indicar uma hora, embora fizessem menos tempo, e que durante as pausas entre remoções, o motorista poderia ser interrompido.

Já a testemunha <NOME> confirmou que o tempo de intervalo variava conforme a demanda, alegando, porém, que: *"em média, em uma semana com quatro plantões, ele conseguia fazer de uma hora até mais em três dias; Que no outro dia, em média, ele fazia os 30 minutos."*

A prova testemunhal revela a supressão parcial do intervalo intrajornada em alguns dias de labor. Logo, ponderando as informações prestadas em aludidos depoimentos, notadamente quanto à frequência e ao tempo suprimido da pausa intervalar, sopesadas com o regime de jornada 12x36, concluo que em cada 3 plantões trabalhados, o autor usufruía de 1 hora de intervalo em 2 plantões e, em 1 desses dias, a pausa era reduzida para apenas 25 minutos.

Assim, fixo que, em média, a supressão intervalar se deu em 35 minutos em um dia em cada três plantões trabalhados.

Pelo exposto, condeno a reclamada ao pagamento, de forma indenizada e com adicional de 50%, de 35 minutos pela concessão parcial do intervalo intrajornada em 1 a cada 3 plantões laborados (arbitramento), durante todo o contrato de trabalho (art. 71, § 4º, da CLT), observada a frequência delineada nos cartões-ponto.

Em face da natureza indenizatória, não há reflexos em outras verbas.

Julgo parcialmente procedente, nestes termos.

Doença ocupacional.

O reclamante alega ter adquirido doença profissional (CID M54.4 - problemas de coluna) em decorrência das suas condições de trabalho na função de motorista funerário (carregar e descarregar os corpos e caixões), com redução da capacidade laboral, tendo sido dispensado de forma discriminatória.

Pleiteia o pagamento de indenização substitutiva da estabilidade provisória e pensão mensal vitalícia. Sustenta que a dispensa teria sido discriminatória, uma vez que a reclamada tinha conhecimento do seu problema de saúde. Junta atestados médicos, solicitando 1 dia de afastamento, e exames. Não menciona nem junta documentos relativos a afastamento previdenciário.

Passo a analisar.

Friso, de início, que a manutenção da higidez no meio ambiente laboral, por meio da observância às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, consiste em obrigação imposta ao empregador, como contraponto dos direitos humanos e fundamentais do cidadão trabalhador (arts. 1º, III e IV, 3º, 6º, 7º, caput, XXII, XXIII e XXVIII, 170, 196, 200, VIII e 225 da CRFB/1988, 3º, 23, 24 e 25 da DUDH/1948, 6º, 7º, 9º e 12 do PIDESC/1966, 1º, 8º e 16 da Declaração do Rio de 1992, Convenções 155 e 187 da OIT, 14 da DADH/1948, 5º, 11, 25 e 26 do Pacto de San Jose da Costa Rica, 6º e 7º do Protocolo de San Salvador, 8º da Declaração Socio-Laboral do mercosul, 154/202 da CLT, 19, § 1º, da Lei 8.213/91, 1º, 4º e 14 da Lei 6.938/81).

Conforme art. 7º, XXVIII, da CRFB/1988, ademais, eventual conduta dolosa ou culposa do empregador que resulte violação às diretrizes em comento, com danos de ordem material e/ou extrapatrimonial em face do trabalhador, implicará sua responsabilização civil, com fulcro nos arts. 186 e 187 do CC (prisma subjetivo).

Não se pode perder de vista, entretanto, a possibilidade de responsabilização civil do empregador pela ótica objetiva (art. 927, parágrafo único do CC), quando da atividade desenvolvida emergir risco substancial de danos ao empregado. Este, aliás, foi o entendimento

firmado pelo STF quando do julgamento do tema 932 da tabela de repercussão geral.

No caso vertido, os elementos de prova colhidos, em especial aquela de natureza técnico-pericial médica, rechaçaram a existência de nexos causal e/ou concausal entre as patologias suportadas pelo autor (discopatia - CID: M51, dorsalgia - CID: M54 e espondilose - (CID: M47) e o trabalho executado em favor da ré. O expert constatou, ademais, a ausência de incapacidade laboral do reclamante, senão vejamos (Id. 918e2ed):

"M - CONCLUSÃO

Em relação ao objeto da lide/pedido inicial/atividades no reclamado objeto da lide/pedido da inicial:

1) Não caracterizada incapacidade para as atividades cotidiano-habituais, nem limitação funcional-física que denote redução do potencial laborativo em relação ao quadro alegado.

Pelo exame realizado e determinante.

Inexistem registros de afastamento previdenciário pretérito nem atual.

Alterações em exames, por si só, não caracterizam doença nem incapacidade.

Diz que atualmente exerce atividade autônoma fazendo artesanato.

2) Não foi estabelecido o nexos causal nem concausal do quadro apresentado/alegado com as atividades.

A despeito da existência de NTEP, dos riscos ergonômicos descritos e da ausência de comprovação do integral cumprimento da legislação.

-Não caracterizada incapacidade;

-Não houve afastamento previdenciário;

-Não há CAT;

-Alterações degenerativas / constitucionais / congênitas / individuais;

Refere manutenção do quadro após afastamento das atividades;

-Periciando com quadro metabólico (obesidade) associada;

(...)”

Após impugnação da parte autora, o expert prestou esclarecimentos ratificando as conclusões periciais (Id. 8eaf0d4).

Assevero, ademais, que muito embora as conclusões periciais não vinculem o magistrado (arts. 765 da CLT, 371 e 479 do CPC), a decisão judicial contrária à manifestação técnica do expert somente tem lugar quando existem nos autos elementos probatórios suficientes à respectiva desconstituição, o que não ocorreu “in casu”, todavia.

Entendo, nesta senda, inexistirem elementos nos autos que demonstrem onexo de causalidade ou concausalidade entre a enfermidade arguida e o trabalho desenvolvido em favor da ré.

A existência de moléstias sem que se comprove o nexocom as atividades laborais pelo conjunto probatório colhido, em especial a prova técnico pericial, não configura dano, nexocausal e/ou concausal que justifique a responsabilização civil da reclamada pelo prisma subjetivo e/ou objetivo (arts. 186, 187 ou 927, parágrafo único do CC) (tema 932 da tabela de repercussão geral do STF).

Pelas razões em tela, julgo **improcedentes** os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional.

Verbas rescisórias. Multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT.

O reclamante, alegando ter sido dispensado sem justa causa em 15/01/2025, postula o pagamento de verbas rescisórias (saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, FGTS e a multa de 40%), além das multas previstas nos arts. 467 e 477, §8º, da CLT.

Pois bem.

De início, depreendo do conjunto probatório dos autos, inclusive da CTPS e do TRCT encartados pelo próprio reclamante (Ids. d683c7c e af6762d), que a dispensa imotivada ocorreu em 14/12/2024, não havendo elementos de prova a corroborar a alegação da inicial de ruptura contratual em 15/01/2025.

Verifico, outrossim, que a reclamada comprovou a quitação integral das verbas rescisórias elencadas no TRCT do autor (Id. 194c020), dentro do prazo de 10 dias previsto no art. 477, §6º, da CLT (rescisão contratual em 14/12/2024 e pagamento em 20/12/2024), desvencilhando-se satisfatoriamente do encargo que lhe competia (fato extintivo do direito – art. 818, II, da CLT).

Lado outro, o reclamante não impugnou o conteúdo de referido recibo nem apontou, ainda que por amostragem, a existência de eventuais diferenças em seu favor, pelo que considero integralmente quitadas as verbas rescisórias pretendidas.

Ademais, são inaplicáveis no caso vertido as penalidades previstas nos arts. 467 e 477 da CLT, tendo em vista o adimplemento das verbas rescisórias dentro do prazo legal e a ausência de verbas incontroversas pendentes de pagamento na primeira audiência.

Julgo improcedentes os pedidos, nestes termos.

Dano moral.

A tutela aos direitos extrapatrimoniais do cidadão trabalhador detém amparo nos arts. 5º, V e X da CRFB/88, 223-A e seguintes da CLT, 10/20, 186, 187 e 927 do Código Civil.

Ante tal quadro, perpetrado ato lesivo passível de atingir os direitos da personalidade do Obreiro, impõe-se "*in re ipsa*", o dever de reparar em face do agressor.

Decido.

No caso vertido, o reclamante postula indenização por danos

morais, alegando descumprimento pela ré de obrigações do contrato de trabalho, tais como: sobrecarga de trabalho que resultou em doença ocupacional e dispensa discriminatória, ausência de quitação das verbas rescisórias, horas extras sem a respectiva remuneração, concessão irregular do intervalo intrajornada, além do pagamento incorreto do adicional de insalubridade.

Tais circunstâncias, por si só, não ensejam a indenização por danos morais pleiteada (lesões aos direitos da personalidade do autor), mas tão somente a reparação de natureza patrimonial decorrente, o que já fora reconhecido em capítulo pretérito deste julgado no que tange ao intervalo intrajornada suprimido, aliás.

Isto posto, julgo **improcedente** a pretensão de pagamento de indenização por danos morais.

Justiça gratuita

A parte reclamante requereu os benefícios da justiça gratuita e, para tanto, alegou na petição inicial não ter condições de arcar com os custos do processo e honorários advocatícios, sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, informação reiterada na declaração de Id. 6e4695e.

Saliento que apesar de o art. 790, § 3º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, estabelecer que o benefício é garantido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite dos benefícios da Previdência Social, o § 4º do mesmo artigo garante a gratuidade à parte que comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, não estabelecendo limites salariais para concessão em questão, desde que o Requerente garanta a insuficiência.

Em meu sentir, a declaração trazida pela parte Reclamante no bojo da petição inicial ou em peça apartada serve como prova válida e eficaz da insuficiência de recursos a que alude o art. 790, § 4º, da CLT, como inclusive estabelece o 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", uma vez que firmada por procurador com poderes específicos para tanto.

A presunção de veracidade da declaração somente poderia ser infirmada mediante prova inequívoca de condição econômica diversa da alegada, o que não verifico nos autos.

Lembro que a própria redação anterior do art. 790, § 3º, da CLT e o revogado art. 2º da Lei 1.060/1950 garantiam o direito à justiça gratuita, sendo questão que se consolidou no ordenamento jurídico brasileiro, sob pena de impedir a garantia de acesso ao poder judiciário, preceito constitucional que deve ser prestigiado (art. 5º, XXXV, da CRFB/1988). A interpretação da nova norma, portanto, deve considerar essas relevantes questões.

Os valores recebidos pela parte Autora, ainda que fossem superiores ao teto prescrito no diploma legal sob exame (40% do teto dos benefícios da previdência social), não são suficientes para provar a capacidade de arcar com as custas processuais. Isso porque não há provas de que os seus ganhos são capazes de sustentar todos os gastos pessoais e familiares e ainda arcar com eventuais custos oriundo da presente demanda.

O direito em comento, portanto, decorre da indisponibilidade financeira da pessoa. Faz jus ao benefício, assim, aqueles que não podem arcar com os gastos necessários ao desenvolvimento regular do processo, na medida em que, contabilizados os ganhos e os dispêndios financeiros com o próprio sustento e da respectiva família, não lhes reste numerário suficiente para tanto.

Nesse sentido o Pleno do TST ao apreciar o IncJulgRREmbRep 277-83.2020.5.09.0084 (Tema 21 de IRR), em sessão de 14/10/24, na medida em que reconheceu a validade da declaração de pobreza firmada pelo Reclamante, sob as penas da lei, como meio hábil para obtenção da gratuidade de justiça, considerando que o § 4º do art. 790 da CLT não estabeleceu forma específica de comprovação da condição econômica, admitindo-se, portanto, a aplicação subsidiária dos arts. 1º da Lei 7.115/83 e 99, § 3º, e 105 do CPC.

Pelo exposto, concedo os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante, isentando-a de eventuais despesas, custas e demais encargos processuais.

Honorários advocatícios.

Considerando que a vertente demanda fora ajuizada após a vigência da lei 13.467/2017 (11/11/2017), a matéria alusiva aos honorários advocatícios rege-se pelas disposições do Art. 791-A da CLT, nos seguintes termos:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

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

Por ter a presente norma caráter punitivo, deve ser aplicada somente às ações ajuizadas após a sua vigência, para se evitar uma sanção surpresa às partes, em respeito aos princípios da segurança jurídica e do devido processo legal, aspecto observado nos autos, como dito.

Consigno que o dispositivo legal em tela fora objeto de discussão no bojo da ADI 5766, à qual teve seu julgamento concluído em 20/10/2021, com acórdão ainda não publicado.

Ressalto, por oportuno, que na peça de ingresso de referida ação constitucional fora pleiteada, dentre outros aspectos, a declaração de inconstitucionalidade das expressões “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, constante do caput e do § 4º do Art. 791-A da CLT, bem como “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa,”, contida no já destacado § 4º de referido diploma legal.

Logo, com a procedência da demanda e, observado o princípio da congruência (Arts. 141 e 492 do CPC), mantém-se a possibilidade de condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais no processo do trabalho, hipótese em que incidirá a condição suspensiva prescrita na parte final do parágrafo 4º do Art. 791-A da CLT, acima reproduzido.

A redação vigente do Art. 791-A da CLT, com o respectivo § 4º, deste modo, seria a seguinte:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

(...)

§ 4o Vencido o beneficiário da justiça gratuita, [..], as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subseqüentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o

credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.”

Ante o exposto, condeno a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos(as) patronos(as) da parte reclamante no importe de 5% sobre o valor líquido da condenação e, lado outro, condeno a parte reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos(as) patronos(as) da parte reclamada no montante de 5% sobre o valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, devidamente atualizados, observada a condição suspensiva de exigibilidade prescrita no art. 791-A, § 4º, da CLT (ADI 5766).

Honorários periciais

Em atendimento ao disposto no art. 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho, arbitro os honorários da perícia médica e de insalubridade em R\$ 806,00 para cada laudo (em observância aos limites do Ato GP/CR nº 02/2021), atribuindo ao reclamante a responsabilidade pelo respectivo pagamento, visto que sucumbente na pretensão objeto da perícia.

Não se pode perder de vista, porém, a decisão proferida nos autos da ADI 5766 a respeito do art. 790-B, “caput” e § 4º, da CLT.

Logo, não sendo devido o pagamento dos honorários em tela pela parte reclamante, este deverá ser requisitado ao E. TRT.

Ofícios.

O direito de petição é constitucionalmente assegurado (art. 5], XXXV, da CRFB/1988), podendo a parte denunciar ou comunicar o que entender de direito a quaisquer órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta, sendo dispensável a intervenção do Poder Judiciário, razão pela qual rejeito o requerimento de expedição de ofícios formulado.

Compensação/dedução.

Não restou configurada nos autos a hipótese de compensação prevista no art. 368 do CC/02. Entretanto, autorizo a dedução, de forma global (OJ 415 da SBDI-1 do TST), de todos os valores comprovadamente quitados sob os mesmos títulos objeto de condenação neste feito.

Juros e atualização monetária

Sobre as parcelas objeto da vertente condenação deverá incidir atualização monetária, observada a época própria de cada parcela (art. 459, parágrafo único da CLT e Súmula 381 do TST).

Conforme julgamento das ADCs 58 e 59/MC pelo STF, outrossim, deverão ser utilizados como fator de atualização e juros o IPCA-e associado à TRD na fase pré-judicial (até o ajuizamento da ação) e, no lapso posterior, apenas a taxa SELIC, excluídos os juros moratórios previstos no art. 883 da CLT, porquanto aludido indexador (SELIC) já contém juros em sua composição.

Contribuições previdenciárias e fiscais

Os descontos previdenciários deverão ser quantificados mês a mês (art. 276 do Decreto 3.048/99 e Súmula 368 do TST). As contribuições da parte trabalhadora incidem apenas sobre as respectivas parcelas salariais. A responsabilidade pelos recolhimentos é do empregador, ficando autorizada a retenção da quota parte do(a) trabalhador(a), limitada ao máximo do salário de contribuição.

A parte reclamada deverá comprovar nos autos o recolhimento dos descontos previdenciários e fiscais no prazo legal.

Autorizo a retenção do imposto de renda na fonte, observada sua incidência mês a mês e a tabela progressiva, na forma da Lei 7.713/88.

Os juros de mora não integram a base de cálculo das contribuições fiscais, nos moldes da OJ 400 da SBDI-1 do TST.

A natureza jurídica das parcelas, para fins de apuração das contribuições previdenciárias, será definida em liquidação, na linha dos artigos 832, parágrafo 3º da CLT e 28, parágrafo 9º, da Lei 8.212/91.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da reclamação trabalhista movida por <NOME> em face de SPE CONSORCIO CORTEL SP S.A, decido, em conformidade com os fundamentos supra, no mérito, julgar **parcialmente procedentes** os pedidos para:

a) Condenar a reclamada ao pagamento, de forma indenizada e com adicional de 50%, de 35 minutos pela concessão parcial do intervalo intrajornada em 1 a cada 3 plantões trabalhados pelo reclamante (arbitramento), durante todo o contrato de trabalho (art. 71, § 4º, da CLT), observada a frequência delineada nos cartões-ponto.

Em face da natureza indenizatória, não há reflexos em outras verbas.

Concedo à parte autora os benefícios da justiça gratuita, isentando-a de eventuais despesas e demais encargos processuais.

Condeno a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos procuradores da parte demandante no importe de 5% sobre o valor líquido da condenação e, lado outro, condeno a parte reclamante à quitação da verba honorária sob exame em favor dos patronos da parte ré no montante de 5% sobre o valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, devidamente atualizados, observada a condição suspensiva de exigibilidade prescrita pelo art. 791-A, § 4º, da CLT (ADI 5766).

Em atendimento ao disposto no art. 790-B da Consolidação das Leis do Trabalho, arbitro os honorários da perícia médica e de insalubridade em R\$ 806,00 para cada laudo (em observância aos limites do Ato GP/CR nº 02/2021), atribuindo ao reclamante a responsabilidade pelo respectivo pagamento, visto que sucumbente nas pretensões objeto das perícias.

Não se pode perder de vista, porém, a decisão proferida nos autos da ADI 5766 a respeito do art. 790-B, “caput” e § 4º, da CLT.

Logo, não sendo devido o pagamento dos honorários em tela pela parte reclamante, este deverá ser requisitado ao E. TRT.

Autorizo a dedução dos valores pagos a idêntico título, devidamente comprovados nos autos.

A parte reclamada deverá comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias e o imposto de renda incidentes sobre as parcelas objeto de condenação nestes autos, autorizada a dedução da cota do empregado de seu crédito.

Custas, pela parte reclamada, no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação, sujeitas a adequação.

Os valores serão apurados em liquidação de sentença, acrescidos de juros e correção monetária na forma da lei e de acordo com os parâmetros fixados neste julgado.

Friso, por oportuno, que a IN 41/2018 do TST, no art. 12, § 2º, deixou claro que o valor da causa será estimado:

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

A indicação do valor dos pedidos na petição inicial trabalhista não vincula o montante da condenação (art. 492 do CPC), tratando-se de mero pressuposto para a fixação do valor da causa (por aproximação) e, por decorrência lógica, fixação do rito a ser observado.

Nessa perspectiva, ademais, fora mantida a possibilidade de liquidação da sentença (art. 879, § 2º, da CLT), sendo exigível da parte Demandante exclusivamente o apontamento genérico do importe correspondente à pretensão deduzida em Juízo.

Por se tratar, dessarte, de valor estimado, e não preciso, das verbas postuladas na peça de ingresso, eventual apuração de valor superior na fase de efetiva liquidação do julgado não importa violação ao princípio da congruência (arts. 141 e 492 do CPC).

Cumpra-se, após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes. Oportunamente, dê-se ciência à União.
Nada mais.

SAO PAULO/SP, 19 de dezembro de 2025.

MÁRCIO APARECIDO DA CRUZ GERMANO DA SILVA
Juiz do Trabalho Substituto

PROCESSO TRT/SP N. 1000312-66.2025.5.02.0271

Disponibilizado no PJe em 9/12/2025

VARA DO TRABALHO DE EMBU DAS ARTES
ATOrd 1000312-66.2025.5.02.0271
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADO: ATACADAO S.A.

**SENTENÇA****I – RELATÓRIO**

A parte autora, <NOME>, devidamente qualificada nos autos, ajuizou reclamação trabalhista em face de **ATACADÃO S.A.**, também qualificada, postulando os pedidos indicados na petição inicial. Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$758.101,00.

Houve emenda à petição inicial.

A ré foi regularmente notificada e compareceu à audiência designada. Rejeitada a proposta conciliatória, apresentou contestação por escrito, acompanhada de documentos. Foi oportunizada oferta de réplica.

Na fase de instrução, foi concedido prazo para juntada de prova emprestada (laudo médico pericial). Após seu encerramento, razões finais remissivas.

Infrutífera a segunda proposta obrigatória de conciliação, vieram os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE, analiso as seguintes questões:

Direito intertemporal

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, em 11.11.2017, no que diz respeito ao direito processual, o ordenamento jurídico pátrio adotou a Teoria do Isolamento dos Atos Processuais, consoante o artigo 14 do CPC, que estabelece:

“A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”.

Portanto, serão aplicadas de imediato, inclusive aquelas relacionadas aos temas da sucumbência (custas e honorários periciais/advocáticos) e da gratuidade processual.

No tocante ao direito material, são inaplicáveis as alterações implementadas pela Lei 13.467/2017 aos contratos cujas extinções lhe são anteriores, com aplicação, via de regra, somente àqueles contratos em curso ou novos, por inexistir direito adquirido à aplicação da legislação vigente à data de admissão do empregado.

Na mesma senda encontram-se os artigos 5º, 6º e 12, da Instrução Normativa 41/2018 do TST, *in verbis*:

“Art. 5º O art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT não se aplica aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017.”

“Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nº 219 e 329 do TST.”

“Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.”

Delimitação dos valores da causa

A indicação do valor dos pedidos certos ou determinados, exigida pelo art. 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, não implica, por si, a necessidade de apresentação de memória de cálculo. Basta a fixação por estimativa, conforme expressamente autorizado pelo art. 12, §2º, da Instrução Normativa nº 41 do TST. Tal compreensão alinha-se aos princípios que informam o Processo do Trabalho, em especial os da simplicidade, da informalidade e da instrumentalidade das formas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho evoluiu para reconhecer que a estimativa de valores na petição inicial não vincula o juízo quanto à extensão da condenação. Isso se deve, em parte, à dificuldade de liquidação prévia de verbas trabalhistas, especialmente em ações que envolvem múltiplas parcelas de natureza complexa ou variada.

Conforme decidido nos Embargos em Recurso de Revista nº 55536-2021-5-09-0024, de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, com publicação no DEJT de 07/12/2023, o valor atribuído aos pedidos na inicial possui natureza meramente estimativa, não servindo de limite à condenação.

Dessa forma, a vinculação do julgador aos valores indicados pela parte autora na petição inicial não encontra respaldo legal ou jurisprudencial. Eventual apuração do montante devido deve ocorrer em sede de liquidação, observando-se os parâmetros definidos na sentença.

Portanto, **rejeito**.

Superadas as preliminares, analiso a **PREJUDICIAL DE MÉRITO** arguida pela ré.

A prescrição consiste na perda da pretensão de exigir um direito em razão da inércia de seu titular por determinado período, estabelecido em lei. No âmbito do Direito do Trabalho, a prescrição é regulada pelo artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, bem como pelos artigos 11 e 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de aplicação de forma subsidiária do direito comum.

Nos termos da Constituição Federal (art. 7º, XXIX), a prescrição trabalhista obedece aos seguintes prazos: i) Quinquenal, para os créditos trabalhistas, desde que ajuizada a ação dentro do biênio subsequente à extinção do contrato de trabalho; ii) Bienal, para o trabalhador ajuizar a ação após o término do vínculo empregatício.

A CLT, por meio dos artigos 11 e 11-A, reforça essa sistemática, delimitando a prescrição quinquenal para os direitos trabalhistas exigíveis na vigência do contrato de trabalho e estabelecendo que a arguição da prescrição deve ser apreciada pelo magistrado.

Contudo, quanto a pedidos de natureza declaratória, tal como vínculo de emprego, não há que se falar em prescrição.

Em relação ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o entendimento jurisprudencial foi alterado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do ARE 709.212/DF, com repercussão geral reconhecida. Desde então, consolidou-se a aplicação da prescrição quinquenal para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13/11/2014, conforme a Súmula 362 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Diante desse arcabouço normativo, passo à análise do caso concreto.

Pronuncio a prescrição da pretensão de eventuais direitos anteriores a 05/02/2020, pois a ação foi distribuída em 05/02/2025, cuja extinção se dá com resolução de mérito, nos termos do artigo 487, II, do CPC.

Superadas as preliminares e prejudiciais arguidas, passo a analisar o MÉRITO.

Contrato de trabalho

A parte autora foi admitida em 10/03/2016, exercendo, por último, a função de fiscal de perdas, e dispensada sem justa causa em 15/08/2023. O último salário foi de R\$1.983,00 (ID 530e24b).

Doença ocupacional. Indenização por dano material. Indenização por dano estético. Plano de saúde

I) Doença ocupacional

O acidente de trabalho e a doença ocupacional são institutos de grande impacto no Direito do Trabalho, regulados tanto no ordenamento jurídico interno quanto em tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente aqueles elaborados pela Organização Internacional do Trabalho.

Nos termos do artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, considera-se acidente de trabalho aquele que ocorre no exercício da atividade profissional a serviço da empresa, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução da capacidade laborativa. A doença ocupacional é equiparada ao acidente de trabalho, conforme os artigos 20 e 21 da mesma norma.

O meio ambiente do trabalho, à luz do artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/1981, compreende os elementos naturais, artificiais e intersubjetivos que interagem para viabilizar a execução das atividades laborais. Na doutrina, é definido como o conjunto de condições, influências e interações físicas, químicas, biológicas e psicológicas que incidem sobre o trabalhador, independentemente da subordinação hierárquica (FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Org.). Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011. p. 289).

A manutenção de um meio ambiente laboral seguro é um direito fundamental difuso, assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil (artigos 200, incisos II e VIII, e 225), e um direito humano protegido por diversos instrumentos internacionais, como o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o artigo 7º, alínea "b", do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o artigo 7º, alínea "e", do Protocolo de San Salvador e o artigo 25 da Declaração Sociolaboral do Mercosul, além da Declaração de Estocolmo e da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992 (Rio 92).

Trata-se também de um dos pilares do conceito de trabalho decente, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho na Declaração de Princípios de 1998 (artigo 2º, alínea "e"). O Brasil ratificou diversas convenções da OIT sobre a matéria, destacando-se a Convenção nº 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores; a Convenção nº 161, que trata da organização dos serviços de saúde no trabalho; e a Convenção nº 187, que estabelece um quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho.

Por se tratarem de normas protetivas de direitos humanos, os tratados internacionais ratificados pelo Brasil possuem, no mínimo, status supralegal (artigo 5º, §§ 2º e 3º, da CRFB e Recurso Extraordinário nº 466.343).

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas estabelece, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, a promoção do crescimento econômico sustentável e do trabalho decente para todos. Esse objetivo reforça a necessidade de um ambiente laboral seguro e da prevenção de doenças ocupacionais.

A proteção da saúde do trabalhador visa a garantir o mais elevado nível de bem-estar físico e mental (artigos 6º e 196 da CRFB, artigo 12.1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e artigo 3º, alínea "e", da Convenção nº 155 da OIT). Para tanto, impõe-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme dispõe o artigo 7º, inciso XXII, da CRFB e o artigo 16 da Convenção nº 155 da OIT, em observância aos princípios do risco mínimo regressivo e da melhoria contínua (artigo 7º, caput, da CRFB, combinado com o artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e o artigo 1º do Protocolo de San Salvador).

Nesse contexto, cabe ao empregador implementar medidas preventivas, em respeito à eficácia horizontal dos direitos fundamentais (Recurso Extraordinário nº 158.215) e aos princípios da prevenção e da precaução (Princípio 15 da Conferência Rio-92 e Declaração de Estocolmo). Segundo esses postulados, aquele que desenvolve atividade econômica deve eliminar riscos conhecidos (prevenção) e adotar cautelas para evitar potenciais danos desconhecidos (precaução). Esse dever envolve análise de métodos

de trabalho, exposição a substâncias nocivas e quaisquer fatores que comprometam a saúde e a segurança dos trabalhadores (Norma Regulamentadora nº 01 do Ministério do Trabalho).

Essa obrigação decorre também da função social da propriedade (artigo 5º, inciso XXIII, e artigo 170, inciso III, da CRFB), da função social do contrato (artigo 421 do Código Civil) e da boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil).

As normas de segurança e medicina do trabalho devem ser observadas diretamente nas relações privadas (eficácia horizontal) e, em especial, na relação de emprego, caracterizada pela assimetria entre as partes (eficácia diagonal), em virtude da irradiação dos direitos fundamentais (artigo 5º, § 1º, da CRFB; Recurso Extraordinário nº 158.215; e Opinião Consultiva nº 18/03 da Corte Interamericana de Direitos Humanos).

Nos termos do artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, compete à empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde ocupacional. O descumprimento dessas obrigações pode ensejar a responsabilidade civil do empregador por danos morais e materiais, nos termos do artigo 927 do Código Civil e do artigo 7º, inciso XXVIII, da CRFB.

A proteção à integridade do trabalhador não se limita a um direito fundamental, mas constitui elemento essencial para o desenvolvimento econômico e social. A responsabilidade pela manutenção de condições laborais seguras é compartilhada entre empregador e Estado, conforme a legislação interna e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Com base nesse cenário, passo à análise do caso em apreço.

A parte autora afirma que foi admitida como separador de mercadorias e, após processo de reabilitação, passou a exercer a função de fiscal de prevenção de perdas, atividade que exigia esforço físico intenso, com movimentação constante de cargas pesadas, sem fornecimento adequado de EPIs e sem treinamentos ergonômicos apropriados. Alega que esse contexto laboral resultou na patologia denominada hérnia de disco lombar, agravada pelo carregamento

excessivo de peso, posturas inadequadas e ausência de medidas preventivas.

Sustenta, ainda, que em processo anterior nº 1000234-09.2024.5.02.0271, movido contra a própria reclamada, foi realizada perícia médica que constatou incapacidade parcial e permanente. Contudo, naquela demanda o pedido se restringiu à indenização por dano moral.

A reclamada, por sua vez, nega qualquernexo causal entre a patologia e as atividades desempenhadas.

A perícia médica concluiu pela existência de nexo concausal e pela incapacidade parcial e permanente da parte autora. Destaco:

“Neste caso específico, o reclamante tem doença em coluna lombar. Na sua atividade carregava peso, empurrava e puxava carrinho hidráulico com paletes repleto de produtos, tinha que fazer dorso flexão constante em posição viciosa, tinha que pegar alimento nas prateleiras e colocar em paletes que ficavam no chão.

Hánexo de concausa entre a patologia de coluna lombar do reclamante com suas atividades na reclamada.

Há incapacidade de 75% em coluna lombar, com perda patrimonial de 18,75% segundo a tabela da SUSEP.

Há dano estético mínimo em decorrência da cicatriz cirúrgica lombar.

CONCLUSÃO

Encerrado este trabalho, realizado com base em observações das atividades desenvolvidas, nas informações prestadas, nos documentos analisados, nos exames subsidiários e na avaliação médica pericial, conclui-se que:

- 1. HÁ NO RECLAMANTE DOENÇA EM COLUNA LOMBAR.*
- 2. HÁ NEXO DE CONCAUSA ENTRE A PATOLOGIA DE COLUNA LOMBAR DO RECLAMANTE COM SUAS ATIVIDADES NA RECLAMADA.*

3. HÁ INCAPACIDADE PARCIAL E PERMANENTE EM COLUNA LOMBAR.”

Após a impugnação apresentada pela reclamada, o perito prestou esclarecimentos e ratificou integralmente as conclusões constantes do laudo.

Considerando a conclusão pericial acerca da existência de nexos concausal entre a moléstia e o labor desempenhado, a incapacidade parcial e permanente constatada, bem como a ausência de prova do cumprimento, pela reclamada, das normas de saúde e segurança no trabalho, reconheço a culpa patronal, nos termos do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal.

(II) Indenização por dano material

No que tange ao dano material, nos termos do artigo 950 do Código Civil, o pagamento de pensão mensal se justifica quando a doença ocupacional gera incapacidade laborativa de natureza definitiva, o que se verifica no presente caso.

Nesse sentido, a doutrina de José Affonso Dallegrave Neto:

“A incapacidade temporária é aquela que ocorre durante o tratamento e desaparece após esse período pela convalescença ou pela consolidação das lesões, sem sequelas incapacitantes ou depreciativas [...]. Distingue-se, portanto, da incapacidade permanente, a qual decorre de acidentes mais graves e por isso deixam sequelas incapacitantes após o tratamento, as quais podem ser total ou parcial para o trabalho. A indenização devida para a incapacidade temporária encontra-se prevista no art. 949 do Código Civil e para a incapacidade permanente, no art. 950 do mesmo diploma legal.” (Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, 6ª edição, editora LTr, 2017, p. 424/425)

Caracterizada a redução da capacidade laborativa da parte autora, impõe-se o pagamento de indenização sob a forma de pensão, nos termos do artigo 950, caput e parágrafo único, do Código Civil. A pensão deve corresponder à importância do trabalho para o qual houve a inabilitação, podendo ser paga de forma vitalícia ou em parcela única.

Considerando o grau de concausalidade das atividades desenvolvidas na empresa, fixo a pensão mensal vitalícia parcial no percentual de 18,75% do salário da parte autora, tomando-se como base o percentual atribuído na perícia (75%), conforme laudo pericial de ID 870e391.

A pensão incidirá, também, sobre férias acrescidas de 1/3 constitucional e sobre o 13º salário, em razão de sua natureza salarial, nos termos da jurisprudência consolidada.

Estabeleço como termo inicial da obrigação a data da ciência inequívoca da lesão (05/08/2021 – ID b230984), correspondente à declaração médica remetida ao Perito do INSS, na qual ficaram definidas as restrições para o exercício de suas atividades laborais, em caráter permanente.

O termo final corresponde à cessação da incapacidade ou ao óbito da parte autora, o que ocorrer primeiro. Por se tratar de incapacidade permanente, não se aplica qualquer limitação etária, em observância ao princípio da reparação integral que rege a responsabilidade civil, ressalvada a possibilidade de revisão, nos termos do artigo 505 do Código de Processo Civil, inclusive quanto ao percentual fixado. Ademais, esclareço que eventual limitação do período indenizatório, com escopo na tabela de expectativa de vida do IBGE, discriminada na petição inicial, refere-se ao pedido de pagamento em parcela única. No caso, contudo, a condenação perfectibiliza-se mediante pensão mensal, cuja imprevisibilidade do tempo de vida do autor é fator preponderante para justificar o termo final como sendo o término da incapacidade ou a morte do autor.

Nesse sentido, colaciono precedentes do Tribunal Superior do Trabalho que reafirmam a plena incidência do princípio da reparação integral no âmbito da responsabilidade civil trabalhista:

“RECURSO DE REVISTA. PENSÃO VITALÍCIA. LIMITAÇÃO A 65 ANOS DE IDADE. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. TERMO FINAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Em atenção ao princípio da reparação integral que norteia a responsabilidade civil, a jurisprudência desta Corte firmou entendimento de que não há limitação temporal na reparação integral do dano. Dessa forma,

a reparação deve perdurar enquanto persistir a convalescença ou, em caso de incapacidade permanente, de forma vitalícia. Não havendo que se falar em limitação etária. 2. Por sua vez, quando a pensão mensal é convertida em parcela única, ocorre a redução do valor a que o reclamante teria direito em relação a pensão paga mensalmente, pois o cálculo para pagamento em cota única fica delimitado a certa idade. 3. Contudo, o Tribunal Regional, ao aplicar o lapso temporal final, adotando como parâmetro a aposentadoria por idade (65 anos), desconsiderou a jurisprudência desta Corte que se deve levar em conta a expectativa de vida da vítima do acidente de trabalho, ou doença ocupacional equiparada, com base na Tabela de Expectativa de Sobrevida do cidadão brasileiro do IBGE. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST - RR: 0025882-93.2016.5.24.0006, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 22/05/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 24/05/2024)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO VITALÍCIA. TERMO INICIAL E FINAL. ANÁLISE CONJUNTA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. O art . 950 do Código Civil, ao fixar as balizas para a reparação por ato ilícito, estabelece que, “se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu”. Como se percebe, o dispositivo mencionado não estabelece qualquer limitação relativa ao pensionamento. II. Quanto ao termo inicial do pagamento da pensão mensal, o entendimento desta Corte Superior leva em conta o momento em que se toma ciência inequívoca da lesão. III. Ao fixar como marco temporal, para o início do recebimento da pensão mensal, o momento em que realizado o laudo pericial, o Tribunal Regional decidiu em desacordo com o entendimento desta Corte Superior. IV. Em relação ao termo final, a pensão mensal deve perdurar enquanto persistir a convalescença ou, no caso da incapacidade permanente, deve ser paga de forma vitalícia. Precedentes. V. Tratando-se de lesão permanente, o Tribunal

Regional, ao limitar a pensão mensal a requisito etário, negou vigência ao art. 950 do Código Civil, violando a norma. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (TST - RR: 00100982620145150094, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 18/04/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2023)

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. CLÁUSULA REBUS. MODIFICAÇÃO DO ESTADO DE FATO. REVISÃO DE QUE TRATA O INCISO I DO ART. 471 DO CPC. A pensão versada no art. 950 do Código Civil, decorrente da redução parcial da capacidade laboral da empregada, é vitalícia e perdurará enquanto não modificado o estado de fato que ensejou a condenação do empregador. A possibilidade de reabilitação integral da empregada, a partir de tratamento médico adequado, como ventilado nos autos, não afasta a condenação ao pagamento da pensão mensal vitalícia, pois essa condição, por sua natureza futura e incerta, poderá não ser implementada. Caso a empregada venha a adquirir plenas condições de saúde para voltar a exercer o seu ofício originário, obviamente, a mudança no estado de fato, uma vez comprovada perante o juízo da execução, poderá ensejar a revisão da condenação em sede de execução, na forma do art. 471, inciso I, do CPC. Recurso de embargos conhecido e desprovido.” (TST-E-ED-ED-ED-RR- 33640-85.2006.5.02.0039, Red. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, SDI-1, DEJT de 15/8/2014)

“RECURSO DE EMBARGOS DA RECLAMANTE REGIDO PELA LEI 11.496/2007 (...) 2 - ACIDENTE DE TRABALHO. INVALIDEZ. PENSÃO MENSAL. LIMITE TEMPORAL DA CONDENAÇÃO. A indenização prevista no art. 950 do Código Civil estabelece a obrigação de reparar materialmente o lesionado, nas hipóteses de incapacidade laborativa ou de sua redução, durante o período em que durar a referida incapacidade. Esta Corte vem entendendo que a pensão mensal em face da incapacidade para o trabalho não se sujeita a limitação no tempo, devendo ser paga enquanto a vítima viver. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido.” (E RR - 38000-13.2005.5.20.0002, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 24/10/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/11/2013)

“RECURSO DE EMBARGOS. ACIDENTE DE TRABALHO - DANO MATERIAL - PENSÃO VITALÍCIA - IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO ETÁRIA. A pensão prevista no caput do artigo 950 do Código Civil deve ser paga ao empregado de forma correspondente “à importância do trabalho para que se inabilitou ou da depreciação que ele sofreu”, não havendo em tal dispositivo qualquer limitação de idade para a percepção da citada verba, senão “o fim da convalescência” do empregado. Portanto, na situação dos autos sequer poderia ter sido fixada data limite para o pagamento de pensão mensal, a qual deveria ter sido arbitrada de forma vitalícia. Entretanto, em respeito ao princípio da non reformatio in pejus, deve ser mantida a decisão da Turma que reconheceu justo o limite etário fixado em 70 anos de idade, contra a qual não se insurgiu o reclamante. Recurso de embargos conhecido e desprovido.” (E-ED-RR-22400- 02.2008.5.03.0072, Ministro Relator Renato de Lacerda Paiva, DEJT 26/10/2012)

“PENSÃO VITALÍCIA. LIMITAÇÃO A 65 ANOS DE IDADE. A pensão mensal devida ao empregado acidentado pela perda da sua capacidade para o trabalho é vitalícia, não devendo ser limitada ao seu tempo provável de vida ou de trabalho, em atendimento ao princípio da reparação integral que norteia o sistema de responsabilidade civil.” (E-RR - 163500-08.2008.5.04.0333 Data de Julgamento: 28/06 /2012, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/08/2012)

Por outro lado, não prospera a pretensão da parte autora quanto ao pagamento da indenização em parcela única. A previsão contida no parágrafo único do artigo 950 do Código Civil não confere direito potestativo ao credor.

Compete ao Juízo, à luz das peculiaridades do caso concreto, ponderar a situação econômica das partes, de modo a assegurar a subsistência da parte autora, evitar a má administração do montante indenizatório e, ao mesmo tempo, preservar a saúde financeira da empresa.

Busca-se, assim, harmonizar os princípios da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da reparação integral do dano. No caso, revela-se mais adequado o pagamento da indenização por

meio de pensão mensal, simulando a percepção de salário, no percentual estabelecido, como se a parte autora permanecesse na ativa.

A condenação ao pagamento dos danos materiais em forma de pensão mensal melhor atende ao objetivo de garantir a manutenção da subsistência da vítima e de sua família, bem como a continuidade da atividade econômica da devedora.

No mesmo sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

“PENSÃO MENSAL. PEDIDO DE PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA INDEFERIDO. DISCRICIONARIEDADE DO MAGISTRADO. 1. Conforme jurisprudência desta Corte, o deferimento do pagamento da indenização em parcela única ou em pensão mensal constitui prerrogativa do magistrado, o qual, amparado no princípio do livre convencimento motivado inscrito no artigo 371 do CPC, deve considerar as circunstâncias de cada caso, observando a necessidade do ofendido, a capacidade econômica do ofensor e o impacto econômico sobre a empresa, dentre outros fatores . Precedentes: 2. No caso , o TRT, ao indeferir o pedido de conversão da pensão mensal em parcela única, ponderou que “ a condenação ao pagamento dos danos materiais em forma de pensão mensal atende ao requisito da manutenção da subsistência do ofendido e sua família e também a preservação da viabilidade da atividade econômica do condenado”. 3. Por estar a decisão regional em conformidade com a jurisprudência pacífica desta Corte, incide o art . 896, § 7º, da CLT, c/c a Súmula 333/ TST como óbice ao processamento do recurso. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.” (TST - ARR: 00025822220125150062, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/09/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 27/09/2024)

“PENSÃO MENSAL VITÁLICA. PARCELA ÚNICA. A jurisprudência desta Corte tem entendido que o juiz pode atuar com relativa discricionariedade para escolher o critério da condenação pelos danos materiais, de modo que a decisão impugnada, ao determinar o pagamento de pensão mensal ao reclamante, está em consonância, neste particular, com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte. Incide a Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido.” (RR - 6200-05.2007.5.05.0134, Relatora Ministra: Delaide

Miranda Arantes, Data de Julgamento: 06 /06/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2018)

Por oportuno, registro que a indenização por dano material decorrente de doença ocupacional tem natureza de reparação civil. Portanto, independe da percepção de benefício previdenciário, que possui caráter assistencial e não substitui a responsabilidade do empregador.

Aplica-se, na espécie, o disposto no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que assegura ao trabalhador o direito à indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho, quando evidenciado dolo ou culpa do empregador, sem prejuízo da percepção do benefício previdenciário.

Diante disso, julgo **procedente** o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano material, consistente em pensão mensal vitalícia, no percentual de 18,75% do salário-base da parte autora, nos termos já fixados, além de incidir sobre férias acrescidas de 1/3 constitucional e sobre o 13º salário, em razão de sua natureza salarial, nos termos da jurisprudência consolidada. Por não deter o FGTS natureza salarial, não há incidência da pensão.

As parcelas vencidas serão executadas de uma só vez, enquanto as vincendas deverão ser adimplidas mediante a constituição de capital, nos termos do artigo 533 do Código de Processo Civil e da Súmula nº 313 do Superior Tribunal de Justiça.

Caberá à Contadoria observar os parâmetros fixados.

Para tanto, a renda do capital constituído deverá assegurar o valor da pensão mensal fixada, ficando o montante investido em instituição financeira oficial, com cláusula de inalienabilidade e impenhorabilidade, enquanto perdurar a obrigação.

A reclamada deverá comprovar a constituição do capital ou apresentar caução idônea no prazo de 30 dias, contados da intimação para cumprimento da obrigação, após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 100,00,

limitada a R\$ 2.000,00, nos termos do artigo 537 do Código de Processo Civil.

Em caso de descumprimento da obrigação, converter-se-á a pensão mensal em indenização por parcela única, nos termos do parágrafo único do artigo 950 do Código Civil.

Nessa hipótese, todavia, o valor devido não corresponderá ao simples somatório das parcelas mensais futuras. Deverá ser observado como termo final a expectativa de vida da parte autora, conforme a tábua de mortalidade do IBGE, aplicando-se, ainda, redutor de até 30%, a título de deságio, sobre as parcelas vincendas, a fim de compensar o adiantamento da obrigação, evitar o enriquecimento sem causa e observar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Esse entendimento está em consonância com a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho, conforme ilustram os seguintes julgados:

“AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL - PENSIONAMENTO - PARCELA ÚNICA - APLICAÇÃO DO REDUTOR (DESÁGIO). Esta Corte vem pacificando o entendimento de se aplicar um deságio quando o pagamento de pensão mensal for convertido em parcela única, de modo que compense o pagamento antecipado da indenização por danos materiais. Precedentes da e. SBDI-1 do TST. (...) No caso, o TRT de origem, ao determinar o pagamento da pensão mensal em parcela única, aplicou o redutor de 30%. Observados os parâmetros fixados na jurisprudência desta Corte, não há como se acatar a pretensão recursal da reclamada. Agravo interno a que se nega provimento.” (TST - Ag-RR: 0000286-53.2019.5.09.0125, Relatora Ministra Liana Chaib, 2ª Turma, DEJT 04/10/2024)

“RECURSO DE REVISTA. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. APLICAÇÃO DE REDUTOR DE 30% PELO TRIBUNAL REGIONAL. POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE REDUTOR DE 20%. O ressarcimento do dano material (pensão) em parcela única assume expressão econômica superior, motivo pelo qual deve ser aplicado redutor/deságio sobre o valor fixado, a

fim de atender ao princípio da proporcionalidade da condenação, evitando o enriquecimento sem causa do credor. A jurisprudência desta Corte vem se consolidando no sentido de que, na hipótese de indenização por dano material na forma de pensão mensal vitalícia convertida em parcela única, deve-se aplicar redutor entre 20% e 30%. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR-Ag: 0011033-21.2016.5.09.0011, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, DEJT 15/03/2024)

“RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO VITALÍCIA DEFERIDA EM PARCELA ÚNICA. APLICAÇÃO DE REDUTOR. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que se deve aplicar o redutor de 30%, no máximo, a título de deságio em face da conversão de pensão mensal vitalícia em parcela única. Esse abatimento evita o enriquecimento sem causa do credor e atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR: 1020831-20.2018.5.18.0052, Relator Ministro João Pedro Silvestrin, 5ª Turma, DEJT 17/09/2021)

Por fim, não há honorários periciais, tendo em vista o aproveitamento de prova emprestada.

(III) Indenização por dano estético

A parte autora postula indenização por dano estético.

Por sua vez, a reclamada impugna o pedido.

Pois bem.

O dano estético consiste em lesão ou deformidade que altera de forma visível a aparência física da pessoa, como cicatrizes, amputações, queimaduras, alterações posturais ou limitações de movimento.

A avaliação do dano envolve não apenas a alteração física, mas também o desconforto, o constrangimento e os impactos sociais, emocionais e profissionais decorrentes da mudança na aparência. Assim, uma cicatriz discreta e pouco perceptível pode não configurar dano

estético, enquanto uma cicatriz extensa e visível no rosto, por exemplo, caracteriza o prejuízo.

No caso, a perícia médica constatou dano estético mínimo, decorrente de cicatriz cirúrgica lombar bem cicatrizada, sem sinais de infecção. Tal circunstância não demonstra alteração relevante da aparência física. Para afastar essa conclusão, competia à parte autora juntar fotografias da cicatriz, a fim de permitir a análise subjetiva pelo juízo. Não o fez.

Diante disso, acolho o laudo pericial e julgo **improcedente** o pedido de indenização por dano estético.

(IV) Restabelecimento do plano de saúde

A saúde do trabalhador, no contexto jurídico contemporâneo, é direito fundamental de elevada estatura normativa. Trata-se de bem jurídico que ultrapassa o plano individual, alcançando dimensão coletiva e social, devendo ser protegido pelo Estado, pela sociedade e, notadamente, pelas entidades empregadoras.

A concepção de saúde adotada pela Organização Mundial da Saúde não se restringe à ausência de enfermidades, mas abrange o completo bem estar físico, mental e social do indivíduo. Tal definição, de reconhecida autoridade internacional, fundamenta uma leitura ampliada dos deveres decorrentes da relação de emprego, especialmente no tocante à preservação da vida e da dignidade da pessoa trabalhadora.

A Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, reforça essa visão ao dispor, em seu artigo 3º, alínea e, que o termo "saúde", no contexto do trabalho, compreende não apenas a ausência de doenças, mas também todos os fatores físicos e mentais que influenciam o estado de saúde do trabalhador, inclusive os relacionados à segurança e à higiene no ambiente laboral.

Esse entendimento se reflete de modo transversal nas normas internacionais de direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 25, reconhece que toda pessoa tem direito a um padrão de vida adequado à saúde e ao bem-estar. O Pacto

Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no artigo 12.1, explicita que os Estados devem assegurar o mais alto nível possível de saúde física e mental. Tais garantias são reafirmadas pelo PIDCP, pela Convenção Americana de Direitos Humanos e pela Declaração Sociolaboral do Mercosul.

A Agenda 2030 das Nações Unidas, ao fixar como meta o acesso universal à saúde de qualidade, impõe aos atores públicos e privados o dever de viabilizar políticas e práticas que garantam, de forma efetiva, o cuidado integral à saúde de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso de trabalhadores acometidos por doenças graves.

Em nosso ordenamento constitucional, a saúde é consagrada como direito social fundamental (art. 6º) e dever de todos, em especial do Estado (art. 196). Embora a previsão constitucional se dirija, em primeira linha, à atuação estatal, seus efeitos irradiam-se também sobre as relações privadas, especialmente àquelas regidas pelo Direito do Trabalho, que se estrutura com base na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e na valorização do trabalho (art. 170, caput).

No presente caso, o nexo de concausalidade reconhecido e a constatação de incapacidade parcial e permanente impõem à reclamada a responsabilidade pelo custeio das despesas médicas decorrentes da doença ocupacional, necessárias até o término da convalescença. A jurisprudência é no sentido de que o empregador responde por tais despesas, podendo optar pela manutenção ou contratação de plano de saúde em favor do empregado:

“RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. PENSÃO MENSAL. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA. ART. 950 DO CÓDIGO CIVIL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia a respeito da percepção de pensão mensal decorrente de doença ocupacional. A Corte regional concluiu que a reclamante a ela não faz jus porque somente devida quando ocorrer a incapacidade permanente e, no caso em análise, ela foi considerada temporária. O entendimento pacificado nesta Corte Superior, todavia, é de que a pensão mensal, prevista no art. 950 do Código Civil, também é devida quando a incapacidade for temporária, vale dizer, enquanto perdurar a

convalescença, daí por que, transcendente politicamente a matéria, reconhece-se violação legal daquele preceito e se dá provimento. Recurso de revista conhecido e provido. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL. DESPESAS MÉDICAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A Corte Regional, reformando a sentença de primeiro grau, concluiu que a empresa não pode ser responsabilizada pelas despesas com tratamento médico do trabalhador, devendo ser suportadas pela Previdência Social. A jurisprudência desta Corte Superior, no entanto, é no sentido de que o empregador é responsável pelo custeio de despesas médicas decorrentes de doença ocupacional que se fizeram necessárias até o fim da convalescença. Constatada a transcendência política da causa, reconhece-se violação legal daquele preceito e se dá provimento. E não estando madura a causa e porque na origem, ao serem analisados os recursos das partes, restaram prejudicados temas atinentes ao exato dimensionamento da reparação (período de convalescença e reembolso), impõe-se a devolução dos autos à origem para que prossiga na análise dos recursos ordinários das partes, como entender de direito. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR: 0024849-23.2016.5.24 .0021, Relator.: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 22/11/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 24 /11/2023)

Ante o exposto, reconsidero a decisão anterior (ID 3444fae) de restabelecimento do plano de saúde às expensas do autor e, tendo por base o nexo de concausalidade e a incapacidade parcial e permanente, **condeno** a reclamada ao restabelecimento do plano de saúde, com cobertura para as patologias constatadas pela perícia, **SEM PRAZO DE CARÊNCIA**, autorizada a contratação em nível básico (enfermaria).

Considerando o preenchimento dos requisitos do art. 300 do CPC, defiro a **tutela provisória de urgência** para determinar que a reclamada cumpra a obrigação no prazo de 10 dias, contados da publicação desta sentença, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais), limitada a R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), a ser revertida em prol do autor, sem prejuízo da adoção de outras medidas coercitivas cabíveis.

Justiça gratuita

A parte autora faz jus aos benefícios da justiça gratuita. A declaração de hipossuficiência, não elidida, comprova a condição de miserabilidade jurídica a que se refere o § 4º do art. 790 da CLT.

A reclamada não apresentou impugnação acompanhada de prova capaz de afastar a presunção de veracidade da declaração firmada pela parte autora.

Dessa forma, inexistindo nos autos qualquer elemento que contrarie a condição de hipossuficiência econômica alegada, concedo à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios

Com base no § 2º do art. 791-A da CLT, são fixados honorários de sucumbência da seguinte forma: a) em favor do(a) advogado(a) da parte autora, no importe de 5% sobre o valor que resultar da liquidação, sem dedução de recolhimentos previdenciários e fiscais (Orientação Jurisprudencial 348, SDI-I do TST); b) em favor do (a) advogado(a) da reclamada, no importe de 5% sobre o valor atualizado dos pedidos integralmente improcedentes, ficando suspensa a cobrança em razão de ser a parte reclamante beneficiária de assistência judicial gratuita (ADI 5766).

Impugnação de documentos

A impugnação de documentos apresentada pelas partes foi analisada individualmente, conforme a matéria tratada em cada tópico da sentença.

Enfrentamento dos argumentos das partes

Nos termos do artigo 489, §1º, do CPC, registro que todos os argumentos expostos na petição inicial e nas defesas foram devidamente considerados para a fundamentação desta decisão. Eventuais alegações não expressamente abordadas foram assim tratadas por não possuírem relevância jurídica ou aptidão para modificar a conclusão adotada.

Juros e correção monetária

Os valores deferidos serão apurados em liquidação de sentença, sem limitação aos valores indicados na petição inicial, que possuem caráter estimativo, conforme exigência legal de pedidos certos e determinados.

A atualização da dívida observará os seguintes critérios:

1) para o período anterior ao ajuizamento da ação, serão apurados: a) juros, pela TR; b) correção monetária, pelo IPCA-E;

2) para a fase judicial: a) até 29/08/2024, os juros e correção monetária serão apurados pela SELIC (ADC 58 e 59); b) a partir de 30 de agosto de 2024: b1) os juros correspondem ao resultado da conta da SELIC menos o IPCA-E, admitida a apuração zerada, mas não negativa, se for o caso; b2) a atualização se faz pelo IPCA-E (nos termos dos arts. 389 e 406 do Código Civil, com a redação dada pela lei nº 14.905/24, e E-ED-RR 713-03.2010.5.04.0029);

3) caso tenha havido condenação ao pagamento de FGTS, os valores devidos devem ser atualizados na forma da OJ 302 da SDI-I do TST;

4) indenização suplementar (CC, art. 404): inaplicável, conforme entendimento do STF (RCL 46.550, Rel. Min. Cármen Lúcia; RCL 46.023, Rel. Min. Alexandre de Moraes).

5) Indenização por dano extrapatrimonial: a diferenciação contida na Súmula 439 do E. TST foi superada, aplicando-se exclusivamente a taxa Selic a partir da decisão de arbitramento da indenização, pois já engloba juros e correção monetária (Emb-RR-329600-62.2006.5.09.0242, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 21/02/2025);

6) critérios específicos: havendo capítulos da sentença com critérios distintos de correção e juros, devem ser seguidos conforme expressamente determinado.

Recolhimentos fiscais e previdenciários

Observar-se-á a legislação vigente, com dedução da parte

devida pelo reclamante e incidência da contribuição previdenciária apenas sobre verbas salariais (art. 28, I, da Lei 8.212/91), excluindo-se parcelas indenizatórias (§ 9º do mesmo artigo), nos termos da Súmula 368 do TST e da OJ 400 da SDI-I do TST, salvo regramento diverso na fase de liquidação.

Nos termos do art. 1º da Recomendação nº 1/GCGJT, de 16/05/2024, as contribuições previdenciárias devidas deverão ser escrituradas no eSocial (evento S-2500), confessadas na DCTFWeb - Reclamatória Trabalhista (evento S-2501) e recolhidas via DARF gerado pela DCTFWeb, sob pena de multa diária a ser fixada na execução e revertida ao reclamante, com base no art. 832, § 1º, da CLT e art. 536 e ss. do CPC. Caso os recolhimentos sejam efetuados pela Secretaria da Vara, deverá ser utilizado o DARF - código 6092.

Vedada a dedução de contribuição para terceiros, em razão da incompetência da Justiça do Trabalho para sua execução (art. 114 da CF).

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da ação ajuizada por <NOME> em face da ré **ATACADÃO S.A.**, nos termos da fundamentação, que integra o presente dispositivo:

- a. rejeito as preliminares;
- b. pronuncio a prescrição quinquenal da pretensão de eventuais direitos anteriores a 05/02/2020, extinguindo-os com resolução de mérito, a teor do artigo 487, II, do CPC;
- c. julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados pela parte autora para condenar a ré às seguintes obrigações:
 1. pagar indenização por dano material;
 2. em caráter de tutela de urgência, restabelecer o plano de saúde do autor, às expensas da reclamada.

Benefícios da justiça gratuita à parte autora.

Honorários de sucumbência em favor dos(as) advogados(as) das partes.

Juros e correção monetária: os valores serão apurados em liquidação, com observância das diretrizes legais e jurisprudenciais constantes na fundamentação, especialmente:

- Atualização pela SELIC, até 29/08/2024, conforme fixado no julgamento das ADCs 58 e 59;

- A partir de 30/08/2024, correção pelo IPCA-E, e juros pela diferença entre SELIC e IPCA-E, se positiva;

- Para a indenização por dano extrapatrimonial, aplicação exclusiva da taxa SELIC a partir da decisão judicial, conforme superação da Súmula 439 do TST (Emb-RR-329600-62.2006.5.09.0242, SBDI-1, DEJT 21/02/2025).

Recolhimentos fiscais e previdenciários na forma da legislação vigente, com incidência da contribuição previdenciária apenas sobre parcelas salariais (art. 28 da Lei 8.212/91), conforme Súmula 368 do TST e OJ 400 da SDI-I do TST.

Custas processuais a cargo da reclamada, no valor de R\$12.000,00, calculadas sobre o montante da condenação, fixado em R\$600.000,00.

As partes ficam advertidas de que a oposição de embargos de declaração com conteúdo diverso do previsto em lei poderá ensejar a aplicação de multa por litigância de má-fé.

A intimação da União observará a Portaria PGF/AGU 47, de 7 de julho de 2023 e o artigo 29-A da Consolidação das Normas da Corregedoria do TRT da 2ª Região.

Intimem-se.

EMBU DAS ARTES/SP, 09 de dezembro de 2025.

DANILO MOREIRA BATISTA
Juiz do Trabalho Substituto

PROCESSO TRT/SP N. 1001084-40.2025.5.02.0332

Disponibilizado no PJe em 31/12/2025

2ª VARA DO TRABALHO DE ITAPECERICA DA SERRA
ATSum 1001084-40.2025.5.02.0332
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADO: REFRIO ARMAZENS GERAIS LTDA.

**SENTENÇA**

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por <NOME> em face de **REFRIO ARMAZÉNS GERAIS LTDA**, todos qualificados nos autos, aduzindo, em síntese, que foi admitida pela reclamada em 19/12/2024 para prestar serviços na função de armazenista quando em 18/08/2025 ingressou com a presente ação pleiteando da declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho, recebendo remuneração da ordem de R\$ 1.855,67. Entendendo que a reclamada violou seus direitos, requereu a procedência dos pedidos elencados na inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 17.389,90 e juntou documentos.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, da CLT.

DECIDO

DA RESCISÃO INDIRETA X JUSTA CAUSA - ABANDONO DE EMPREGO – JULGAMENTO CONFORME PERSPECTIVA DE GÊNERO – PORTARIA CNJ Nº 27/2021

Em breve síntese do caso concreto analisado, a autora afirma que foi contratada pela ré em 19/12/2024 para exercer as funções de armazenista recebendo salário mensal equivalente a R\$ 1.855,67. Na data da propositura da ação, mantinha o vínculo contratual com a ré. Esclarece que tem uma filha com necessidades especiais e que precisa de cuidados (síndrome de autismo), negando-se a ré a flexibilizar sua jornada e horários de trabalho, implicando em uma discriminação injustificada quando se compara com outros funcionários que lograram a flexibilidade para outras causas. Além disso, para que pudesse fazer jus a cesta básica, afirma que a ré exige que trabalhe em jornadas

exaustivas e em feriados; caso apresente mais de um atestado médico para justificar eventual falta, perde o benefício. Junta as regras de percepção do benefício (p. 6 PDF). Considerando que a situação torna insuportável a manutenção do vínculo, pede a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador com o pagamento das verbas e títulos próprios desta modalidade de rescisão contratual. Com a inicial vieram documentos, dentre os quais: atestado médico comprovando que desde antes da admissão já fazia acompanhamento médico com sua filha (atestado datado de agosto de 2024 e julho de 2024) em que o médico solicitou a avaliação do transtorno de autismo (p. 21, PDF); atestados médicos de acompanhamento médico (pp.27 e 28, PDF de julho de 2024 e julho de 2025) cartão de agendamento do Sistema Único de Saúde (SUS) com apontamentos das consultas médicas com especialistas diversos a sua filha Alice, nascida em 28/7/2021 (p. 96 – Id. d22eab8). Também junta relatório pedagógico de 14/5/2025 com detalhamento da condição social, física e psicológica da criança documentando a incompatibilidade a necessidade de supervisão e acompanhamento personalizado da criança (pp. 32 e 33, PDF). Por fim, apresenta a guia de encaminhamento da secretaria de saúde para investigação e tratamento da criança (p. 34 e 35, PDF).

A ação foi distribuída em 18 agosto de 2025 e a ré foi citada em 12/09/2025; em 11 de dezembro de 2025 habilita-se no processo.

Em defesa a ré disse que a autora deixou de comparecer ao trabalho injustificadamente a partir de 28/7/2025 e que lhe aplicou a justa causa em 26 /8/2025 conforme telegrama que lhe foi emitido. Refere-se a ausência de marcação de ponto e, no que respeita ao fornecimento da cesta básica, afirma que é benefício concedido pela empresa de modo voluntário sem qualquer obrigatoriedade legal e que para recebê-la os requisitos mínimos, efetivamente são os da assiduidade, ausência de faltas injustificadas, ausência de punição ou contrato suspenso por qualquer razão. Disse que em razão do abandono ao emprego, entende forçoso o reconhecimento do justo motivo por culpa da autora, rescindido assim o contrato.

Não obstante a dispensa de relatório, entendo que esta breve síntese importa para aquilo que serão as razões de decidir.

A questão posta em juízo deve ser considerada à luz do protocolo

emitido pelo Conselho Nacional de Justiça (por sua sigla CNJ) nº 27/2021 sobre violência de gênero. Insta frisar que tal protocolo é fruto da condenação que o Brasil sofreu no caso Márcia Barbosa Souza em sentença ditada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) em 7/09/2021. Todavia, tal decisão nada mais representou que a confirmação da discriminação histórica e tradicional que decore da cultura nacional insistente em não respeitar a igualdade entre homens e mulheres, apesar da imposição Constitucional de necessidade de trato igual entre todos os seres humanos.

Importa dizer que o protocolo ditado pelo CNJ se refere a questão de gênero e nele traz um capítulo para esclarecer conceitos fundamentais sobre gênero, sexo, identidade de gênero e sexualidade com referência. Tal opção certamente foi para dar cumprimento ao Objetivo nº 5 de Sustentabilidade da Agenda 2030, das Nações Unidas. Tal agenda trata, entre outros temas e todos transversais, da necessidade de se alcançar a igualdade de gênero, referindo-se no título a gênero e no conteúdo a igualdade entre sexos, o que se justifica pela evolução conceitual sobre a questão. Importa esclarecer que, revisando todos os instrumentos que historicamente trataram do tema, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (por sua sigla, Corte IDH ou Corte), desde 2017, nominou a compilação de casos e manifestações sobre o tema de Gênero e a partir de 2018 passou a referir-se aos Direitos Humanos das Mulheres (nome este adotado com alguma variante na primeira atualização a partir de 2018). Isso nada mais representa o fato de que a própria Corte evoluiu na análise do tema, passando a interpretar a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem de 1948 (por sua sigla DADDH) à luz da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (por sua sigla, CADH) e seu Protocolo de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1967) em consonância com a Convenção de Belém do Pará adotada em 09/06 /1994.

Há um profundo desenvolvimento do conceito e alcance da norma protetiva a favor da histórica diferença entre sexos, cujo conteúdo sofre uma evolução profunda para, fugindo do tradicional conceito biológico, incluir aspectos interseccionais arraigados na sociedade e que reclamam uma proteção específica para considerar que “a definição da discriminação contra a mulher inclui a violência no sexo, é dizer, violência dirigida contra a mulher (i) porque é mulher) ou (ii) que a afeta de forma desproporcionada”. A CEDAW (Convenção para a Eliminação

de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher) também assinala que “i) a violência contra a mulher é uma forma de discriminação que impede gravemente o gozo de direitos e liberdades em pé de igualdade com o homem” (Caso Gonzales e outras x México, Exceção Preliminar de Fundo, Reparações e Custos, 16/11/2009, Corte IDH). Importa dizer, ainda, que este foi um dos primeiros casos de manifestação expressa da Corte quanto da interpretação da extensão do direito fundamental a igualdade de trato nos termos do art. 1.1 da CADH (igualdade e não discriminação por qualquer razão e obrigação de respeitar direitos).

O protocolo publicado pelo CNJ recomenda que a análise dos processos submetidos ao Judiciário seja procedida sob a perspectiva de gênero. Isso nada mais representa que a ratificação da jurisprudência supranacional construída pela Corte que orienta que os Juízes nacionais analisem as questões relativas a direitos fundamentais em consideração ao controle de convencionalidade. Tal recomendação foi adotada pelo CNJ pela norma de nº 123/2022 fruto dos estudos do grupo que tive a oportunidade de participar junto ao r. Conselho Nacional nos anos compreendidos entre 2020/2022 sob a supervisão e direção da Conselheira Flavia Pessoa.

O Brasil, assim como outros países da América Latina e Caribe enfrenta desafios estruturais e desigualdades históricas agravadas por choques econômicos, tecnológicos, climáticos e geopolíticos. A COVID-19, a crise ambiental e a crise persistente dos cuidados, agrava a desigualdade estrutural exigindo uma ação imediata e conjunta de políticas públicas para fazer valer o princípio da igualdade e o respeito aos direitos fundamentais das mulheres (adultas, adolescente e crianças) para que se possa alcançar o desenvolvimento econômico e social que o País se comprometeu a cumprir na Carta da OEA de 1948 onde se responsabilizou por contribuir para uma América mais inclusiva e com igualdade de oportunidades para todos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de Género a 2023 (LC/TS2024/19, 2024, p. 11).

Portanto, apreciar a questão trazida desde a perspectiva de gênero, não é simplesmente tratar da política ou das condições que a empresa

se dispõe a cumprir no que toca ao número equivalente de mulheres e homens ou pagar-lhes salários iguais pela mesma função. Tampouco é aplicar sem critérios sólidos o princípio protetivo que desperta a antipatia de muitos ao Judiciário Trabalhista. O princípio da igualdade vai além da letra da CLT, ou dos antagonismos doutrinários e jurisprudenciais. Este princípio insculpido em tantos instrumentos internacionais de Direitos Fundamentais cuja construção remonta a década de 40/50 inclui qualquer ato que possa importar em vulnerabilidade, intimidação, diminuição, descumprimento de obrigações específicas que o Estado ou, no caso, o empregador deva cumprir e não o faz por questões de desprezo ou destrato do trabalhador em ações insensíveis e com intuito de não respeitar (ou simplesmente ignorar) a condição humana que é inerente a cada ser humano independente de estar na posição de trabalhador, empregador, chefe ou qualquer outra posição social.

Desta forma agiu a ré no caso em tela, descumprindo os deveres a que está sujeita e obrigada de diligência devida em dar cumprimento a sua responsabilidade social conforme imposta pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas para as Empresas Multinacionais que se baseiam:

“en el reconocimiento de: a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento (...) El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados” (Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), p. 3, disponible em guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (ohchr.org), acceso en 14/9/2023).

É certo que as empresas têm se reorganizado e que a competição a nível global e não somente local tem importado em mudanças de comportamentos que cada vez mais tem servido para desconsiderar a necessidade de se tratar às pessoas como seres humanos ao invés de números de produção e estatísticas negociais e políticas. As pessoas, especialmente os trabalhadores nos ambientes das médias e grandes empresas, estão cada vez mais invisíveis aos olhos daquele que toma a mão de obra ou administra o negócio. Todavia, as regras e orientações para o tratamento do ser humano, já não mais gozam de conteúdo social e sim econômico, impondo às organizações empresariais e ao Estado o dever de colocar no centro de suas preocupações o ser humano, com todas suas necessidades, angústias, alegrias, necessidades, enfim, com tudo aquilo que os faz distinguir-se dos robôs e máquinas de produção de consumo e monetária. Sem isso, a produção econômica e de consumo não subsistirá. Como já me referi em um estudo:

“en ese difuso y complejo escenario que se va moldeando globalmente, y considerando la necesidad de armonizar los derechos económicos y sociales, las organizaciones internacionales trabajan para contener los abusos que pueden resultar de las facilidades que proporciona la movilización global, así como por la corrupción o, simplemente, por la desigualdad existente entre los países. La búsqueda de un modelo adecuado de protección de las relaciones laborales, y las dificultades de establecer una protección social de alcance y compromiso de la misma naturaleza de los movimientos de capitales, no permite que se deje al descubierto un nivel de respeto mínimo que es necesario para viabilizar las actividades económicas” (NAHAS, Thereza C., Las empresas complejas: el replanteamiento necesario de la figura del empleador, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 68 (2024), archivo recuperado em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9678272>>)

Feitas tais considerações passo a adequação da situação fática discutida nestes autos, justificando, assim, que o ato da ré acabou por configurar-se em discriminação contra sua trabalhadora, infringindo e violando todas as regras de conduta social sustentável e necessárias a execução e continuidade do seu negócio empresarial. A autora, mãe de uma criança com autismo (ou quiçá alguma enfermidade ou deficiência a mais), necessitava flexibilidade e mudança de horário de trabalho, pois tinha que acudir as consultas e acompanhamento médicos no

Sistema Único de Saúde (por sua sigla SUS). Além do acompanhamento pedagógico, possivelmente para a confirmação de um diagnóstico de autismo de sua pequena filha e de outros informes médicos trazidos nos autos, teve simplesmente ignorado pela ré sua particular situação. A ré foi além, a ponto de ignorar e não se importar com a questão pessoal da autora que nada mais procurava que conciliar sua vida pessoal e profissional, de modo que, transversalmente, teve negada não somente a oportunidade de trabalhar, mas o próprio acesso ao trabalho, o que viola frontalmente o direito que tem ao trabalho conforme garantia Constitucional (direito ao trabalho) e internacional, conforme especificado na CADH e, também, em outros instrumentos ratificados pelo Brasil, como o Protocolo de Direitos Econômicos Sociais e Culturais e sua interpretação dada pela Observação Geral nº 18 das Nações Unidas que impõe o dever de respeitar o acesso ao trabalho incluído aqui condições de trabalho que permitam ao trabalhador exercer seu mister e sua profissão.

Também, ignorou (ou não se importou) com o fato de que a tarefa de cuidados da filha menor era de responsabilidade da autora, fato este que se tornou incontroverso nos autos pela ausência de discussão em contrário. Era função da autora os cuidados da filha, não havendo qualquer notícia de que esta tarefa fosse compartilhada de outra forma. O depoimento sincero gravado no curso da sessão de audiência em que relata a sua necessidade e vontade de trabalhar e a impossibilidade de fazê-lo é o retrato fiel que respalda todas as medidas protetivas aqui elencadas. Nada mais que a conclusão de que, efetivamente, seu chefe imediato simplesmente desprezou qualquer forma de comunicação, diálogo ou possibilidade de ajuste da situação que pudesse permitir a continuidade da relação contratual ou qualquer ação ou opção que pudesse viabilizar a conciliação da sua vida laboral com sua vida privada. Além disso, suportou a desigualdade de trato quando presenciou outros colegas de trabalho que tiveram seus pleitos atendidos não obstante estivessem em situação supostamente distintas.

Não vou aqui considerar a situação organizacional ou as preferências da empresa nas suas concessões, especialmente porque não é matéria que houve intenção de se debater. Aliás, tais questões sequer foram contestadas tornando-se incontroversas, não obstante a importância dos detalhes em razão da peculiaridade

do caso em concreto. Além do que, a responsabilidade pela atividade e organização empresarial é da ré, pessoa que se supõe ter conhecimento e que deveria agir de acordo com as regras econômicas e sociais a que está obrigada no exercício de sua função empresarial. O que se presume é que, se a organização empresarial conta com níveis de chefia é porque atribui aos superiores imediatos o tratamento e a gestão, também, dos funcionários que são a eles subordinados diretamente. Deveriam os gestores, responder por tais questões peculiares e não somente pela efetiva produção econômica de cada setor. O departamento de Recursos Humanos nada mais faz que cumprir e documentar cada caso que deva administrar, sem que tenha responsabilidade de organizar grupos distintos e equipes de trabalhadores nos diversos setores. Em empresas do porte da ré, certamente, o departamento pessoal, nada mais é que um setor de administração e documentação, burocrático e cumpridor dos inúmeros registros a que tem que prestar contas.

O fato é objetivo.

Analisando os cartões de ponto da autora, efetivamente suas afirmações e fatos trazidos na inicial coincidem com a documentação destes controles: a trabalhadora além de sentir-se ignorada foi obrigada a escolher entre o seu dever e responsabilidade pelo cuidado de sua filha com transtornos de saúde física e mental (os relatórios médicos e resultados ainda não estão concluídos) e o seu posto de trabalho. Obviamente preferiu sacrificar o trabalho e as obrigações assumidas com seu empregador. O fez conscientemente. Uma escolha dura para uma mulher pobre, sem qualificações profissionais importantes, humilde e, simplesmente, mulher e mãe. Foi discriminada não pelo fato de ser só mulher, mas por não representar para a empresa uma força de trabalho que, embora pudesse realizar as tarefas para a qual foi contratada, poderia ser facilmente substituída ou simplesmente descartada: esta é a exata sensação que ela teve quando preferiu às faltas, que considero justificadas, contrariando a afirmação da ré que, em nenhum momento se interessou por buscar saber as razões das ausências. Observo ainda, que tais ausências se deram tão somente, no último mês de trabalho, ou, melhor dizendo, na última quinzena, uma vez que no momento da propositura da ação, já não estava mais à disposição da empresa. A ré limitou-se a emissão de um telegrama para aplicar-lhe a justa causa pelo rompimento do

contrato, monitorando, como reconhece a preposta, os trinta dias de ausência.

A autora preferiu, por razões óbvias encarregar-se do tratamento de saúde de sua filha a ter que servir a produção das máquinas da empresa contratante.

Não obstante os atestados entregues ao chefe e a comunicação com ele a respeito do relato dos problemas particulares, foi ignorada. Tudo resulta comprovado pelo cotejo dos documentos apresentados pela própria a empresa e outros que acompanham a inicial: atestados, cartões de ponto com relatos de falta justificadas por atestados e, por fim, pela convalidação da justa causa aplicada em um momento em que a autora acompanhava os diagnósticos escolares e médicos de sua filha. Não parece que a autora tenha agido com má-fé ou com intenção de causar prejuízos a empresa ré. Se assim fosse, certamente não teria, conforme apontam os cartões de ponto, a pontualidade que teve nos poucos meses trabalhados na empresa. A análise conjunta da prova, leva a conclusão da veracidade do relato da autora, não subsistindo a tese da ré em nenhum de seus fundamentos.

Ainda de forma derradeira, a pergunta que poderia sobrar seria: onde estaria o relatório diagnosticando a enfermidade/deficiência da criança de forma definitiva? Conforme já assinalado, ainda não foi finalizado, pois a criança (filha da autora) segue em acompanhamento médico e pedagógico (veja o detalhado relatório da coordenação escolar com encaminhamento a secretaria da saúde). A criança é pequena e, certamente, o relatório não será concretizado no espaço de tempo que a empresa gostaria que estivesse pronto. A vida não se reduz a engrenagens de máquinas; o SUS é uma entidade com agendas abarrotadas e a autora não terá um diagnóstico com conclusão definitiva sobre o estado de saúde de sua filha. O espaço de tempo esperado pela empresa para solução de tais é incompatível com a natureza das coisas. O contrato de trabalho encerrado há pouco menos de um mês ou, como diz a preposta, “um mês justo” da última falta injustificada até o recebimento do telegrama que foi enviado a autora aplicando-lhe a justa causa, não foi suficiente para o diagnóstico que a empresa diz que não possui. Não o tem, porque não foi finalizado.

A outra pergunta que poderia surgir seria: faria alguma diferença o relatório que a ré diz não possuir? Talvez, caso a intenção da ré fosse a de atender o pedido da autora de flexibilizar o horário de trabalho. Mas, sabendo do “perigo” que a rondava decorrente da necessidade de ter que reorganizar horários de uma trabalhadora nas situações em que a autora se encontrava, decidiu precipitar-se e aplicar-lhe a justa causa por abandono de emprego. Seria mais fácil a substituição da empregada por outro trabalhador que não lhe traria um contratempo a mais na linha de produção. Daí a pressa em que os trinta dias de falta se completasse para atender a um requisito de tempo fixado pela jurisprudência do TST (e não pela lei) de considerar rescindido o contrato de trabalho com 30 dias de faltas injustificadas. Olvidou-se a empresa que a justa causa do abandono de emprego requer, (i) o fato objetivo: faltas injustificadas; e (ii) um elemento volitivo consistente na vontade de não trabalhar por quaisquer razões pessoais, fato este que não se caracterizou no caso concreto. Faltou governança e diálogo.

É evidente que não houve abandono de emprego e tampouco pedido de demissão: a autora não estaria obrigada a seguir o vínculo contratual em uma situação que foi tratada com absoluta ignorância e desrespeito a inúmeras normas derivadas do direito fundamental de não ser discriminada no acesso e manutenção de seu posto de trabalho. Friso ainda: a distribuição da ação se deu em 18 /08/2025: o telegrama emitido em 26/08/2025 é a prova evidente que a ré já tinha o conhecimento da distribuição da ação e dos pedidos formulados nesta ação. É evidente que a ré tem um sistema informático de monitoramento das ações que são distribuídas contra ela e apressou-se em enviar a comunicação da dissolução do contrato para tentar validar a justa causa que aplicou a autora. Tudo isso, antes da citação oficial no processo.

A igualdade de trato e acesso ao trabalho foram frontalmente violados pela ré. Assim, sem desmerecer outras normativas já citadas, elenco outras mais de conteúdo internacional e nacional não respeitadas pela ré: (i) informe da OIT sobre tempo de trabalho em que a empresa deve valorizar a conciliação entre vida pessoal e laboral do trabalhador flexibilizando o tempo necessário para que possa ser destinado ao cumprimento de suas obrigações contratuais e familiares/privadas; (ii) normas de proteção

à criança asseguradas pelo direito nacional no Estatuto da Criança e do adolescente; (iii) a convenção sobre os direitos das crianças das Nações Unidas; (iv) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, nº 5 (pessoas com incapacidades, com ressalva ao art. 10 destinado a proteção da família, das mães e das crianças); (v) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 14, Direito que a criança e sua mãe tem de desfrutar de um nível de saúde adequado dentro do maior nível possível; (vi) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 16, Igualdade de direitos entre homens e mulheres, com as derivações e interpretações dadas pela Corte IDH de acordo com a CADH; (vii) a Convenção de Belém do Para; (viii) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 18, relativa a tutela do direito ao trabalho; (ix) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 20 sobre não discriminação nos direitos econômicos, sociais e culturais; (x) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 23 sobre direito a condições de trabalho justas e favoráveis, sendo estes dois últimos vinculados às normas da OIT a que a ré tem a obrigação de respeitar, especificamente a Convenção nº 190 que destina-se justamente a vedação de qualquer prática de assédio. Observo que não obstante esta convenção não tenha sido ratificada pelo Brasil, já decidi em mais de um caso que torna-se obrigatória sua observância dentro do largo leque do “soft-law” em razão de ser o Brasil membro da OIT e ter se responsabilizado pelo cumprimento da ordem do trabalho decente.

Reconheço, assim, que a ré acentuou a desigualdade estrutural, isto é, contribuiu para aumentar o imenso bloco das ações que se destinam a afastar a mulher do mercado de trabalho, desmerecer a sua mão de obra e tornar o fardo da responsabilidade dos cuidados domésticos ainda “mais pesado” (permita-me a expressão) não no sentido pejorativo, mas sim de no sentido de aumentar o seu dever /frustração/obrigação de ter que servir de alicerce familiar em prejuízo da sua vida profissional, independência e liberdade, situações estas não experimentadas por quem não tem família ou qualquer outra obrigação familiar e que viabiliza de modo cruel a concorrência desleal no mercado de trabalho daqueles que não

possuem tais tarefas. O dever de não permitir que tais diferenças se façam evidentes é do empregador que deveria zelar pela organização empresarial preparada e consciente do que é garantir a dignidade e a igualdade efetiva na prestação do trabalho. Para tanto a empresa conta com chefias e supervisões que possuem a função não somente de conferir os volumes de produção e estatísticas, mas organizar seus setores de forma que tais estatísticas possam ir muito mais além da previsível obrigação contratual de produzir e entregar em números, permitindo que os trabalhadores possam sentir-se parte integrante da engrenagem e valorizados como seres humanos.

Considerando todas as ponderações sobre o caso, reconheço que a ré abusou do seu poder de direção quando aplicou a autora a justa causa por abandono de emprego, fechando aqui, mais uma porta para seu futuro profissional. Não se verificou, repito, em nenhum momento, a vontade de a autora abandonar o emprego e tampouco as faltas cometidas foram injustificadas, mas sim estariam autorizadas pela situação particular que a autora se encontrava de cuidados da saúde e vida de sua filha. Em nenhum momento a ré se interessou pela medida flexibilizadora ou pelo diálogo. Não quis e ignorou o pedido da autora para que pudesse, simplesmente, mudar de horário para levar sua filha nos atendimentos médicos, viabilizando assim, a realização da conciliação entre sua vida profissional e pessoal, permitindo, assim que pudesse gozar a igualdade efetiva no ambiente de trabalho.

Diante disso, declaro nula a justa causa aplicada para condenar a ré a pagar a autora as verbas decorrentes da rescisão contratual, quais sejam:

- 1) Saldo de salário de Julho de 2025 (28 Dias);
- 2) Aviso Prévio Indenizado: R\$ 1.855,67;
- 3) 13º Salário Proporcional (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);
- 4) Férias + 1/3 (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);
- 5) Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, incidente inclusive sobre as verbas rescisórias;

6) Multa do Artigo 477, §8º, da CLT: R\$ 1.855,67 (Tema Vinculante nº 71, do C. TST);

Por questão de economia e celeridades processuais, imprimo à cópia da presente força de **ALVARÁ** para que a reclamante tenha acesso imediato ao levantamento do FGTS e seguro-desemprego, perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS (se aplicável), desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. **PIS <NÚMERO>**.

A ré deverá promover a baixa na CTPS da parte autora com data de 27/08/2025 (Projeção do Aviso Prévio), no prazo de 08 (oito) após ser devidamente citada para tanto e no silêncio, a providência será cumprida pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39, §1º, da CLT.

Fica autoriza a dedução/abatimento da importância de R\$ 783,45 paga à autora em 06/08/2025 (fls. 137 - id. c48397e) para o fim de se evitar eventual arguição de enriquecimento sem causa.

Indevido o pagamento do seguro-desemprego, uma vez que a liberação já foi determinada por entrega de alvará judicial, tornando a prestação mais efetiva, uma vez que a ordem de liberação do valor é imediata.

Determino, ainda, que esta decisão seja entregue a direção organizacional empresarial, inclusive a presidência, que deverá ter consciência dos atos e ações que vem sendo praticados pelas chefias imediatas e pelo departamento pessoal, devendo fornecer treinamentos e formação adequadas aqueles que são responsáveis pelo trato dos funcionários de graus hierárquicos inferiores, viabilizando a sustentabilidade de sua atividade.

Também deverá ser intimado o Ministério Público do Trabalho para que possa acompanhar a ação da empresa no tocante a providência de treinamento e formação de seus gestores e departamento pessoal, que deverá estar em conformidade com as orientações e medidas relativas ao trabalho decente, igualdade de trato e responsabilidade empresarial responsável, elementos estes necessários para o cumprimento do compromisso assumido no desenvolvimento

econômico e social assumidos no exercício da atividade empresarial conforme art. 170 da CF. Tal determinação decorre da coincidência de repetição de situações muito semelhantes que se vê em processo, também distribuído a esta vara, pendente nesta data de julgamento cujo conteúdo é justamente justa causa aplicada pelas mesmas razões a gestante com grau de risco.

No que concerne a questão da ausência de fornecimento de cesta básica, constitui somente um dos fundamentos da discriminação experimentada, de modo que entendo já tratada no conteúdo desta decisão. Simplesmente observo que os compromissos voluntários podem assumir forma obrigacional e não estão isentos do respeito a critérios que possam causar discriminações.

No que respeita a horas extras, observo que acolhi as marcações de horários e dias trabalhados lançados nos controles de ponto, de modo que não vislumbro qualquer diferença que possa aproveitar a autora no que toca aos respectivos pagamentos. Há pagamentos de horas extras e acordo de compensação, tudo devidamente cumprido pela ré na forma contratada. Neste diapasão, tampouco vislumbro que a autora não tenha feito gozo efetivo do intervalo de refeição a justificar o pagamento de indenizações respectivas. São assim improcedentes tais cobranças.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Requeru a parte reclamante a concessão dos benefícios da justiça gratuita, sob o argumento de não possuir meios para o custeio da demanda, sem que prejudique o seu sustento e de sua família.

Considerando a afirmação sem qualquer prova em contrário quanto a condição declarada, concedo a gratuidade requerida. Isso porque, o acesso à justiça é insuscetível de limitação ou obstáculo. Como já havia dito quanto a reforma laboral e que, a final, foi o que prevaleceu da ADIN 5766 julgada pelo STF,

“O jus postulandi não sofreu alteração: a parte poderá optar ingressar com ação trabalhista com a assistência de um advogado que ela mesma contrata ou por meio da assistência prestada por advogado

do sindicato (...) no tratamento dispensado as custas processuais, o legislador garante o acesso a justiça de modo incondicional. Tanto é verdade que prevê que o benefício será concedido, inclusive de ofício pelo juiz aquele que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Como se vê o benefício poderá ser concedido a qualquer pessoa física ou jurídica que perceber salário (NAHAS, Thereza C., Acesso à justiça e reforma trabalhista, Revista de Direito do Trabalho | vol. 194/2018 | p. 29 - 59 | Out / 2018 DTR\2018\19717”.

Observo, ainda, que tudo está nos termos do **Tema Vinculante nº 21**, do C. TST, pelo que concedo a gratuidade da justiça à parte autora.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Nos termos do art. 791-A, da CLT, e diante da sucumbência recíproca, considerando os termos da petição inicial, grau de zelo e natureza da causa, fixo os honorários advocatícios em favor do patrono da parte contrária no percentual em 5% sobre o total dos pedidos em que a parte foi sucumbente.

Contudo, resta suspensa a execução dos honorários devidos pela parte autora aos patronos dos réus, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou a ocorrência de sua prescrição, em face da concessão dos benefícios da gratuidade da justiça e nos termos da ADIN 5766 julgada pelo STF.

Observe-se que, sendo a parte beneficiária da Justiça gratuita, a exigibilidade das despesas processuais, inclusive honorários sucumbenciais, ficará suspensa até que seja comprovada a alteração da situação financeira da devedora sucumbente. Isso porque o §4º do art. 791-A da CLT, deverá ser lido dentro do contexto do acesso à Justiça, incluído o art. 98 e seguintes do CPC, frisando-se que os créditos de natureza alimentar, porventura reconhecidos neste feito, não detêm o condão de modificar a situação de hipossuficiência do beneficiário da gratuidade. Ressalto que tudo vai de acordo a tese já fixada pelo STF no julgamento da ADI 5766 que protegeu aquele que não tem condições de arcar com as custas do processo para que o

acesso à justiça fosse amplamente garantido, cumprindo-se assim, com as disposições, também, da garantia de acesso tutelada pela Convenção Interamericana de Direitos Humanos.

Para evitar recursos procrastinatórios, considero toda a matéria que debatida prequestionada nos exatos termos da fundamentação e garantindo-se as partes o pressuposto recursal para eventuais recursos extraordinários.

Diante do exposto e o que mais dos autos consta, decido, julgar: PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por <NOME> contra REFRIO ARMAZÉNS GERAIS LTDA, nos termos da fundamentação supra para nos termos e limites da fundamentação para DECLARAR a nulidade da justa causa aplicada à autora e CONDENAR a Reclamada a pagar a parte autora o que se apurar em liquidação de sentença e limitados aos valores liquidados na inicial, nos termos do STF. Reclamação Constitucional nº 77.179, 2ª Turma, DJ: 03/12/2025 a título de:

- 1) Saldo de salário de Julho de 2025 (28 Dias);
- 2) Aviso Prévio Indenizado: R\$ 1.855,67;
- 3) 13º Salário Proporcional (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);
- 4) Férias + 1/3 (08/12) – Projeção do Aviso Prévio);
- 5) Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, incidente inclusive sobre as verbas rescisórias;
- 6) Multa do Artigo 477, §8º, da CLT: R\$ 1.855,67 (Tema Vinculante nº 71, do C. TST);

A ré deverá promover a baixa na CTPS da parte autora com data de 27/08/2025 (Projeção do Aviso Prévio), no prazo de 08 (oito) após ser devidamente citada para tanto e no silêncio, a providência será cumprida pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39, §1º, da CLT.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF

para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº <NÚMERO>.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF, SINE e demais órgãos competentes para liberação do seguro-desemprego, suprimindo, inclusive, a inexistência do TRCT, das guias SD/CD e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº <NÚMERO>.

A multa de 40% deverá ser depositada em conta vinculada da parte autora, devendo comprovar o depósito em 10 dias, sob pena de execução. Desde logo fica autorizada a liberação por alvará judicial a ser expedido pela Secretaria da Vara (**Tema Vinculante nº 68**, do C. TST).

Fica autoriza a dedução/abatimento da importância de R\$ 783,45 paga em 06/08/2025 para o fim de se evitar eventual arguição de enriquecimento sem causa.

Correção monetária e juros nos termos da decisão do E. STF no bojo das ADC's 58 e 59, sendo IPCA-E na fase pré-processual, apenas e SELIC (simples), apenas após o ajuizamento da demanda (STF; Reclamação Constitucional nº 47.929/RS) e aplicação da Lei nº 14.905/2024 a partir de 28/06/2024 no que couber.

Quanto às contribuições previdenciárias e fiscais estas são isentas em razão da natureza jurídica da condenação.

Concedo a gratuidade judiciária à parte reclamante.

Condeno as partes a pagarem honorários de sucumbência recíprocos no importe de 5% sobre o montante dos pedidos rejeitados e sobre as verbas da condenação, respectivamente.

Determina-se a suspensão de exigibilidade do crédito e da cobrança relativamente aos honorários sucumbenciais, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou até que incida a prescrição, por ser a parte autora beneficiário da justiça gratuita.

A reclamada pagará as custas processuais no importe de R\$200,00 sobre o valor da condenação ora arbitrado para fins de alçada em R\$ 10.000,00.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.

Expeça-se mandado de intimação com cópia da presente a ser cumprida na pessoa da direção organizacional empresarial, inclusive a presidência, para fins de ciência e providências dos atos e ações que vem sendo praticados pelas chefias imediatas e pelo departamento pessoal, devendo fornecer treinamentos e formação adequadas aqueles que são responsáveis pelo trato dos funcionários de graus hierárquicos inferiores, viabilizando a sustentabilidade de sua atividade.

ITAPECERICA DA SERRA/SP, 31 de dezembro de 2025.

THEREZA CHRISTINA NAHAS
Juíza do Trabalho Titular

PROCESSO TRT/SP N. 1001110-38.2025.5.02.0332

Disponibilizado no PJe em 21/01/2026

2ª VARA DO TRABALHO DE ITAPECERICA DA SERRA
ATSum 1001110-38.2025.5.02.0332
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADO: REFRICON MERCANTIL LTDA.

**SENTENÇA**

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por <NOME> em face de REFRICON MERCANTIL LTDA., todos qualificados nos autos, aduzindo, em síntese, que foi admitida pela reclamada em 13/05/2024 para prestar serviços na função de auxiliar de produção, quando em 27/11/2024 foi surpreendida com o aviso da dispensa contratual por justa causa, quando percebia remuneração da ordem de R\$ 1.428,65. Entendendo que a reclamada violou seus direitos, requereu a procedência dos pedidos elencados na inicial.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, da CLT.

DECIDO

Em breve síntese do caso concreto analisado, a autora afirma que foi contratada pela ré em 13/05/2024 e em 06/6/2024 descobriu que estava grávida. Em 05/09/2024 começou a passar mal e, no atendimento médico teve a notícia que sua gravidez era de risco. Junta a carteira de gestante entregue ao departamento de recursos humanos da empresa, bem como documentos e informações atestadas pelo médico quanto ao acompanhamento da gravidez de risco. Afirma que alguns destes documentos entregou pessoalmente a empresa e outros enviou via WhatsApp, meio este que também utilizava para comunicar-se com a empresa. Surpreendeu-se quando, em 27/11/24, recebeu comunicação da justa causa aplicada pela ré, fundada no abandono de emprego. Assevera que jamais teve a intenção de abandonar o emprego e que todas as faltas que teve foram justificadas em razão da gravidez de alto risco, tudo sob supervisão e orientação do seu médico. A dispensa se deu 55 dias antes do parto

e em razão do motivo e da forma como foi aplicada, perdeu o direito ao recebimento do auxílio maternidade. Entende que a ré abusou do poder de direção, promovendo uma dispensa absolutamente injusta e ilegal, contrariando todas as disposições legais vigentes quanto a garantia de emprego à gestante, bem como a jurisprudência firmada pelo TST, notadamente a Súmula 32. Pediu a nulidade da justa causa, o reconhecimento da estabilidade provisória com o pagamento das respectivas verbas que eles são devidos, bem como as verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justo motivo, revertendo-se assim o motivo da rescisão. Por fim, pede a indenização por dano moral, considerando todos os inconvenientes e contratempos que teve que suportar em razão do ato abusivo da reclamada.

A ré, por sua vez, pede a improcedência da ação traduzindo que a autora praticou falta justificada fundada nas inúmeras ausências injustificadas ao trabalho. Junta documentos relacionados ao controle de ponto e as inúmeras advertências e suspensão por faltas injustificadas. Diz que não houve abuso de poder de direção e que enviou diversos telegramas à reclamante, que não deu qualquer justificativa para reassumir o seu posto. Diz, ainda, que a gravidez não era de risco e que não teve qualquer notificação da autora alegando que estava em gravidez de risco. Além disso, o CID apresentado no atestado refere-se a gravidez normal (sem risco), entendendo que pouco importa o tipo de gravidez e que seria obrigação da autora justificar as faltas ao trabalho e comunicar a empresa a respeito do seu atestado. Disse, ainda, que a autora deixou de comparecer ao trabalho injustificadamente, a partir do mês de junho de 2024, quando recebeu advertência; em outubro lhe aplicou suspensão; e, após telegramas enviados sem qualquer resposta da autora, lhe aplicou a justa causa em 27/11/2024.

A ação foi distribuída em 20/08/2025.

É a breve síntese do que importa.

A questão posta em juízo deve além de ser considerada à luz da Portaria nº 27/2021, que instituiu o Grupo de Trabalho para julgamento com perspectiva de gênero e sobre a fixação da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que trata da análise de casos considerando a desigualdade estrutural entre homens

e mulheres, conceito este que evoluiu para considerar também, questões de gênero.

Insta frisar que não somente este protocolo, mas as ações que o CNJ e os Tribunais vem empreendendo sobre o tema, é fruto da condenação que o Brasil sofreu, especialmente, no caso <NOME>, em sentença ditada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) em 7/09/2021, tendo como precedente de fundo a evolução da matéria no âmbito da Corte e o significativo relatório emitido pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos no caso Maria da Penha Maia Fernandes vs Brasil, ditado em 16/4/2001 (Caso 12051). Em todas elas, o que se vê, é nada mais que a confirmação da discriminação histórica e tradicional que decorre da cultura nacional insistente em não respeitar a igualdade entre homens e mulheres, apesar da imposição constitucional de necessidade de trato igual entre todos os seres humanos.

Importa dizer que o referido protocolo, bem como a Resolução CNJ n. 492/2023 e a Portaria CNJ n. 329/2023, se referem a questão de gênero, sendo que aquele primeiro traz um capítulo para esclarecer conceitos fundamentais sobre gênero, sexo, identidade de gênero e sexualidade com referência. Tal opção, todavia, certamente foi para dar cumprimento ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, nº 5, que trata da necessidade de se alcançar a igualdade de gênero, referindo-se no título a gênero e no conteúdo a igualdade entre sexos, o que se justifica pela evolução conceitual sobre a questão. Importa esclarecer que, revisando todos os instrumentos que historicamente trataram do tema, a Corte IDH, desde 2017, nominou a compilação de casos e manifestações sobre o tema de gênero e a partir de 2018, passou a referir-se aos Direitos Humanos das Mulheres (nome este adotado com alguma variante na primeira atualização a partir de 2018). Isso nada mais representa dizer, que a própria Corte evoluiu na análise do tema, passando a interpretar a Declaração de Direitos e Deveres do Homem (1948) à luz da Convenção Interamericana de Direitos Humanos (CSDH) e seu Protocolo de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1967) em consonância com a Convenção de Belém do Pará, adotada em 09/06/1994.

Há uma profunda evolução no conceito e alcance da norma

protetiva a favor da histórica diferença entre sexos, cujo conteúdo sofre uma evolução profunda para, fugindo do tradicional conceito biológico, incluir aspectos interseccionais arraigados na sociedade e que reclamam uma proteção específica para considerar que “a definição da discriminação contra a mulher inclui a violência no sexo, é dizer, violência dirigida contra a mulher (i) porque é mulher ou (ii) que a afeta de forma desproporcionada”. A CEDAW (Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher) também assinalou que “i) a violência contra a mulher é uma forma de discriminação que impede gravemente o gozo de direitos e liberdades em pé de igualdade com o homem” (Caso Gonzales e outras x México, Exceção Preliminar de Fundo, Reparações e Custos, 16/11/2009, Corte IDH). Importa dizer que este foi um dos primeiros casos de manifestação expressa da Corte quanto da interpretação da extensão do direito fundamental a igualdade de trato, nos termos do art. 1.1 da CADH (igualdade e não discriminação por qualquer razão e obrigação de respeitar direitos).

Os documentos publicados pelo CNJ, somados a recomendação para análise dos processos sob a perspectiva de gênero, nada mais representam que a ratificação da jurisprudência da Corte, que orienta a aplicação do controle de convencionalidade, segundo a recomendação nº 123/2022, fruto dos estudos do grupo que tive a oportunidade de participar junto ao r. Conselho Nacional nos anos compreendidos entre 2020/2022 sob a supervisão e direção da Conselheira Flavia Pessoa.

O Brasil, assim como outros países da América Latina e Caribe, enfrentam desafios estruturais e desigualdades históricas agravadas por choques econômicos, tecnológicos, climáticos e geopolíticos. A COVID-19, a crise ambiental e a crise persistente dos cuidados, agrava a desigualdade estrutural, exigindo uma ação imediata e conjunta de políticas públicas para fazer valer o princípio da igualdade e o respeito aos direitos fundamentais das mulheres (adultas, adolescentes e crianças) para que se possa alcançar o desenvolvimento econômico e social que o país se comprometeu a cumprir na Carta da OEA de 1948, onde se responsabilizou por contribuir para uma América mais inclusiva e com igualdade de oportunidades para todos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-

Mujeres), La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de Género a 2023 (LC/TS2024/19, 2024, p. 11).

Portanto, apreciar a questão trazida desde a perspectiva de gênero, não é simplesmente tratar da política ou das condições que a empresa se dispõe a cumprir no que toca ao número equivalente de mulheres e homens ou pagar-lhes salários iguais pela mesma função. O princípio da igualdade vai além da letra da CLT, incluindo qualquer ato que possa importar em vulnerabilidade, intimidação, diminuição ou descumprimento de obrigações específicas que o Estado impõe as empresas para que possam desenvolver sua atividade econômica.

Em situações que envolvam a mulher em estado gestacional, há um agravante vinculado a acentuação da vulnerabilidade da mulher. É o caso dos autos. A própria ré traz inúmeros atestados médicos com a própria defesa, que demonstram que ainda que se aceite a sua afirmação de que não tinha conhecimento da gravidade da situação de saúde da autora, não se pode negar que tinha o conhecimento de que efetivamente a autora não se encontrava em estado de saúde regular. Omitiu-se em procurar saber as razões de tantas ausências, muitas delas justificadas por atestados médicos. O fato de ter enviado alguns telegramas para que autora comparecesse em 48 horas para justificar sua ausência, por si só, não neutraliza o dever que a empresa tem de encaminhar a trabalhadora ao médico da empresa, especialmente quando há um número considerável de atestados médicos apresentados. Não obstante a gravidez fosse aparentemente normal, parece evidente que se sabe que o estado gestacional regular e com saúde não gera a quantidade de visitas médicas que foram apresentadas.

Ainda que se considerem os documentos juntados com a inicial nos quais a ré alega não ter conhecimento de sua existência, fica evidente a absoluta falta de interesse da organização empresarial sobre o estado de saúde da sua funcionária.

Desta forma agiu a ré no caso em tela, descumprindo os deveres a que está sujeita e obrigada de diligência devida em dar cumprimento a sua responsabilidade social, conforme imposta pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas para as Empresas Multinacionais que se baseiam:

“en el reconocimiento de: a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento (...) El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados” (Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), p. 3, disponible em [guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf](#) (ohchr.org), acceso en 14/9/2023).

É certo que as empresas têm se reorganizado e que a competição a nível global e não somente local tem importado em mudanças de comportamentos que cada vez mais tem servido para desconsiderar a necessidade de se tratar as pessoas como seres humanos, ao invés de números de produção e estatísticas negociais e políticas. As pessoas, especialmente os trabalhadores nos ambientes das médias e grandes empresas, estão cada vez mais invisíveis aos olhos daquele que toma a mão de obra ou administra o negócio. Todavia, as regras e orientações para o trato do ser humano, já não mais goza de conteúdo social e sim econômico, impondo às organizações empresariais e ao Estado, o dever de colocar no centro de suas preocupações o ser humano, com todas suas angústias, alegrias, necessidades, enfim, com tudo aquilo que os faz distinguir-se dos robôs e máquinas de produção de consumo e monetária. Sem isso, a produção econômica e de consumo não subsistirão. Como já me referi em um estudo:

“en ese difuso y complejo escenario que se va moldeando globalmente, y considerando la necesidad de armonizar los derechos económicos y sociales, las organizaciones internacionales trabajan para contener los abusos que pueden

resultar de las facilidades que proporciona la movilización global, así como por la corrupción o, simplemente, por la desigualdad existente entre los países. La búsqueda de un modelo adecuado de protección de las relaciones laborales, y las dificultades de establecer una protección social de alcance y compromiso de la misma naturaleza de los movimientos de capitales, no permite que se deje al descubierto un nivel de respeto mínimo que es necesario para viabilizar las actividades económicas” (NAHAS, Thereza C., Las empresas complejas: el replanteamiento necesario de la figura del empleador, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 68 (2024), arquivo recuperado em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9678272>>).

O que se pode concluir é que, a empresa foi omissa, negligente no trato com a trabalhadora, caracterizando sua omissão em discriminação contra a mulher, cuja vulnerabilidade, como já disse, especialmente no Brasil, é histórica e decorrente da cultura patriarcal e agravada pela imensa desigualdade social e pobreza. Já decidiu a Corte Interamericana de Direitos Humanos, a gravidez é um fator diferencial que incide de forma exclusiva nas mulheres, estando este fato vinculado a discriminação de gênero, bem como à saúde, o que pode levar a primeira conclusão de que, se for dispensada, é presumível que tenha sido vítima do trato desigual, pois não seria razoável que, no momento que mais precisa da conservação do posto de trabalho, tem seu contrato rompido. Daí a necessária atenção ao contexto em que o fato de faltas ao trabalho justificadas por informes e certificados médicos, teriam decorrido da negligência da trabalhadora ou necessidade de proteção à sua saúde e do filho.

Há que se considerar que a autora iniciou a prestação de serviços na ré e “descobriu” em seguida, a gravidez. Possui vinte anos de idade e, pelo que se vê, é dotada de alto grau de humildade e baixa condição econômica. A defesa conta com mais de dez atestados médicos, muitos de forma sequencial e a maioria registrando CID 10, que quer dizer “acompanhamento médico por inúmeras ou qualquer causa”, entre elas, gravidez. Há outros atestados com CIDs distintos, como o atestado fornecido em 10/6/2024 noticiando infecção urinária (N39.0). Pode-se reunir assim, os seguintes atestados médicos trazidos com a defesa, datados de: 17/5, 28/5, 21 /5, 22/5, 20/5, 6/6, 10/6, 18/6, 21/6 01/7, 3/7, 19/7 26/7, 30/7, 7/8, 22/9, 22/10, 20/1, 27

/11. Há outros trazidos com a inicial que a ré não reconhece por não ter-lhe sido apresentado, como o de 24/10 (PDF, p. 29) e, por fim, em 23/12, a declaração de gravidez de risco, atestado este juntado à inicial (PDF, p. 38).

É certo que o cartão de ponto da autora registrou inúmeras faltas, sendo certo que, no período que ela esteve na empresa, pode-se dizer, quase não compareceu a trabalhar, fato este que resultou, por parte da ré, no envio dos telegramas, como por exemplo, em 22/7, 15/10 e 18/11, para que comparecesse e justificasse as faltas; os enviados em 26/11, reiterado em 27 e 28/11, em que se noticiava a dispensa por justa causa decorrente de emprego, aplicada em 27/11.

São incontroversas: as faltas; os atestados conhecidos ou não pela ré e a emissão de telegramas para que a autora retornasse ao trabalho e o que aplicava a justa causa. O que causa estranheza é que, mesmo com o conhecimento dos atestados, a ré em nenhum momento direcionou a autora ao ambulatório da empresa ou ao respectivo médico. Limitou-se a enviar telegramas para que a autora justificasse faltas que, na verdade, já haviam sido comunicadas. Mas, vieram outras faltas, outros atestados e outros telegramas, comunicações estas enviadas nos intervalos entre os atestados e os novos telegramas. O que causa ainda mais estranheza e, também, parece ser contraditório, é que os argumentos que a ré utiliza para tentar justificar o justo motivo da dispensa parece chocar-se com os documentos trazidos. No mês de julho por exemplo, há inúmeros atestados médicos entregues, e a notificação enviada pela ré a autora para que viesse justificar as faltas. O que se pode concluir é que, a ré tardou a romper o contrato com a autora porque sabia que, sendo a mesma detentora de garantia de emprego em razão do estado gestacional não podia tê-la dispensado sem justo motivo (o que certamente o faria, caso ela não estivesse grávida). Assim, esperou pelo momento em que considerou oportuno para aplicar a justa causa fundada no fato objetivo das faltas injustificadas, fator este que acabou por agravar a situação da autora que, como disse, não pode fazer jus da licença maternidade. O resultado disso é que, viu-se sem emprego, sem salário, sem benefício social, com a condição de saúde vulnerável e um bebê recém nascido.

Há que considerar que a gestação insere a mulher em situação de maior vulnerabilidade, fato este que lhe garante direitos e deveres especiais em razão da sua condição, entre eles o de ter a tutela adequada à sua saúde, cuja condição oscila muito dependendo da fisiologia de cada pessoa. Pode-se afirmar, que a ré acabou por discriminar a autora a partir do momento que não considerou a sua situação de vulnerabilidade mais acentuada pelo fato de estar grávida, com inúmeros desconfortos, entre eles, o de ter que acudir hospitais e centro de saúde quase todos os dias, em situação que podia colocar em risco não somente a saúde do seu filho, mas a sua própria. Tanto é certo que não gozava de boa saúde, que, após tantas idas e vindas ao centro de saúde e ambulatório, lhe foi reconhecido o estado de gravidez de risco.

A ré ignorou a situação pessoal da autora contribuindo para o aumento da desigualdade, o que viola frontalmente o direito que tem ao trabalho, conforme garantia constitucional e internacional especificado na Observação Geral nº 18 das Nações Unidas, que impõe o dever de respeitar o acesso ao trabalho e sua manutenção, incluído aqui condições de trabalho que permitam ao trabalhador exercer seu mister e sua profissão.

Não vou aqui considerar a situação organizacional ou as preferências da empresa nas suas concessões, especialmente porque não é matéria que houve intenção de se debater, tanto que sequer foi contestada. Além do que, a responsabilidade pela atividade e organização empresarial é da ré, que se supõe, deva conhecer e agir de acordo com as regras, econômicas e sociais a que está obrigada no exercício de sua função empresarial. O que se presume é que, se a organização empresarial conta com níveis de chefia é porque atribui aos superiores imediatos o tratamento e a gestão, do trabalho e, também, dos funcionários que lhe são subordinados diretamente. Deveriam os gestores, responder por tais questões peculiares e não somente pela efetiva produção econômica de cada setor. O departamento de Recursos Humanos nada mais faz que cumprir a documentação de cada caso e, em empresas do porte da ré, certamente não tem contato direto com a situação particular de cada funcionário. É, nada mais, que um setor de administração e documentação.

O fato é objetivo.

A igualdade de trato e acesso ao trabalho foram frontalmente violadas pela ré. Assim, sem desmerecer outras normativas já citadas, elenco outras mais de conteúdo internacional e nacional não respeitadas pela ré: (i) informe da OIT sobre maternidade no trabalho em que elenca todas as convenções e recomendações de proteção a maternidade e a igualdade de trato (disponível em file:///var/folders/_3/g_32vt_x4ns8kkcd94wftrhr0000gn/T/MicrosoftEdgeDownloads/d675fde3-4461-4d94-855f-6b9ecae4380/wcms_142159.pdf); (ii) normas de proteção à criança asseguradas pelo direito nacional no Estatuto da Criança e do adolescente; (iii) a convenção sobre os direitos das crianças das Nações Unidas; (iv) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, nº 23 (condições de trabalho equitativas e satisfatórias); (v) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 14, Direito que a criança e sua mãe tem de desfrutar de um nível de saúde adequado dentro do maior nível possível; (vi). Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 16, Igualdade de direitos entre homens e mulheres, com as derivações e interpretações dadas pela Corte IDH de acordo com a CADH e a Convenção de Belém do Para; (vii) nº 18, relativa à tutela do direito ao trabalho; e (viii) Observação Geral do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas nº 20 - Não discriminação nos direitos econômicos, sociais e culturais.

Reconheço assim, que a ré acentuou a desigualdade estrutural, isto é, contribuiu para aumentar o imenso bloco das ações que se destinam a afastar a mulher do mercado de trabalho, abusando do poder de direção quando aplicou a autora a dispensa por justo motivo ao invés de orientar e encaminhá-la para a percepção do benefício social.

Diante disso, declaro nula a justa causa aplicada para condenar a ré a pagar a autora as verbas decorrentes da rescisão contratual sem justo motivo, assim como indenizá-la pelo período da garantia de emprego. Tudo conforme pedidos formulados na inicial e com respeito aos valores indicados.

Rejeito o pedido de FGTS sobre a indenização do período estável considerando a natureza da verba fator de incidência. Indevida, ainda,

a multa prevista no art. 467 da CLT por não se caracterizar a hipótese fática legal.

São devidos o 13º salário e férias integrais e proporcionais, considerando o período de garantia de emprego.

Devida a multa do Artigo 477, §8º, da CLT: R\$ 1.855,67 (Tema Vinculante nº 71, do C. TST).

Deverá a ré retificar a CTPS da autora considerando o período de estabilidade no emprego. Prazo de oito dias sob pena da Secretaria fazê-lo.

Por questão de economia e celeridades processuais, imprimo à cópia da presente, força de **ALVARÁ** para que a reclamante tenha acesso imediato ao levantamento do FGTS e seguro-desemprego, perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS (se aplicável), desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº <NÚMERO>. Corolariamente, não faz jus a reclamante à indenização do seguro-desemprego.

Determino ainda, que esta decisão seja entregue a direção organizacional empresarial, inclusive a presidência, que deverá ter consciência dos atos e ações que vem sendo praticados pelas chefias imediatas e pelo departamento pessoal, devendo fornecer treinamentos e formação adequadas a aqueles que são responsáveis pelo trato dos funcionários de graus hierárquicos inferiores, viabilizando a sustentabilidade de sua atividade.

Também deverá ser intimado o Ministério Público do Trabalho para que possa acompanhar a ação da empresa no tocante a tal, que deverá estar em conformidade com as orientações e medidas relativas ao trabalho decente, igualdade de trato e responsabilidade empresarial responsável, elementos estes necessários para o cumprimento do compromisso assumido no desenvolvimento econômico e social, assumidos no exercício da atividade empresarial, conforme art. 170 da CF. Tal determinação decorre da coincidência de repetição de situações muito semelhantes que se vê em processo,

também distribuído a esta vara, pendente nesta data de julgamento, cujo conteúdo é justamente justa causa aplicada pelas mesmas razões a gestante com grau de risco.

Por fim, pelas razões já expostas e considerando que a autora foi privada também do benefício do salário maternidade, entendo que efetivamente teve sua honra abalada, assim como foi submetida ao constrangimento de passar pelas dificuldades financeiras agravando os constrangimentos e contratempos a que foi submetida. Devida a indenização pelo dano moral que fixo em R\$20.000,00, valor este que, embora esteja acima dos valores sugeridos pelo art. 223-G, da CLT, não considero excessivo, em razão das inúmeras dificuldades que a autora passou em um momento que mais precisava do benefício que lhe foi sonegado, mas também por servir de medida educativa para que a ré considere alterar as políticas internas no sentido de promover a igualdade de trato e adotar padrões empresariais não discriminatórios.

Concedo a autora os benefícios da assistência judiciária gratuita, com fundamento na ADIN 5766 / STF e observado, ainda, os termos do Tema Vinculante nº 21, do C. TST.

Nos termos do art. 791-A, da CLT, e diante da sucumbência recíproca, considerando os termos da petição inicial, grau de zelo e natureza da causa, fixo os honorários advocatícios em favor do patrono da parte contrária, no percentual em 5% sobre o total dos pedidos em que a parte foi sucumbente.

Contudo, resta suspensa a execução dos honorários devidos pela parte autora aos patronos dos réus, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou a ocorrência de sua prescrição, em face da concessão dos benefícios da gratuidade da justiça e nos termos da ADIN 5766 julgada pelo STF.

Observe-se que, sendo a parte beneficiária da Justiça gratuita, a exigibilidade das despesas processuais, inclusive honorários sucumbenciais, ficará suspensa até que seja comprovada a alteração da situação financeira da devedora sucumbente. Isso porque o §4º do art. 791-A da CLT, deverá ser lido dentro do contexto do acesso à Justiça, incluído o art. 98 e seguintes do CPC, frisando-se que os créditos de

natureza alimentar, porventura reconhecidos neste feito, não detêm o condão de modificar a situação de hipossuficiência do beneficiário da gratuidade. Ressalto que tudo vai de acordo a tese já fixada pelo STF no julgamento da ADI 5766, que protegeu aquele que não tem condições de arcar com as custas do processo, para que o acesso à justiça fosse amplamente garantido, cumprindo-se assim, com as disposições, também, da garantia de acesso tutelada pela Convenção Interamericana de Direitos Humanos.

Para evitar recursos procrastinatórios, considero toda a matéria aqui debatida, prequestionada nos exatos termos da fundamentação e garantindo-se as partes o pressuposto recursal para eventuais recursos extraordinários.

Diante do exposto e o que mais dos autos consta, decido, julgar: PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por <NOME> contra REFRICON MERCANTIL LTDA., nos termos da fundamentação supra para, nos termos e limites da fundamentação, DECLARAR a nulidade da justa causa aplicada à autora e CONDENAR a Reclamada a pagar a parte autora o que se apurar em liquidação de sentença e limitados aos valores liquidados na inicial, nos termos do STF. Reclamação Constitucional nº 77.179, 2ª Turma, DJ: 03/12/2025 a título de:

- 1) indenização pelo período de garantia de emprego, calculado com base no salário da autora
- 2) aviso prévio indenizado
- 3) 13º salário proporcional e integral com projeção do aviso prévio);
- 4) Férias + 1/3, proporcional e integral
- 5) Multa do Artigo 477, §8º, da CLT
- 6) R\$20.000,00 – indenização por dano moral

A ré deverá promover a retificação na CTPS da parte autora com data de 19/06/2025 (Projeção do Aviso Prévio), no prazo de 08 (oito) dias após ser devidamente intimada para tanto e no silêncio, a providência será cumprida pela Secretaria da Vara, nos termos do artigo 39, §1º, da CLT.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF para liberação do FGTS (pelo valor depositado), suprimindo a inexistência do TRCT, dos recolhimentos rescisórios do FGTS e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº <NÚMERO>.

A presente decisão tem força de **ALVARÁ** perante a CEF, SINE e demais órgãos competentes para liberação do seguro-desemprego, suprimindo, inclusive, a inexistência do TRCT, das guias SD/CD e do carimbo de baixa da CTPS, desde que observado o cumprimento dos demais requisitos legais. PIS Nº <NÚMERO>.

Os depósitos do FGTS incidentes sobre as verbas da rescisão contratual e a multa de 40% deverão ser depositadas em conta vinculada da autora, devendo comprovar o depósito em 10 dias, sob pena de execução. Desde logo fica autorizada a liberação por alvará judicial a ser expedido pela Secretaria da Vara (**Tema Vinculante nº 68**, do C. TST).

Correção monetária e juros nos termos da decisão do E. STF no bojo das ADC´s 58 e 59, sendo IPCA-E na fase pré-processual, apenas e SELIC (simples), apenas após o ajuizamento da demanda (STF; Reclamação Constitucional nº 47.929/RS) e aplicação da Lei nº 14.905/2024 a partir de 28/06/2024 no que couber.

Quanto às contribuições previdenciárias e fiscais, estas são isentas em razão da natureza jurídica da condenação.

Concedo a gratuidade judiciária à parte reclamante.

Condeno as partes a pagarem honorários de sucumbência recíprocos no importe de 5% sobre o montante dos pedidos rejeitados e sobre as verbas da condenação, respectivamente.

Determina-se a suspensão de exigibilidade do crédito e da cobrança relativamente aos honorários sucumbenciais, enquanto perdurar o estado de miserabilidade ou até que incida a prescrição, por ser a parte autora beneficiário da justiça gratuita.

A reclamada pagará as custas processuais no importe de R\$ 700,00

sobre o valor da condenação ora arbitrado para fins de alçada em R\$ 35.000,00.

Intimem-se as partes e o Ministério Público do Trabalho.

Expeça-se mandado de intimação com cópia da presente a ser cumprida na pessoa da direção organizacional empresarial, inclusive a presidência, para fins de ciência e providências dos atos e ações que vem sendo praticados pelas chefias imediatas e pelo departamento pessoal, devendo fornecer treinamentos e formação adequadas aqueles que são responsáveis pelo trato dos funcionários de graus hierárquicos inferiores, viabilizando a sustentabilidade de sua atividade.

ITAPECERICA DA SERRA/SP, 20 de janeiro de 2026.

THEREZA CHRISTINA NAHAS
Juíza do Trabalho Titular

PROCESSO TRT/SP N. 1000011-87.2025.5.02.0605

Disponibilizado no PJe em 19/02/2025

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
2º NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0
RECLAMANTE: <NOME>
RECLAMADA: SUPERMERCADO ROSSI NEW LTDA

**SENTENÇA**

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. A empregada ganhou ação contra a empresa e obteve sua reintegração ao trabalho, com o pagamento de todos os salários e benefícios que deixou de receber enquanto esteve afastada, além de indenização por danos morais. (Recomendações do CNJ 144/2023 e 154/2024 por uma linguagem mais simples)

I. RELATÓRIO

Dispensado na forma do art. 852-I da CLT.

II. FUNDAMENTAÇÃO**DIREITO INTERTEMPORAL. LEI N. 13.467/2017**

Em 25.11.2024, o Tribunal Pleno do TST, por maioria, firmou a seguinte tese no Tema 23 de Recursos de Revista Repetitivos: "A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência". Com isso, ressalvado entendimento pessoal desta magistrada, essa tese jurídica foi a que prevaleceu para julgamento do presente caso, por força do art. 927, III, do CPC.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A parte autora alega que foi dispensada em razão de sua condição

de saúde. Narra que tem visão monocular e está acometida por várias patologias, p. ex. diabetes.

A reclamada narra que a dispensa por justa causa ocorreu em razão de desídia do empregado, a qual foi precedida de advertências e punições.

O princípio da não discriminação está ligado ao princípio da igualdade, pressupondo a vedação de discriminações injustificadas. As condutas discriminatórias de empregadores contra empregados decorrem de condutas por parte do empregador, que ofendem os arts. 3º, IV, 5º, "caput", e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988 e Lei n. 9.029/95. A dispensa discriminatória está prevista na Lei n. 9.029/95 e seu artigo 1º dispõe que "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

A Súmula nº 443 do TST, assim dispõe: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Entendo que a condição de visão monocular se enquadra na hipótese da Súmula 443 do TST, o que leva à presunção da dispensa discriminatória com a atribuição do ônus licitude da dispensa ao reclamado, conforme já decidiu o e. TST.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. VISÃO MONOCULAR. (...) No recurso de revista, foram transcritos os trechos do acórdão recorrido que apresentam a tese de que a visão monocular não seria doença grave que ensejaria estigma ou preconceito e, como consequência, a tese de que o ônus da prova seria da reclamante. Ainda nos trechos transcritos não há fundamentação que demonstre prova

contra a reclamante nem confissão real da reclamante, mas a interpretação das alegações da petição inicial pelo TRT com a presunção contrária à reclamante. A fundamentação da Corte regional constante nos trechos transcritos é suficiente para debater a matéria, especialmente considerando a viabilidade do enquadramento da visão monocular na hipótese da Súmula 443 do TST, o que leva à presunção da dispensa discriminatória com a distribuição do ônus da prova contra o reclamado. A Lei nº 14.126/2021 classifica a visão monocular como deficiência visual, conferindo às pessoas nessa condição os mesmos direitos previdenciários de quem tem a deficiência visual completa. Antes da legislação federal, a jurisprudência dos tribunais brasileiros já fazia tal enquadramento. Conforme a OMS, a visão monocular ocorre quando a pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, o que compromete noções de distância, profundidade e espaço, prejudicando a coordenação motora e o equilíbrio. Trata-se, pois, de doença grave em tese passível de suscitar estigma ou preconceito. Em favor da reclamante vale lembrar a vedação da dispensa por motivo discriminatório, nos termos do art. 4º da Lei 9.029/1995, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007 (Decreto nº 6.949/2009) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). O acórdão do TRT é contrário à Súmula n.º 443, no seguinte sentido: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. No caso concreto, condena-se o reclamado ao pagamento dos salários correspondentes ao período de afastamento entre a dispensa sem justa causa e a data da prolação da sentença (porque esta foi a determinação da Vara do trabalho e a trabalhadora não interpôs recurso ordinário), bem como a indenização por danos morais decorrente da dispensa, nos termos da sentença. Esclareça-se que a indenização por danos morais foi fixada na Vara do Trabalho (sem recurso ordinário pela reclamante) em R\$ 10 mil, considerando a dispensa discriminatória e o fato de a reclamante ter ficado desempregada em situação de fragilidade ainda no curso da pandemia de Covid-19. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 0000327-07.2022.5.12.0036, Relator:

Paulo Regis Machado Botelho, Data de Julgamento: 11/06/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/06/2024).

Da análise da prova documental (id. ce8783b), verifica-se que o histórico de punições da autora registra: Advertências em 09.09.23 (falta injustificada); 10.12.23 (abandonar posto de trabalho); 18.03.2024 (atraso injustificado); 13.04.02024 (atraso de 29 minutos no intervalo e quebra de procedimento); Suspensões em 03.09.2024 (atraso injustificado) e 05.12.2024 (atraso no almoço).

A desídia no desempenho das funções, tipificada no artigo 482, e, da CLT, caracteriza-se pela negligência, pela desatenção reiterada, pelo desinteresse ou desleixo contínuo do empregado com as suas obrigações funcionais, constituindo justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

As condutas da autora não revelam a desídia relatada, pois as punições demonstram poucas faltas e atrasos ínfimos em um período de dois anos de contrato de trabalho.

Da análise dos controles de frequência (id. 32850ec e seguintes), não verifico a ocorrência de demais atrasos consideráveis ou mesmo faltas que ultrapassem o razoável.

Ficou demonstrado nos autos que a empresa tinha ciência do quadro de saúde da autora, mesmo porque a própria ré junta nos autos diversos atestados médicos (<NOME> e seguintes), pelo que se vislumbra exagerada a aplicação de suspensão pelo atraso no retorno de seu intervalo em apenas duas oportunidades.

Ora, a reclamante foi contratada na condição de Pessoa com Deficiência (PcD), sendo incontroversa a existência de limitações em sua visão e, portanto, em sua locomoção. Uma das punições, uma das mais severas pois priva o empregado de remuneração, qual seja, a suspensão, opera-se por atraso inferior a 30 minutos no retorno do almoço. Além disso, a partir dos atestados apresentados, possuía outras doenças ou agravos.

Cumpra à empregadora o dever de promover as adaptações necessárias para garantir condições dignas de trabalho.

De nada adianta contratar uma pessoa com deficiência para simples cumprimento do percentual previsto no art. 93 da Lei n. 8.213/91 e, na prática, não adaptar ou garantir acessibilidade para o desempenho do labor. Nesse cenário, só resta à empregada, literalmente, pedir para sair.

O Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) dispõe:

“Acessibilidade e inclusão - eliminação das barreiras

O art. 3º, inciso I, da Lei 13.146/2015 (LBI) conceitua a acessibilidade como:

[...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por PcD ou com mobilidade reduzida.

De acordo com o inciso IV do art. 3º da LBI, barreiras são:

(...) qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.

As barreiras são classificadas da seguinte forma (art. 3º, inciso IV, da LBI):

- a) barreiras urbanísticas: são aquelas existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: são as existentes nos edifícios públicos e privados;

(...) Verifica-se, então, que a deficiência está no meio, na sociedade, na medida em que ela apresente barreiras para que pessoas com deficiência exerçam plenamente os seus direitos. As barreiras devem ser removidas para que cesse a deficiência social. Essas barreiras são fatos e circunstâncias sociais que efetivamente afastam a PcD do trabalho, do lazer ou das atividades de convívio social em geral. A partir da identificação das barreiras e de sua real eliminação é que se alcançará a acessibilidade.”

(Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho / [organização] Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) - Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.)

Nota-se que a empresa agiu com rigor excessivo ao punir a empregada com dispensa por justa causa em razão de desídia, uma vez que o contexto de atrasos, desvinculado de qualquer outra informação que revele descaso com a empresa, não é capaz de desconstituir a presunção de dispensa discriminatória alegada na inicial.

Registro que a testemunha <NOME> não convenceu o juízo ao relatar o descompromisso da autora com a empresa, porque o depoimento se resumiu em evidenciar somente a impontualidade, a qual, repito, não se demonstrou excessiva ou demasiada, dado o contexto do quadro clínico da parte e diante dos controles de ponto que registram pontualidade nos demais dias trabalhados. Ainda, registro que o mesmo depoente usou de evasivas ao responder se a vaga da autora foi ocupada por outra pessoa com deficiência (14min44s), evidenciando que essa condição de fato influenciou para a dispensa.

Já a testemunha <NOME> relatou o juízo que a reclamante já havia sido preterida (13min8s) em seu posto de trabalho, reforçando a narrativa autoral.

Considerando então as circunstâncias que envolvem o quadro de saúde da parte e as condições de seu afastamento abrupto da empresa, e ainda, sem que fosse provado, pela reclamada, motivo suficiente a autorizar a dispensa da autora, **reconheço** a ruptura contratual motivada por dispensa discriminatória e **condeno** a reclamada a promover a sua imediata reintegração, com ressarcimento

integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, no prazo de 10 dias, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 500,00 reversível à parte autora, limitada a R\$ 20.000,00, reversível à parte autora.

Defiro o pedido de compensação das verbas rescisórias deduzidas das ora deferidas.

Considerando que o pleito foi a reintegração ao posto de trabalho, a reintegração ao plano de saúde é o resultado natural, consequência do retorno das partes ao status quo anterior. Desta forma, **determino** a reinserção no prazo de 10 dias da autora ao plano de saúde, sob pena de multa diária específica para essa obrigação, no valor R\$ 500,00 reversível à parte autora, limitada a R\$ 20.000,00, sem prejuízo de majoração, em caso de descumprimento.

DANOS MORAIS

A indenização por dano moral está prevista no art. 5º, V e X da CR/88 e artigo 223-A da CLT, com a interpretação dada pelo STF na ADI 6050. Para que a parte autora faça jus à indenização por dano moral, em consonância com os artigos 186 e 927 CC, aplicáveis à esfera trabalhista consoante Tema 932 do STF, é necessário que prove a presença concomitante dos seguintes requisitos: conduta ilícita, o dano sofrido e o nexo de causalidade entre o dano e a conduta. Em se tratando de responsabilidade objetiva, resta dispensada a aferição da culpa do agente (art. 927, parágrafo único do CC).

A tutela dos direitos da personalidade são atributos da pessoa humana e tem assento, no âmbito internacional, no art. 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos; art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal; art. 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos; arts. 5º, 10 e 11 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e arts. 2, 6, 7, 10 e 18 do Protocolo de San Salvador, ambos ratificados pelo Brasil e, no âmbito nacional, nos arts 11 e 12 do CC.

No caso, o art. 4º, da Lei n. 9.029/95, contempla previsão de indenização do dano moral ou qual é *in re ipsa*, ou seja, a dor moral é presumida, de modo que, independe de prova do dano extrapatrimonial,

pois é evidente que, a vulneração à esfera íntima ou psíquica da empregada por conta da dispensa discriminatória. A conduta culposa decorre do próprio ato de dispensa discriminatória.

A empresa, mesmo ciente das limitações físicas da autora - já que a contratou justamente na condição de PcD -, manteve-a trabalhando em ambiente sem as devidas adaptações de acessibilidade. A conduta omissiva da reclamada caracteriza manifesta negligência no cumprimento do dever de proporcionar ambiente de trabalho adequado e seguro, em violação não apenas às normas de proteção ao trabalhador, mas também aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

A quantificação da indenização deve se pautar na repercussão do dano na esfera da vítima, da capacidade econômica da empresa, na gravidade e natureza da ofensa e no caráter punitivo e pedagógico da indenização. Analisados esses critérios, **condeno** a parte ré a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00. Ressalto que a quantia foi arbitrada com equilíbrio, considerando o contrato de trabalho sob exame, a gravidade dos fatos provados e a natureza pedagógica que se deve imprimir à condenação, com o escopo de incentivar o empregador a promover adequadas condições de trabalho.

JUSTIÇA GRATUITA

Verifica-se que a parte reclamante apresentou declaração de hipossuficiência, no id. 2eda9b3, para os fins de cumprimento dos requisitos do art. 790, § 3º, da CLT (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 07/10/2022). Essa declaração, por ser firmada por pessoa natural, ostenta presunção de veracidade (art. 99, § 3º, CPC e Súmula 463, I, TST).

A reclamada, por sua vez, não produziu prova que infirme o pedido de gratuidade de justiça. Nesse sentido, o Tema 21 de Recursos de Revista Repetitivos do TST.

Desse modo, por considerar preenchidos os requisitos legais, **concedo** à parte autora os benefícios da Justiça Gratuita.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A ADI 5766 do STF declarou inconstitucionais: a expressão "*ainda que beneficiária da justiça gratuita*", do *caput* do art. 790-B da CLT; o § 4º do art. 790-B da CLT; e a expressão "*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*" do art. 791-A, § 4º, da CLT. Quanto à sucumbência aplico o disposto no art. 86 do CPC e no art. 791-A, §2º, da CLT, não existindo inconstitucionalidade a ser declarada.

Condeno a parte ré ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte autora, os quais fixo no importe de 8%, conforme art. 85, § 2º, do CPC e art. 791-A, § 2º, da CLT. A parcela deverá ser calculada sobre o valor bruto da condenação (proveito econômico), sem a dedução dos recolhimentos previdenciários e fiscais (OJ/SDI-1/TST n. 348), observado o disposto nos art. 85, § 9º; 86, *caput*, e 87, todos do CPC. Correção na forma do art. 85, § 16º, do CPC.

O arbitramento levou em consideração a complexidade da demanda, o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviços, o trabalho realizado pelo advogado, o tempo exigido para o seu serviço e a natureza e importância da causa.

CORREÇÃO MONETÁRIA e JUROS

Os valores serão apurados em liquidação da sentença, por cálculos (CLT, art. 879).

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 IPCA-E 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, CC, 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).

Esse modo de apuração afasta eventual indenização suplementar (art. 404, parágrafo único, CC), sob pena de *bis in idem*, conforme orienta a Súmula 18 deste e. Regional.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Recolhimentos previdenciários: observadas as parcelas de contribuição e o regime de competência (Lei n. 8.212/91 e Decreto n. 3.048/99), bem como a eventual contribuição da autora pelo teto, devendo a parte ré promover os recolhimentos previdenciários (cotas empregado e empregador), autorizados os descontos referentes à parte do trabalhador, se houver incidência (Súmula/TST n. 368 e OJ/SDI-1/TST n. 363).

Os encargos legais da mora da contribuição previdenciária (Lei n. 8.212/91, art. 35), serão suportados exclusivamente pela parte ré, pois deu causa à mora ao descumprir a legislação trabalhista na época própria, ficando autorizada, contudo, a atualização do valor da cota que cabe à parte autora, segundo os mesmos parâmetros de atualização do crédito trabalhista, para evitar enriquecimento sem causa ao trabalhador. Saliento que a cota suportada pelo trabalhador não alcança os respectivos juros e multa sobre elas aplicados, os quais são de inteira responsabilidade do empregador, na forma da lei.

O recolhimento da contribuição social deverá ser efetuado em agências da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil, por intermédio de documento específico de arrecadação da Previdência Social, no qual conste o número do presente processo (art. 889-A da CLT). Registro que pode ser efetuado o pagamento da contribuição social independente do pagamento do crédito trabalhista (CLT, art. 878-A). A omissão no cumprimento de tal obrigação ensejará a execução direta do valor, com repasse ao erário, por meio de ofício à instituição financeira em que estiver depositado o valor correspondente.

A parte ré deverá observar os termos do art. 32, IV, da Lei n. 8.212/91, o que deve ser feito por meio de preenchimento das guias GFIP/SEFIP (§ 6º do art. 19 do Decreto n. 3.048/99 e art. 105 da IN RFB nº 971/2009). Assim, as contribuições sociais decorrentes dos créditos apurados neste feito integrarão o CNIS do trabalhador. Registro que a “GFIP-Reclamatória” foi substituída pela DCTFWeb (Instrução Normativa da RFB n. 2005/2021), a partir do período de apuração de outubro de 2023 (IN RFB n. 2147/2023). Em consequência, as guias de recolhimento previdenciário em processos trabalhistas devem ser realizadas por meio de guia DARF (código 6092 – Ato Declaratório Executivo CODAR n. 2, de 05-1-2023). Friso que referida guia será gerada a partir da DCTFWeb, que possui, como requisito, a inclusão dos dados do processo no eSocial.

Deve-se apurar a cota do SAT (Súmula/TST n. 454). Observar eventual inscrição no *SIMPLES* ou adesão a outro regime de desoneração fiscal, a qual deverá ser comprovada na fase de liquidação, sendo analisada apenas naquele momento. Mesmo procedimento se dará com a exoneração fiscal das entidades beneficentes, visto que elas necessitam, periodicamente, renovar sua certificação perante os órgãos públicos. Observe-se a redação dos itens IV e V da Súmula/TST 368. Não estão incluídas as contribuições devidas a terceiros.

Caso a parte ré seja omissa em relação a tais obrigações previdenciárias, será expedido ofício à SRF para aplicação da penalidade prevista no art. 32-A da Lei n. 8.212/91, cabendo a parte autora adotar as medidas cabíveis para requerer à Previdência Social a averbação em seu CNIS das contribuições previdenciárias que lhe foram descontadas e arrecadadas neste feito, pela via administrativa ou judicial.

Recolhimentos fiscais: calculados sobre o valor total da condenação, acrescido de correção monetária, a cargo do trabalhador, devendo o empregador recolhê-lo (CRFB, art. 145, § 1o), observando-se épocas próprias, alíquotas, limitações e isenções (art. 12-A, Lei n. 7.713/88, regulamentado pela IN RFB 1.500/2014; item VI da Súmula/TST 368; art. 3º da Lei n. 10.101/00). O recolhimento deverá ser comprovado nos autos por ocasião da quitação dos valores devidos e observados o art. 404 do CC e OJ/SDI-1/TST n. 400.

LIMITES E LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

A nova redação do art. 840, §1º, da CLT deve ser interpretada em consonância com os princípios do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF) e da simplicidade que orientam o Processo do Trabalho. Uma vez indicado pela parte autora que os valores atribuídos aos pedidos são estimativos, os cálculos apresentados são meros parâmetros para fixação do valor da causa e do procedimento a ser adotado.

Nesse sentido, a orientação prevista no art. 12, §2º, da IN 41/2018 do TST e o entendimento da SBDI I do TST (Emb-RR-555-36.2021.5.09.0024, SBDI-I, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023). Destaca-se ainda que a Lei 13.467/2017 não revogou o artigo 879 da CLT, que dispõe sobre a liquidação de sentença.

III. DISPOSITIVO

Isso posto, nos autos da ação trabalhista em que <NOME> ajuizou em face de SUPERMERCADO ROSSI NEW LTDA, conforme fundamentação que integra esse dispositivo para todos os fins, decido:

Julgar PROCEDENTES os pedidos da parte autora, nos termos do art. 487, I do CPC para declarar nula a dispensa por justa causa, e determinar a imediata reintegração da autora ao posto de trabalho, na forma do art. 4º, I, da lei n.º 9.029 /1995, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais e indenização por danos morais;

Determinar o imediato restabelecimento do plano de saúde.

A natureza jurídica das parcelas deferidas deve observar o disposto do art. 28, §9º, da Lei n. 8.212/91, bem como a Súmula 305 do TST e a OJ 195 da SDI1 do TST.

Parâmetros de liquidação definidos na fundamentação, inclusive quanto aos juros e à correção monetária, observadas as deduções autorizadas e a evolução salarial da parte autora. No cálculo das parcelas deferidas, não será computado períodos de suspensão do contrato, a exemplo do auxílio-doença, exceto se expressamente determinada a sua inclusão.

Recolhimentos previdenciários e fiscais conforme fundamentação.

Concedo os benefícios da justiça gratuita à parte autora.

Honorários advocatícios na forma da fundamentação.

Custas pela parte ré, calculadas sobre o valor da condenação, conforme a planilha de cálculos do sistema PJE-Calc anexada a esta sentença (art. 22, §6º, da Resolução 185/2017 do CSJT), que integra este julgado.

Quando não houver disposição específica, as obrigações cominadas nesta sentença deverão ser cumpridas no prazo de 48 horas, sob pena de execução, em atendimento ao disposto no artigo 832, § 1º da CLT.

Ante o acolhimento das teses lançadas em cada tópico, restam prejudicadas todas as demais questões suscitadas pelas partes, pois essas não têm o condão, mesmo que em tese, de infirmar a conclusão adotada, conforme art. 489, § 1º, IV, do CPC.

Ressalto que o STF e o TST pacificaram entendimento de que o dispositivo pode vir topograficamente no corpo da fundamentação da sentença, art. 489, § 3º do CPC. Portanto, eventual omissão na sua parte dispositiva deve ser suplementada pelas disposições contidas na fundamentação.

Atentem as partes para a previsão contida nos artigos 80, 81 e 1.026, §2º do CPC, na Súmula 297 do TST e na Orientação Jurisprudencial

118 da SBDI1 do TST, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas e a própria decisão. Embargos de declaração opostos para fins de prequestionamento ou suscitando o reexame da matéria probatória ou de aspectos já decididos, por serem manifestamente incabíveis, não serão conhecidos, deixando de interromper o prazo para apresentação de outros recursos, ensejando ainda a imposição de multa pecuniária.

Após o trânsito em julgado, cobrem-se as custas e, não havendo pendências, arquivem-se os autos.

Intimem-se as partes, com urgência.

Cumpra-se.

SAO PAULO/SP, 19 de fevereiro de 2025.

BARTIRA BARROS SALMOM DE SOUZA
Juíza do Trabalho Substituta

ACÓRDÃOS



PROCESSO TRT/SP N. 1002086-64.2024.5.02.0434

Disponibilizado no PJe em 30/07/2025

RECURSO ORDINÁRIO - 1ª TURMA

RECORRENTE: <NOME>

RECORRIDO: ROLDÃO AUTO SERVIÇO COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.

ORIGEM: 4ª VT/SANTO ANDRÉ/SP

JUIZ(A) PROLATOR(A): VITOR SAULO JORGE SOUZA VESCIO

RELATOR: WILLY SANTILLI - CADEIRA 4



1ª TURMA

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante contra a sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada (ID 7e4260b).

Objeto do recurso (ID f182261): descaracterização da justa causa; horas extras e reflexos.

Foram apresentadas contrarrazões (ID 8484da0).

Relatados.

PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

Recurso tempestivo; preparo inexigível; representação processual regular; interesse manifesto (necessidade adequação).

Conheço.

JUSTA CAUSA

O reclamante não se conforma com a sentença no ponto em que rejeitou os pleitos relativos à reversão da justa causa para sua demissão. Argumenta, em síntese, que a reclamada não provou os fatos apresentados para acusá-lo de mau procedimento e pede a reforma do julgado.

Sem razão.

O caso envolve conduta típica de importunação sexual e, nesse caso, deve ser observado o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, estabelecido pelo CNJ *"após a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) no caso Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil"*, como consta da página do Conselho na Internet, de livre acesso".

Desse Protocolo consta, relativamente à *"Valoração de provas e identificação de fatos"* o seguinte:

"O primeiro passo quando da análise de provas produzidas na fase de instrução é questionar se uma prova faltante de fato poderia ter sido produzida. Trata-se do caso clássico de ações envolvendo abusos que ocorrem em locais privados, longe dos olhos de outras pessoas. Estupro, estupro de vulnerável, violência doméstica são situações nas quais a produção de prova é difícil, visto que, como tratamos na Parte I, Seção 2.d. acima, tendem a ocorrer no ambiente doméstico. Esse questionamento pode ser feito também em circunstâncias nas quais testemunhas podem ter algum impedimento (formal ou informal) para depor. É o caso, por exemplo, de pessoas que presenciam casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, mas que têm medo de perder o emprego se testemunharem. **Em um julgamento atento ao gênero, esses questionamentos são essenciais e a palavra da mulher deve ter um peso elevado.** É necessário que preconceitos de gênero - como a ideia de que mulheres são vingativas e, assim, mentem sobre abusos - sejam deixados de lado.

Outra questão importante é o nível de consistência e coerência esperado nos depoimentos. Abusos - como os mencionados acima - são eventos traumáticos, o que, muitas vezes, impede que a vítima tenha uma percepção linear do que aconteceu.

Ademais, é muito comum que denúncias sejam feitas depois de muito tempo da ocorrência dos fatos. **Isso acontece por medo, vergonha ou até pela demora na percepção de que o evento de fato ocorreu ou de que algo que aconteceu tenha sido problemático.**"
(grifei)

No caso vertente, como corretamente observado pelo Magistrado, há vários relatos de vítimas, transcritos conforme se observa dos documentos de ID b71c0f5, ID 177b24b, ID 2235bff, corroborando com a tese da empresa quanto ao mau procedimento do reclamante em típica importunação sexual de colegas de trabalho, empregadas da reclamada ou de terceirizadas.

Além disso, a testemunha ouvida a rogo da empresa (ID 99511b6 - Pág. 4) confirmou que *“as vítimas procuraram a depoente e o RH e relataram para a depoente o que aconteceu”*, tendo declarado, ainda, que:

“(…)

04. a operadora de loja <NOME> procurou a depoente e disse que o reclamante algumas vezes colocava a mão na cintura dela, falava palavras inconvenientes e a assediava, mas não especificou as palavras ditas pelo reclamante;

05. a operadora de loja <NOME> também procurou a depoente e disse que o reclamante a assediou, mandando-lhe mensagens de cunho sexual e “nudes”. A depoente perguntou a <NOME> se ela tinha essas mensagens, mas ela disse que não, porque tinha um relacionamento;

06. a <NOME> também falou com a depoente, dizendo que o reclamante a assediava com palavras de assédio sexual, também mandando mensagens;

07. outra pessoa da limpeza, cujo nome não se recorda, também procurou a depoente e disse que o reclamante lhe mandava mensagens com teor sexual e a perseguia quando ela estava fazendo limpeza na loja;

08. depoente era chefe administrativa na época e, por isso, as vítimas procuraram a depoente;

(…)

13. a <NOME> disse que o reclamante a assediava desde quando ela prestava serviços terceirizados para a empresa, mas as outras

mulheres não relataram nenhuma data em relação a quando ocorreram os assédios;”

O presente caso se enquadra justamente na moldura exposta pelo Protocolo do CNJ, que mencionei acima, e, portanto, entendo que o conjunto probatório é sim suficiente a corroborar com a tese da defesa, bem recepcionada pela sentença.

Os questionamentos do reclamante não têm força suficiente a convencer do contrário. A entrega das denúncias foi confirmada pela testemunha, tratando-se de casos reiterados que, aliás, em caso de importunação sexual, ostentam verossimilhança. Não se trata da banalização ou da esporadicidade de uma única acusação de importunação sexual. As acusações foram reiteradas, repito.

A inexistência de imagens tampouco retira o poder probante da prova documental apresentada porque, sabidamente, esse tipo de comportamento não se faz sob luzes. A existência de câmeras de vigilância no local de trabalho é incontroversa e o assediador ou o importunador não desconhece a existência dessas câmeras. Por isso é evidente que não vai praticar o assédio ou a importunação para ser flagrado.

Tampouco a inexistência de datas nesses documentos retira-lhes a fidedignidade. Como já mencionado, não raro a vítima protela a acusação por receio de represálias.

O fato de não terem as vítimas registrado Boletim de Ocorrência também não é suficiente a impor o entendimento de que as acusações seriam falsas. É público e notório que as vítimas de assédio ou de importunação sexual nem sempre adotam essa medida. O trecho acima transcrito do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero trata disso ao se referir a medo ou vergonha da vítima. Além disso, descabida a argumentação de que a reclamada deveria tê-lo feito porque a questão é personalíssima.

Por fim, se houve incúria da reclamada ao acionar o setor de prevenção somente após a dispensa do recorrente, esse fato em nada o auxilia. A questão é de interesse das vítimas que, se for o caso, poderão se voltar contra a empresa por inércia diante das acusações feitas. Mas,

repite, esse fato, por si, não é suficiente a impor a conclusão de que as acusações não teriam sido verdadeiras.

Enfim, por qualquer ângulo que se observe a questão, não vejo como alterar a sentença, a qual, por correta, deve prevalecer.

Mantenho.

HORAS EXTRAS E REFLEXOS

O reclamante não se conforma com a sentença no ponto em que rejeitou o pleito relativo às horas extras e reflexos. Argumenta, em síntese, que *"restou demonstrado por meio de depoimentos testemunhais em audiência a 'obrigatoriedade' da troca de uniforme pelo autor antes de marcar o início de sua jornada de trabalho, e após a marcação de sua saída das atividades laborais, sendo certo que, devido à troca de uniforme já citada, o autor ficava a disposição da Reclamada cerca de 40 (QUARENTA) minutos diariamente que não eram computados em seu controle de jornada"*.

Sem razão.

O § 2º, VIII, do artigo 4º da CLT dispõe:

"Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

(...)

VIII - troca de roupa ou uniforme, **quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.**" (grifei)

No caso dos autos, a reclamada provou que não havia obrigatoriedade de realização de troca de roupa ou uniforme no local

de trabalho. Foi o que disse a testemunha por ela indicada (ID 99511b6 - Pág. 4).

A testemunha ouvida a rogo do reclamante foi reticente em seu depoimento, quanto a essa questão, tendo declarado o seguinte:

“(...) o reclamante não poderia ir uniformizado para a empresa porque a empresa proibia, mas nunca viu ninguém o proibindo, mas quando os empregados chegam na empresa o RH já diz que não pode ir uniformizado. Quando questionado se viu isso acontecer com o reclamante, disse que não.” (ID 99511b6 - Pág. 5)

Portanto, se o reclamante não estava obrigado a se trocar na empresa, o tempo gasto com isso não pode ser tido como tempo à disposição do empregador, nos termos da legislação acima transcrita.

Correta a sentença, portanto, devendo prevalecer.

Mantenho.

É o que proponho.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Daniel de Paula Guimarães.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Willy Santilli, Daniel de Paula Guimarães e Edilson Soares de Lima.

CONCLUSÃO

ACORDAM os Magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** do recurso interposto e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, mantida íntegra a sentença, nos termos da fundamentação do Voto do Relator.

WILLY SANTILLI
Relator

PROCESSO TRT/SP N. 1001494-42.2024.5.02.0362

Disponibilizado no PJe em 27/11/2025

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO ORDINÁRIO
ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE MAUÁ
RECORRENTES: VALTEC INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
LIMITADA e <NOME>
RECORRIDOS: OS MESMOS
RELATORA: SILZA HELENA BERMUDES BAUMAN (CADEIRA 2)



Inconformadas com a respeitável sentença de origem, que julgou a ação parcialmente procedente, as partes interpõem recurso ordinário objetivando a reforma dos tópicos que lhes foram desfavoráveis.

Insurge-se a Ré quanto à conversão do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato do trabalho e das verbas rescisórias daí decorrentes. Alega, ainda, existência de contrato por prazo determinado com conseqüente incidência da multa do artigo 479 da CLT e não aviso prévio. Também, pretende reforma quanto à condenação em obrigação de fazer e sua condenação no pagamento da multa do artigo 477 da CLT e na indenização por danos morais, além de reforma quanto à improcedência da reconvenção.

Por sua vez, não se conforma o Reclamante acerca do indeferimento das horas extras.

Depósito recursal e custas processuais (ID b26fc69, 24cf2f7 e b405ee6).

Embargos de Declaração (ID 34341c1), rejeitados (ID 128819a).

Contrarrazões (ID c199970).

Relatados.

VOTO

CONHEÇO dos recursos, eis que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

I - DO RECURSO DA RECLAMADA

DA VALIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO (CONVERSÃO EM RESCISÃO INDIRETA) - VERBAS RESCISÓRIAS - INCIDÊNCIA DO ARTIGO 479 DA CLT

A Recorrente pretende a reforma da r. sentença de origem que converteu o pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho.

Sustenta que tal medida não se sustenta, tendo em vista que o Reclamante havia formulado de próprio punho pedido de demissão, não havendo prova nos autos de que tenha sido coagido a pedir demissão. Assevera que o Reclamante pediu demissão em razão de sua esposa estar grávida.

Quanto às condições do alojamento, aduz que a testemunha do Reclamante afirmou que havia limpeza no local e quanto à falta de alimentação, afirma que não constou nada a este respeito na inicial, além disso, afirma que a testemunha não confirmou a informação sobre o uso de entorpecentes nos alojamentos.

No tocante à alegação de que houve falta de água no local, o Recorrente argumenta que não pode ser responsabilizado por fato de terceiro.

À análise.

Em sentença, houve reversão do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho, sob os seguintes fundamentos:

“(…)

No caso dos autos, verifico a demissão voluntária da parte reclamante à fl. 120, redigida de próprio punho.

Analisando o depoimento da única testemunha ouvida (fls. 183 /184), destaco os principais pontos sobre este tópico:

- Testemunha <NOME>: afirmou que a parte reclamante saiu da

empresa por conta das péssimas condições de alojamento, pois não tinha alimento, faltava água para o banho, e às vezes, faltava até água potável; que no alojamento havia carrapatos e pulgas; que a limpeza feita não era suficiente; que não havia segurança no alojamento, onde dormiam 4 pessoas por quarto; e que também foi pressionado a se demitir após reclamar perante a empresa das condições em que estavam alojados.

A partir da prova oral, é possível concluir que os alojamentos oferecidos pelo polo empregador não detinham condições mínimas de higiene, bem como não observavam os requisitos normativos da NR-24 do MTE.

Com efeito, a NR-24, que trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, destaca, dentre outros pontos, o seguinte:

"24.7 Alojamento

24.7.1 Alojamento é o conjunto de espaços ou edificações, composto de dormitório, instalações sanitárias, refeitório, áreas de vivência e local para lavagem e secagem de roupas, sob responsabilidade do empregador, para hospedagem temporária de trabalhadores.

24.7.2 Os dormitórios dos alojamentos devem:

a) ser mantidos em condições de conservação higiene e limpeza;

24.7.3 Os quartos dos dormitórios devem:

(...)

c) possuir colchões, lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados, adequados às condições climáticas;

(...)

24.9 Disposições gerais

24.9.1 *Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecida aos trabalhadores água potável, sendo proibido o uso de copos coletivos.*

24.9.1.1 *O fornecimento de água deve ser feito por meio de bebedouros na proporção de, no mínimo, 1 (um) para cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores ou fração, ou outro sistema”.*

Se a parte empregadora optou por trazer trabalhadores de outras cidades para atuar nas frentes de trabalho, deve garantir um ambiente digno para alojar seus empregados que permanecerão provisoriamente na frente de trabalho.

Ademais, o fato de o polo obreiro ficar sem acesso à água potável, sendo impedido de tomar banho ou de lavar suas roupas, também lesa, de forma indubitável, a integridade psíquica do trabalhador.

Isso em vista, concludo que a demissão “voluntária” operada (fl. 120), deu-se, na realidade, mediante vício de consentimento. Com efeito, o polo obreiro, pela premente necessidade da situação que lhe foi imposta - falta de condições mínimas de alojamento -, abriu mão das verbas rescisórias típicas de uma rescisão por iniciativa da parte empregadora ou de uma rescisão indireta do contrato, no intuito de encontrar outro emprego em que sua dignidade fosse respeitada.

Assim, entendo que a parte autora foi submetida a prestação manifestamente desproporcional, conforme preleciona o art. 157 do CC ao disciplinar o vício do negócio jurídico denominado “lesão”:

Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.

Desse modo, considerando que o polo empregador incidiu nas alíneas “b” e “c” do art. 483, CLT (“correr perigo manifesto de mal considerável + não”), a convolação cumprir o empregador as obrigações do contrato da demissão voluntária em rescisão indireta é medida que se impõe, ante a falta grave cometida pela parte empregadora.

Isso em vista, reconheço, com fulcro no art. 483, "b" e "c", CLT, a rescisão indireta do contrato de trabalho da parte autora.

Quanto à data da extinção contratual, incontroversa a data aposta no TRCT - 08/10/2024 (fl. 121).

Desta feita, como desdobramento da rescisão contratual na modalidade reconhecida, a parte autora faz jus ao recebimento das verbas trabalhistas e rescisórias pleiteadas em exordial, cujo adimplemento não foi comprovado, quais sejam:

- Saldo de salário, referente ao mês 10/2024;*
- Aviso-prévio indenizado (30 dias), observada a projeção ficta do termo final do contrato para 07/11/2024;*
- 13º salário proporcional (01/12);*
- Férias indenizadas proporcionais (01/12) + 1/3 constitucional;*
- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, de todo o pacto laboral, inclusive depósitos sobre as verbas rescisórias (exceção feita ao aviso prévio, diante do disposto na OJ-SDI1-42, II, do TST).*

Ainda, deverá a parte ré proceder ao recolhimento dos depósitos do FGTS incidentes sobre as verbas rescisórias (exceção feita às férias indenizadas, diante do disposto na OJ-SDI1-195 do TST).

Observo desde logo que não serão deduzidas as verbas constantes no TRCT de fl. 121, visto que zerado em virtude da dedução ilegal de R\$ 1.099,85 a título de indenização do art. 480 da CLT, sem que haja qualquer prova de prejuízo causado pelo empregado ao polo empregador. Assim, as verbas acima deferidas não deverão sofrer qualquer dedução, visto que ela já foi aplicada por ocasião da extinção do contrato.

As verbas acima foram contabilizadas se acrescentando o período da projeção do aviso-prévio indenizado.

As verbas rescisórias devem ser calculadas levando em consideração a integração das parcelas salariais deferidas na presente sentença.

Os valores que seriam destinados à conta vinculada do FGTS deverão, obrigatoriamente, transitar pela conta vinculada da parte reclamante, para posterior liberação por alvará, nos termos do art. 26-A da Lei 8.036/1990.

Desta forma, julgo PROCEDENTE o pleito autoral”.

A sentença “a quo” não carece de reforma no que diz respeito à conversão do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho.

A dispensa indireta é forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, tendo em vista a falta de natureza grave praticada pelo empregador.

Ao contrário da justa causa, cujas hipóteses são taxativamente previstas em lei, as hipóteses de dispensa indireta, relacionadas pelo legislador no artigo 483 da CLT, são apenas exemplificativas.

Destarte, todo e qualquer ato ou omissão do empregador, que seja suficientemente grave e torne impossível ou intolerável a continuidade da relação de emprego, pode ensejar a cessação do contrato por tal causa. Portanto, a respeito da dispensa indireta, o sistema jurídico brasileiro é genérico.

Assim, tal falta grave não reclama uma tipificação específica, podendo compreender, contudo, qualquer ato que configure o descumprimento das obrigações contratuais, de modo que pode o empregado romper o contrato imediatamente e postular somente o pagamento das verbas da terminação, ou pode, ainda, continuar trabalhando e pleitear a cessação do contrato por decisão judicial e o pagamento das mesmas verbas, conforme previsão do art. 483, § 3º, da CLT.

No caso em tela, restou comprovada a alegação do Reclamante de que somente pediu demissão diante das condições do alojamento que encontrou em seu local de trabalho.

Constatou-se dos autos que a testemunha do Reclamante confirmou que havia problemas de higiene e de bichos no primeiro alojamento (carrapatos e pulgas) e que mesmo diante da limpeza, o problema persistia. Relatou, ainda, a testemunha que, após se mudarem para o segundo alojamento, havia problemas de segurança, sendo que ficaram em 4 pessoas em cada quarto.

Quando perguntado sobre a ocorrência de uso de entorpecentes no segundo alojamento, a testemunha sinalizou que se sentia desconfortável em responder esta pergunta, o que não se confunde com “não confirmou a informação”.

A testemunha, ainda, esclareceu que quando foram reclamar das condições do alojamento, que tinha carrapatos e pulgas, e do segundo alojamento, que não tinha segurança alguma, receberam como resposta que se não estivessem satisfeitos, que pedissem demissão.

Desta forma, resta claro que o pedido de demissão foi motivado pela falta grave cometida pela Reclamada, qual seja, total falta de higiene e condições mínimas de habitação em seus alojamentos.

Ponto que a justificativa da Recorrente para a provável falta de água não altera os rumos do julgado, na medida que a total falta de higiene do alojamento, por si só, já justificaria a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No entanto, quanto às verbas rescisórias, a Recorrente tem parcial razão, haja vista que a sentença “a quo” não fez qualquer menção ao contrato de experiência de fl. 11.

Referido documento dispõe que o contrato de trabalho se iniciou no dia 20 de setembro de 2024 e que teria vigência por 45 dias (cláusula 10^a), sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de se vincularem em caráter definitivo a um contrato de trabalho.

Assim, por se tratar de contrato por prazo determinado, razão assiste à Recorrente quanto a aplicabilidade da multa do artigo 479 da CLT, em vez da condenação no pagamento do aviso prévio indenizado.

A Recorrente, ainda, alega que nova determinação de pagamento de verbas rescisórias, em sentença, acarreta “bis in idem”, haja vista que as verbas devidas já foram quitadas, conforme TRCT de fl. 121.

Em razão da reforma do julgado quanto ao aviso prévio, devendo esta verba ser excluída da condenação, também, são excluídos o pagamento de 1/12 avos de férias proporcionais + 1/3 e de 1/12 avos do 13º salário proporcional, que foram deferidos em razão da projeção do período de aviso prévio.

Quanto à condenação no pagamento de saldo salarial, a Recorrente não tem razão, haja vista que apesar de ter constado do TRCT, fl. 121, o saldo restou zerado, em razão de descontos que foram realizados indevidamente (multa do artigo 480 da CLT), e, assim, o valor respectivo não foi pago pela Reclamada.

Destarte, dou parcial provimento para excluir da condenação o pagamento de aviso prévio indenizado, de 1/12 avos de décimo terceiro e de 1/12 avos de férias indenizadas e multa de 40% do FGTS, condenando, ainda, a Reclamada no pagamento da multa do artigo 479 da CLT, como por ela própria foi reconhecido como devido em vista do contrato de experiência vigente entre as partes.

Provejo parcialmente.

DA OBRIGAÇÃO DE FAZER

A Recorrente pretende a reforma do tópico que a condenou em obrigação de fazer, consistente na entrega da documentação para o saque do FGTS, no prazo de 10 dias, a contar da ciência do trânsito em julgado desta decisão.

Sem razão.

Em sentença a condenação na obrigação de fazer diz respeito a entrega de guia para saque do FGTS, obrigação que persiste, decorrente da manutenção da rescisão antecipada do contrato de trabalho a termo, que corresponde à dispensa imotivada.

Improvejo.

DA MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT

A Recorrente pretende a exclusão da condenação na multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT.

Sem razão.

Restou reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho em Juízo. Assim, é devida a referida multa, posto que em consonância com o entendimento pacificado no Tema 52 das Teses em Recursos Repetitivos, pelo C. TST, de efeito vinculante e de repercussão geral.

Assim, dispõe o Tema 52 do C. TST, "in verbis":

"Reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT."

Nego provimento.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E SEU VALOR

A Recorrente pretende a reforma da r. sentença de origem, que a condenou no pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 3.000,00, sustentando que as razões que levaram o Reclamante a pedir demissão foram de ordem pessoal, ou seja, a gravidez de sua esposa e o fato de não gostar da mistura que era servida nas refeições.

Argumenta, ainda, que para que haja reconhecimento do dano moral o fato deve ser relevante, sendo que sensações desagradáveis, por si só, que não trazem no seu bojo lesividade a direitos da personalidade, não merecem ser indenizadas.

Sem razão.

A inviolabilidade da integridade, da honra e da imagem da pessoa está assegurada no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal. O dano moral indenizável é aquele que atinge a esfera íntima do indivíduo, para além dos meros dissabores ou do simples inadimplemento contratual.

No caso vertente, restou incontroverso que o Reclamante sofreu

dano moral, em razão das condições em que se encontravam os alojamentos, além da ocorrência de falta de água.

Ressalte-se que os fatos ensejadores do dano moral restaram comprovados, tanto que deram causa à rescisão indireta do contrato de trabalho.

Em sentença, a indenização foi deferida, nos seguintes termos:

"(...)

A presente sentença evidenciou as condições indignas a que a parte reclamante foi obrigada a se submeter no alojamento oferecido pela parte ré.

O que se deve compreender é que o poder empregatício não é ilimitado nem discricionário, encontrando óbice nos ditames constitucionais, legais e contratuais, assim como nos princípios jurídicos e nos direitos fundamentais, plenamente aplicáveis à relação laboral, em razão de sua eficácia horizontal ("Drittwirkung") - conforme OC 18/03 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, RE 161.243/DF e RE 158.215/DF.

No caso, forçoso concluir que a empregadora coisificou seus trabalhadores, reduzindo-os a meros fatores de produção, malferindo sua dignidade por mero arbítrio, e atentando contra a valorização do trabalho humano (art. 170, caput, CF).

Evidente que houve ofensa a direitos da personalidade da parte reclamante, que foi submetida a condições degradantes de trabalho, suficientes a lhe impor constrangimentos e ferir sua dignidade.

Comprovado, portanto, que a parte empregadora extrapolou os limites de seu poder disciplinar e diretivo, de forma a ofender a dignidade e a integridade psíquica da parte autora. A existência do dano é presumível e atinge qualquer indivíduo de padrão médio de sensibilidade.

Assim, forçoso concluir pelo dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e do art. 7º, inc. XXVIII, da CF/88.

Para a fixação do montante devido a título de compensação pelo dano moral devem ser levados em consideração os critérios definidos pelo art. 223-G da CLT, em especial a natureza do bem jurídico tutelado; a intensidade do sofrimento ou da humilhação; os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; o grau de dolo ou culpa; a situação social e econômica das partes envolvidas; e o grau de publicidade da ofensa.

Nesse contexto, com fundamento nos arts. 186 e 927 do Código Civil e do art. 7º, XXVIII, da CF, sem descurar das balizas impostas pelo art. 223-G, § 1º, da CLT, arbitro a compensação por dano moral no montante de R\$ 3.000,00.

Julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido, nesses termos”.

Assim, a sentença “a quo” deve ser mantida, inclusive, quanto ao valor da condenação, tendo em vista que, ao contrário do que alegou a Recorrente, em suas razões de recurso, o valor arbitrado atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Nada a deferir.

DA RECONVENÇÃO

A Recorrente alega que o Reclamante postulou, em sua inicial, o reembolso de despesas de viagem, mesmo tendo ciência de que referidos valores já haviam sido depositados em sua conta-corrente.

Sustenta que, como demonstra o comprovante juntado aos autos, o Reclamante prestou serviços para a Recorrente a partir de 20 de setembro de 2024 e, no dia 14 de outubro de 2024, ele já foi reembolsado (comprovante fl. 280) pelas despesas de viagem.

Desta forma, como a presente ação foi ajuizada no dia 11 de novembro de 2024, o Reclamante já havia recebido o reembolso pleiteado e argumenta que não é crível que uma pessoa que descreveu tantos detalhes na petição inicial, tivesse se esquecido do recebimento do valor de R\$ 626,98, que foi depositado diretamente em sua conta.

Nesse contexto, a Recorrente pretende receber em dobro o valor que entende que foi pleiteado indevidamente.

Analiso.

Em sentença, o pedido foi julgado extinto com resolução de mérito, sob os seguintes fundamentos:

"(...)

Verifico que o pagamento foi realizado em 14/10/2024 (fl. 85), e, menos de um mês depois, foi distribuída a presente reclamação (em 12/11/2024).

Observo também que no comprovante de pagamento acima referido, além de constar de um valor superior ao que a parte reclamante esperava ver reembolsado, não há informação a que se refere a quitação realizada, pelo que não há como presumir que a parte autora saberia, de plano, o fundamento pelo qual recebeu tal quantia.

Posto tudo isto, considero crível o equívoco da parte reclamante quanto ao pedido de reembolso das despesas de viagem.

Dito tudo isto, extingo o pedido de reembolso com resolução do mérito, visto que houve o reconhecimento, pela parte autora, da quitação da dívida, fato extintivo de seu direito.

EXTINGO".

Comungo do entendimento da sentença "a quo", na medida que o Reclamante é pessoa simples e estava esperando reembolso de valor exato da passagem. Sendo depositado valor diverso, sem a discriminação do que estaria sendo pago, não se pode supor que o Reclamante tivesse ciência de qual verba estava recebendo.

Improvejo

II - DO RECURSO DO RECLAMANTE

DAS HORAS EXTRAS

O Reclamante pretende a reforma da r. sentença que julgou improcedente o pedido de pagamento de horas extras.

Sustenta que a sentença “a quo” foi omissa em relação ao TRCT, que contava com pagamento de horas extras. Assim, como o TRCT restou zerado, em razão de descontos que foram indevidos, o Reclamante entende que o valor das horas extras que constaram do TRCT deve ser deferido em Juízo.

Analiso.

“(…)

Em sentença, o pedido de pagamento de horas extras foi indeferido, nos seguintes termos:

A princípio, observo que o cartão de ponto trazido pela parte empregadora registra horários variáveis, além de frequente labor extraordinário.

Desse modo, incumbe à parte autora, com fulcro nos arts. 818, CLT c/c 373, I, CPC, o ônus de comprovar que tais documentos não correspondem com a realidade.

Em seu depoimento pessoal (fl. 183), a parte autora disse que registrava a jornada da forma como consta no controle de fl. 119, que fazia uma hora de intervalo e que o ponto era marcado por biometria.

Além disso, a parte autora não produziu prova apta a invalidar os controles, total ou parcialmente.

Desta forma, tendo em vista que não foi desconstituído o controle de ponto apresentado pela parte reclamada, os horários de trabalho e a frequência devem ser aferidos de acordo com o que consta nesses documentos.

Também observo que há, no holerite, rubrica de pagamento de horas extraordinárias submetidas ao adicional legal.

Havendo registro de pagamento de horas extraordinárias nos

holerites, cabia à parte autora apresentar demonstrativos válidos de diferenças a seu favor.

Tratando-se de ônus que competia à parte autora (art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC), uma vez que fato constitutivo do seu direito, do qual não se desincumbiu, não faz jus ao pagamento das horas extras pleiteadas

Julgo IMPROCEDENTE o pedido”.

Pois bem, concordo com o entendimento da sentença “a quo” no que diz respeito ao deferimento de “outras” diferenças de horas extras, tendo em vista a inexistência de apontamento.

No entanto, o valor das horas extras constantes do TRCT, deve constar das verbas rescisórias devidas.

Ressalto que em vista do aqui decidido, em relação à rescisão indireta do contrato de trabalho, o valor da indenização do artigo 480 da CLT, que consta do TRCT, não é devido.

Assim, condeno a Reclamada no pagamento do valor de horas extras que constava do TRCT, no importe de R\$ 245,16.

Dou parcial provimento.

DO PREQUESTIONAMENTO

Registre-se que o prequestionamento que trata a Súmula nº. 297 do Colendo TST não implica Juízo consultivo da parte acerca de todos os argumentos, artigos, incisos e alíneas aventados nas razões recursais, justificando a interposição do recurso de revista com base em uma espécie de Juízo confirmatório.

Anote-se, ainda, que a decisão turmária sobre a matéria devolvida no apelo, com entendimento diverso das razões recursais ou julgados paradigmas, não gera omissão, contradição ou obscuridade, mas desafia recurso à instância superior, sendo os embargos declaratórios meio impróprio para a reforma ou revisão.

Atentem-se as partes, por fim, ao disposto no §2º do art. 1.026, e art. 80, VII, ambos do CPC.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora Cândida Alves Leão (Regimental).

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. Magistradas: Silza Helena Bermudes Bauman (relatora), Ana Lúcia de Oliveira (revisora) e Cândida Alves Leão.

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** dos recursos ordinários interpostos pelas partes; e, no mérito, **DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso ordinário da Reclamada** para excluir da condenação o pagamento de aviso prévio indenizado, 1/12 avos de décimo terceiro proporcional, 1/12 avos de férias proporcionais + 13 e a multa de 40% do FGTS. No entanto, condena-se a Reclamada no pagamento da multa prevista no artigo 479 da CLT, em vista do seu próprio reconhecimento como devido em vez do aviso prévio indenizado. Ainda, **DAR PARCIAL PROVIMENTO ao recurso do Reclamante** para condenar a Reclamada no pagamento de horas extras, no importe de R\$ 245,16, consignado no TRCT acostado aos autos. No mais, mantém-se a r. sentença primígena, tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

SILZA HELENA BERMUDES BAUMAN
Desembargadora Relatora

PROCESSO TRT/SP N. 1001179-02.2023.5.02.0442

Disponibilizado no PJe em 29/07/2025

5ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE SANTOS

**RECORRENTES: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E
TELÉGRAFOS e <NOME>**

RECORRIDAS: AS MESMAS

RELATORA: SÔNIA MARIA LACERDA



Adoto o relatório da r. sentença de ID. 943ee9a, complementada por aquela de ID. 7cf828b, prolatada pelo Exmo. Juiz Gustavo Deitos, a qual julgou parcialmente procedentes os pedidos.

Recurso ordinário interposto pela reclamada, ID. 5b53101, versando sobre os seguintes temas: indenização por danos morais, adicional de atividade de distribuição e/ou coleta externa, honorários periciais e de sucumbência.

Dispensado o preparo.

Recurso adesivo da reclamante, ID. 110fac4, discutindo encargos moratórios, custeio de tratamento de saúde e honorários de sucumbência.

Dispensado o preparo.

Contrarrazões da autora, ID. a88a51e.

Sem resposta da ré.

É o relatório.

VOTO

Conheço dos recursos, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

RECURSO DA RECLAMADA

1. Danos morais

Em relação aos danos morais, a sentença encontra-se assim fundamentada:

No presente caso, a reclamante, no exercício de suas funções de carteira, foi vítima de um assalto à mão armada, o que gerou dano moral substancial, não apenas pelo trauma inerente à situação, mas também pelo modo pelo qual o crime se desenvolveu. A testemunha da reclamante, que com ela esteve no momento da ocorrência, relatou que o evento não se limitou à violência ou à grave ameaça e à subtração de bens: a trabalhadora foi levada a um local ermo, mantida sob o poder dos assaltantes, enquanto os bens eram roubados. Pelo exposto, percebe-se que a ação do assalto não se exauriu na violência e na subtração, mas, sim, implicou temporário cerceamento da liberdade da reclamante, vítima do crime, e essa circunstância torna patente a intensidade elevada do sofrimento da reclamante (art. 223-G, § 1º, II, CLT).

Essa intensidade ficou evidenciada não apenas pelo relato da testemunha convidada pela reclamante, mas também pelo laudo pericial, que confirmou o nexos concausal entre o evento traumático e as patologias psiquiátricas subsequentes. O laudo atestou que o assalto desencadeou ou agravou transtornos psicológicos que impactaram diretamente a qualidade de vida da reclamante, inclusive afastando-a das atividades externas, função para a qual havia sido designada.

A responsabilidade objetiva da reclamada, dispensando a comprovação de dolo ou culpa, fundamenta-se na teoria do risco proveito, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que estabelece a obrigação de indenizar quando a atividade do empregador expõe o empregado a riscos peculiares. Os carteiros, ao realizarem a entrega de correspondências em vias públicas, enfrentam perigos específicos, como assaltos e outras ameaças à integridade física e psicológica.

Nessa perspectiva, é importante salientar que o fato de a reclamante ter sofrido um único assalto não diminui a intensidade do sofrimento,

dadas as circunstâncias extremas vivenciadas. Acrescente-se, também, que a testemunha convidada pela reclamada informou que a única providência tomada de imediato foi o aconselhamento à reclamante para que fosse ao médico. Isso denota que a reclamada não empreendeu esforços efetivos para minimizar os danos causados à reclamante (art. 223-G, § 1º, IX, CLT). Ocorre que o ambiente de trabalho, ainda que externo, é uma extensão do dever da empresa de garantir condições mínimas de segurança. Nesse sentido, a ECT não pode se eximir da responsabilidade pelos danos sofridos pela reclamante, uma vez que o exercício de suas funções, nas condições impostas, a expôs a riscos substanciais.

De fato, a falta de medidas eficazes para garantir a segurança de seus empregados configura um desvio do dever de proteção, previsto como um dos pilares das relações de trabalho.

[...]

A situação dos autos dá origem ao dever de indenizar, com fundamento no princípio do poluidor-pagador, consagrado internamente no art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981 e no art. 225, § 3º, da Constituição Federal. Ao mesmo passo, a manutenção de meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado consiste em dever jurídico de matriz constitucional, insculpido nos arts. 170, caput e III, 200, VIII e 225, caput, da Constituição Federal.

O empregador deve ter postura ativa no sentido de proteger os trabalhadores de situações que criem risco à sua higidez física e mental, que compõe o núcleo essencial de seu direito fundamental social à saúde (art. 6º, caput, Constituição Federal; e art. 12.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). Todo trabalhador, independentemente de seu regime jurídico, tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, Constituição Federal). Trata-se do princípio do risco mínimo regressivo, que orienta o operador jurídico à interpretação de que o efetivo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho configura direito humano fundamental, integrante do patrimônio jurídico de toda pessoa. Afinal, o adimplemento de tais disposições regulamentares tem por bem jurídico tutelado, destacadamente, a integridade

peçoal, que integra o feixe de direitos tutelados inclusive pelo Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos (art. 5º da Convenção Americana de Direitos Humanos) e pelo Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos (art. 7º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos).

A partir dessa fundamentação, reconhece-se que a conduta omissiva das reclamadas no cuidado com o ambiente de trabalho violou a dignidade da reclamante, expondo-a a condições inadequadas e prejudiciais à sua saúde física e mental. A reclamante é, portanto, credor de indenização por danos morais, nos termos dos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil.

Há considerações teóricas e jurisprudenciais indispensáveis com relação ao valor a ser fixado pelos danos morais constatados.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) n. 6.050, 6.069 e 6.082, conferiu interpretação conforme à Constituição aos arts. 223-A, 223-B e 223-G, § 1º, I a IV, da CLT, estabeleceu, dentre outros pontos, que os limites máximos dos valores constantes do rol do art. 223-G, § 1º, da CLT ostentam caráter simplesmente orientativo, e, portanto, não impedem o juiz de, conforme seu convencimento racional motivado, fixar valores superiores àqueles para a reparação de danos extrapatrimoniais, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

Verifica-se que o STF, ao estabelecer que a configuração e a extensão dos danos extrapatrimoniais devem nortear-se pelos postulados da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade, atribui ao julgador ordinário o papel de detectar, no caso concreto, as variáveis determinantes à conclusão quanto à ocorrência de lesão moral em prejuízo do autor. Essas variáveis podem ter diversas naturezas, que somente o caso concreto pode individualizar.

Logo, diante do princípio da igualdade (arts. 5º, caput, Constituição Federal e 1º e 2º da Declaração Universal de Direitos Humanos) e da vedação da discriminação entre trabalhadores (arts. 7º, XXX, Constituição Federal e 7º do Pacto Internacional de Direitos

Econômicos, Sociais e Culturais), o salário contratual do trabalhador envolvido na situação danosa encontra-se em posição de preterição praticamente absoluta. Afinal, basta que qualquer direito da personalidade se apresente violado na situação concreta para que o aspecto puramente econômico inerente à pessoa (ganhos financeiros) seja sucumbente no processo de ponderação de valores próprio à quantificação do dano extrapatrimonial.

No caso em exame, o salário contratual da reclamante não se mostra como critério razoável e proporcional à quantificação dos danos morais sofridos, e, se aplicado fosse, representaria parâmetro desigual de reparação de danos.

A indenização por danos morais no valor de R\$ 39.600,00, correspondente ao limite do pedido, nos termos dos arts. 141 e 492 do CPC, é uma medida justa e proporcional à capacidade econômica da reclamada, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), entidade pública de grande porte com recursos e estrutura significativos. Este valor tem potencial para exercer uma função pedagógica, essencial à sanção pecuniária em casos de responsabilidade objetiva por omissões em políticas de segurança laboral.

Ao impor à ECT essa obrigação, pretende-se não apenas compensar o sofrimento da reclamante, mas também destacar a responsabilidade da empresa em prevenir situações de risco e agir diligentemente quando ocorre um incidente, oferecendo apoio adequado aos trabalhadores afetados.

A função pedagógica da indenização por danos morais ganha ainda mais relevância no contexto de atividades laborais que expõem o trabalhador a um risco inerente, como é o caso da função de carteiro. O valor fixado visa desestimular a reclamada a adotar posturas omissivas ou insuficientes, lembrando-a do dever de implementar políticas de segurança e assistência de forma concreta e eficaz. Além disso, é uma reafirmação do compromisso que toda organização, especialmente uma entidade pública, deve ter com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, compatível com a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

Assim, julgo procedente o pedido de indenização por danos morais e fixo o valor da reparação em R\$ 39.600,00, com base na finalidade reparatória da indenização e no papel educativo e preventivo da Justiça do Trabalho, encorajando a reclamada e outras empresas a fortalecerem suas práticas de proteção ao trabalhador, de forma a promover uma cultura de segurança e respeito aos direitos fundamentais no ambiente laboral.

Como se vê, está claramente demonstrado que a reclamante ficou sob a custódia de assaltantes em lugar ermo durante a prática do roubo, sendo presumível o grave emocional sofrido.

As ocorrências envolvendo agentes dos Correios se tornaram corriqueiras na atualidade, de modo que, a despeito da responsabilidade do Estado em promover a segurança pública, o empregador responde objetivamente em função da submissão de seus empregados a situações que envolvem risco acentuado.

Aliás, o C. TST editou tese vinculante envolvendo o reclamado por ocasião do julgamento do RR-1000403-39.2023.5.02.0462 (Tema 84 de recursos repetitivos), cuja redação é a seguinte:

Em caso de roubo sofrido por carteiro (agente postal) durante o trabalho, é objetiva a responsabilidade civil do empregador pela reparação do dano moral, uma vez que a atividade de entrega de correspondências e mercadorias envolve risco diferenciado em relação aos trabalhadores em geral.

Trata-se exatamente da situação dos autos, não havendo mais o que se discutir sobre a responsabilidade do réu.

Com relação ao valor da indenização, entendo que o fato de ter sido levada para lugar ermo e mantida sob a custódia dos criminosos justifica a indenização no montante deferido (R\$ 39.600,00).

Nada a reparar.

2. Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa (AADC)

O réu não se conforma com a condenação ao pagamento do

Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa (AADC), haja vista que a reclamante passou a desenvolver atividades internas.

O AADC possui previsão no item 4.8 e seguintes do PCCS/2008, sendo devido aos trabalhadores que exercerem atividade postal externa de distribuição e/ou coleta em vias públicas, com previsão de supressão em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja, *“atividade de distribuição e /ou coleta em vias públicas, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens”*, na forma do item 4.8.2.

Não obstante a parcela seja paga em função do exercício de atividade externa, a jurisprudência do C. TST se orienta no sentido de que não pode haver prejuízo da remuneração quando o afastamento decorre de acidente ou doença com origem no trabalho, como é o caso da reclamante.

Confirmam-se os seguintes julgados a respeito do assunto:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - PRESCRIÇÃO - RECEBIMENTO DE PARCELA POR EQUIPARAÇÃO O Recurso de Revista, nos temas, não foi admitido pelo despacho publicado sob a égide do NCP. Observância do art. 1º da Instrução Normativa nº 40/2016 do TST. DOENÇA OCUPACIONAL - CONFIGURAÇÃO - NEXO DE CAUSALIDADE O tópico em epígrafe não foi objeto do juízo de admissibilidade do Eg. TRT. Incide o art. 1º, § 1º, da Instrução Normativa nº 40/2016 do TST. ECT - ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (AADC) - REABILITAÇÃO FUNCIONAL DECORRENTE DE DOENÇA OCUPACIONAL - SUPRESSÃO DO PAGAMENTO DA PARCELA Esta Eg.Corte Superior tem orientado ser devida a manutenção do pagamento do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa (AADC) a empregado que já percebia a parcela e que passou a desempenhar atividades internas na ECT, em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional, tendo em vista que, em tal situação, a readaptação do trabalhador não deve prejudicar a sua remuneração. Julgados. Recurso de Revista não conhecido” (TST, RR-1482-50.2017.5.22.0001, 8ª Turma, Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 04/10/2019 - destaquei).

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (AACD). REABILITAÇÃO PROFISSIONAL. READAPTAÇÃO EM FUNÇÃO DISTINTA. SUPRESSÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Tal como consignado na decisão agravada, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que empregado que já percebia Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa e que foi readaptado para o exercício de funções internas, em decorrência de acidente de trabalho (ou doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho) faz jus à manutenção da parcela, vez que, nestas circunstância, a readaptação do empregado não pode implicar redução salarial. Desse modo, tendo sido registrado no acórdão recorrido que a lesão que incapacitou o reclamante para a função de carteiro é relacionada ao trabalho, o Regional, ao determinar o restabelecimento do pagamento da referida gratificação ao reclamante, decidiu em consonância com a jurisprudência do TST. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Considerando ser irrecorrível a decisão colegiada quanto à não transcendência do recurso de revista (art. 896-A, § 4º, da CLT), bem como que não cabe recurso extraordinário ao STF em matéria de pressupostos de admissibilidade de recursos de competência de outro Tribunal, por ausência de repercussão geral, determina-se a baixa imediata dos autos. Agravo não provido, com imposição de multa e determinação de baixa dos autos à origem" (TST, Ag RR-2148-62.2016.5.13.0025, 5ª Turma, Relator: Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/08/2019 - destaquei).

Diante do contexto jurisprudencial apurado, não há o que reparar na decisão de origem.

Mantenho.

3. Honorários periciais

Sem desmerecer o excelente trabalho realizado, os honorários periciais médicos arbitrados na origem em R\$ 4.000,00, merecem redução para R\$ 3.000,00, alinhando-se aos valores normalmente admitidos pela jurisprudência para casos semelhantes.

Anote-se que o próprio profissional pleiteou R\$ 3.500,00 a título de honorários.

Provejo para reduzir os honorários periciais médicos para R\$ 3.000,00.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

1. Tratamento de saúde

A reclamante insiste na responsabilização do réu pelo seu tratamento de saúde pós-ocorrência criminosa.

Sem razão, todavia.

Agiu bem a origem ao extinguir o pedido sem resolução de mérito, em função da causa de pedir deficitária.

Com efeito, incumbia à autora especificar o tipo e a extensão do tratamento necessário, sendo inviável a condenação nos termos genéricos pleiteados pela autora.

Nada a reparar.

2. Encargos moratórios

Constituindo a correção monetária e os juros acessórios do principal, devem ser definidos quando da liquidação da r. sentença exequenda e, portanto, na fase de execução. E, por constituírem o real valor que será quitado na execução, deve ser observada a legislação vigente sobre o tema por ocasião da quitação da dívida, quando se extingue a obrigação.

Ratificando o acima delineado com relação ao momento oportuno para a discussão da matéria em epígrafe, assim dispõem a Súmula nº 211 e a OJ nº 7, item III, do Tribunal Pleno, ambas do C. TST, de onde se conclui que a r. sentença exequenda não transita em julgado no tocante à correção monetária e aos juros, porque deverá ser aplicada a legislação de referência vigente quando da liquidação do r. julgado, em face do princípio "tempus regit actum".

Por conseguinte, a correção monetária e os juros deverão observar os índices vigentes na fase de liquidação.

Provejo nesses termos.

MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS

4. Honorários de sucumbência

A autora pretende a exclusão da condenação ao pagamento de honorários de sucumbência, ou, ao menos, a alteração da base de cálculo.

O réu, por sua vez, pretende a redução do valor dos honorários aos quais foi condenado.

Tendo em vista o ajuizamento da demanda após o início da vigência da reforma trabalhista, certo é que a laborista assumiu o risco de ter de arcar com os honorários advocatícios sucumbenciais, por força da redação do art. 791-A da CLT, cujo *caput* é regra de aplicação geral que não foi declarada inconstitucional.

Assim, entende-se que a reclamante deve mesmo ser condenada ao pagamento de honorários de advogado em relação aos pedidos julgados totalmente improcedentes (não sobre o valor atribuído à causa, como se entendeu na origem).

E, revendo posicionamento anterior, entende-se também que não se justifica o desconto do valor dos honorários do crédito a ser recebido pela trabalhadora, quer neste ou em outro processo, pois tal recebimento não pode importar presunção absoluta da lei de que houve cessação da condição de hipossuficiência econômica, sob pena de violação do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal.

Essa, inclusive, foi a conclusão do Ministro Alexandre de Moraes, Redator Designado para o acórdão proferido pelo C. STF no âmbito da ADI 5766, *in verbis*:

Em vista do exposto, CONHEÇO da Ação Direta e, no mérito, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido para declarar a

inconstitucionalidade da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, constante do caput do art. 790-B; para declarar a inconstitucionalidade do § 4º do mesmo art. 790-B; declarar a inconstitucionalidade da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, constante do § 4º do art. 791-A; para declarar constitucional o art. 844, § 2º, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017. É o voto. (destaquei).

No julgamento, vários Ministros do C. STF ressaltaram que a concessão dos benefícios da justiça gratuita não implica isenção absoluta das custas e despesas processuais, de modo que me permito destacar o seguinte trecho do voto do Ministro Edson Fachin:

Da mesma forma, importante afirmar que o benefício da gratuidade da Justiça não constitui isenção absoluta de custas e outras despesas processuais, mas, sim, desobrigação de pagá-las enquanto perdurar o estado de hipossuficiência econômica propulsor do reconhecimento e concessão das prerrogativas inerentes a este direito fundamental (art. 5º, LXXIV, da CRFB) (destaquei).

Tal decisão está em linha com o pedido de **inconstitucionalidade parcial** formulado na petição inicial da ADI 5766 pelo D. Procurador Geral da República e foi confirmada por ocasião do julgamento dos embargos declaratórios opostos no âmbito daquela ação.

Logo, são mesmo devidos honorários de sucumbência pela autora, cuja exigibilidade fica suspensa, dependendo a cobrança de prova cabal, a ser produzida pelo credor dos honorários, dentro do prazo previsto na lei, sobre a efetiva cessação da condição de hipossuficiência econômica.

Quanto ao valor, entende-se que os honorários de sucumbência foram prudente arbitrados em 10% para ambas as partes, com base nos critérios previstos no art. 791-A da CLT, sendo compatível com o grau de complexidade da demanda.

Nego provimento ao recurso do réu e dou parcial provimento ao apelo da autora para estabelecer que a base de cálculo para os honorários por ela devidos é o valor dos pedidos julgados totalmente

improcedentes, conforme informados na inicial, acrescido dos encargos moratórios.

Ante o exposto,

Acordam os Magistrados da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer dos recursos ordinários, para, no mérito, DAR-LHES PARCIAL PROVIMENTO, a fim de: 1) reduzir o valor dos honorários periciais médicos para R\$ 3.000,00; 2) determinar os encargos moratórios observem os critérios vigentes por época da liquidação; e 3) ajustar a base de cálculo dos honorários de sucumbência devidos pela autora para o valor dos pedidos julgados totalmente improcedentes, conforme lançados na inicial, acrescidos dos encargos moratórios. No mais, manter íntegra a decisão recorrida, inclusive quanto aos valores atribuídos à condenação e às custas, os quais permanecem compatíveis, tudo nos termos da fundamentação.

VOTAÇÃO UNÂNIME

Presidiu a sessão a Exma. Sra. Magistrada LEILA CHEVTCHUK.

Tomaram parte do julgamento os(as) Exmos(as). Magistrados(as) SONIA MARIA LACERDA, ANA CRISTINA L. PETINATI e MAURÍLIO DE PAIVA DIAS.

Relatora: a Exma. Sra. Magistrada SONIA MARIA LACERDA

São Paulo, 22 de julho de 2025

Luiz Carlos de Melo Filho

Secretário da 5ª Turma

SÔNIA MARIA LACERDA
Desembargadora Relatora

PROCESSO TRT/SP N. 1000187-30.2023.5.02.0090

Disponibilizado no PJe em 24/12/2025

10ª TURMA**RECORRENTES: <NOME>
<NOME>
<NOME>****RECORRIDOS: OS MESMOS****ORIGEM: 90ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

Adoto o relatório da r. sentença de origem (fls. 405/419), complementada pela decisão de embargos de declaração (fls. 425/426), proferida pela MM. Juíza do Trabalho da 90ª Vara do Trabalho de São Paulo, que procedentes em parte os pedidos para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes de 12/01/2017 a 12/01/2018, a dispensa sem justa causa como modalidade rescisória e condenar os reclamados, solidariamente, ao pagamento de verbas rescisórias, FGTS com multa de 40%, e honorários advocatícios recíprocos de 5%.

Inconformados, os reclamados interpuseram recurso ordinário (fls. 428/434), pugnando pela reforma da r. sentença para reconhecer a prescrição quinquenal das verbas deferidas, além do deferimento dos benefícios da justiça gratuita.

A reclamante também interpôs recurso ordinário (fls. 437/444), insurgindo-se contra a improcedência dos pedidos de reconhecimento do vínculo empregatício até 13/01/2023, trabalho escravo, salários, férias e 13º salários de 2018 a 2023, devolução de empréstimo, danos morais, horas extras e benefícios normativos.

Não foram apresentadas contrarrazões.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se às fls. 451/456, nos termos do art. 6º, XII, do RICGJT, opinando pelo reconhecimento dos recursos e pelo improvimento de ambos.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Os reclamados, pessoas físicas, não recolheram o preparo recursal. Entretanto, insistem que fazem jus aos benefícios da justiça gratuita.

Com a vigência da Lei nº 13.467/2017, foi atribuída nova redação ao § 3º e acrescido o § 4º ao art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

“§ 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.

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

Dessa forma, considerando que o § 4º disciplina a possibilidade de deferimento do benefício da justiça gratuita àqueles que perceberem remuneração superior ao novo patamar estabelecido, exsurge a necessidade de demonstração de tal condição.

Contudo, para esse fim, prevalece, em virtude da inexistência de qualquer incompatibilidade normativa, a presunção de veracidade da declaração de insuficiência econômica, consoante o disposto no art. 1º da Lei nº 7.115/1983, que assim estabelece: “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”.

Por conseguinte, a declaração de hipossuficiência econômica goza de presunção *juris tantum* de veracidade e constitui, per se, prova suficiente da circunstância alegada, nos termos do art. 374, IV, do Código de Processo Civil, que assim dispõe:

“Art. 374. Não dependem de prova os fatos:

(...)

IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.”

Nessa linha de intelecção, o Tema nº 21 firmado em sede de julgamento de recursos de revista repetitivos estabeleceu as seguintes teses:

“I - Independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;

II - O pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;”

Cumprе ressaltar que a legislação trabalhista, assim como a legislação processual civil de forma geral, não estabelece distinção entre pessoas físicas e jurídicas no que concerne ao acesso ao benefício da justiça gratuita.

O empregador doméstico, pessoa física, para fazer jus ao benefício, deve comprovar que não possui condições de arcar com os encargos processuais e com os honorários advocatícios sem comprometimento do próprio sustento ou de sua família. A demonstração de sua hipossuficiência econômica pode ser efetivada mediante a apresentação de documentos tais como: declaração de hipossuficiência (declaração de próprio punho afirmando não possuir condições de arcar com as custas processuais) e comprovantes de renda (contracheques, extratos bancários, declaração de Imposto de Renda).

No caso vertente, os recorrentes juntaram aos autos a declaração de pobreza de fls. 436.

Observe-se, nesse sentido, o disposto na Súmula nº 5 deste Regional e no item I da Súmula nº 463 do C. TST.

Defiro, portanto, ao recorrente, os benefícios da justiça gratuita, isentando o recolhimento do preparo recursal.

Provejo.

RECURSO DO RECLAMADO

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Os reclamados insurgem-se contra a r. sentença, alegando que as verbas deferidas à reclamante encontram-se fulminadas pela prescrição quinquenal, prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.

Argumentam que a r. sentença de embargos de declaração (ID 5ccee3d) já havia reconhecido a prescrição das parcelas anteriores a 13/02/2018, extinguindo com julgamento do mérito os pedidos condenatórios deferidos nos itens “1”, “2” e “3” do dispositivo. Contudo, após o retorno dos autos deste Tribunal para reabertura da instrução processual, a magistrada de primeiro grau proferiu nova sentença (ID eaeb19a) deferindo novamente as mesmas verbas rescisórias, em patente contradição com a decisão anterior.

Sustentam que a prescrição é matéria de ordem pública, devendo ser reconhecida de ofício pelo magistrado, independentemente de provocação das partes, e que não está sujeita à preclusão.

Sem razão os recorrentes.

Compulsando os autos, verifica-se que o acórdão proferido por este Tribunal (ID f98f5ba) acolheu a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa arguida pela reclamante, determinando *“a reabertura da instrução processual, tão somente para designação de nova audiência de instrução para oitiva do Sr. <NOME>”*.

A decisão de embargos de declaração (ID 5ccee3d), que reconheceu a prescrição quinquenal, foi proferida em momento anterior à reabertura da instrução processual determinada por este Tribunal. Com

a anulação da sentença primitiva e a reabertura da instrução, todos os atos processuais posteriores à decisão anulada foram desconstituídos, incluindo a decisão de embargos de declaração que reconheceu a prescrição.

Ademais, a r. sentença de embargos de declaração (ID 3a27517), proferida após a nova sentença, rejeitou expressamente os embargos de declaração opostos pelos reclamados, consignando que *“a prescrição não foi acolhida, conforme consta de forma expressa da sentença embargada. Logo, não há que se falar em omissão quanto aos parâmetros de aplicação desse instituto.”*

Quanto à alegação de que a prescrição é matéria de ordem pública e pode ser reconhecida de ofício, é certo que o art. 487, II, do CPC autoriza o reconhecimento *ex officio* não vem sendo adotada por esta C. 10ª Turma, na qual prevalece o entendimento de que a prescrição é matéria de defesa.

E, insista-se, tal qual constou da decisão aclaratória de fls. 372, *“No mérito, todavia, o embargante não tem razão. O reclamado alega a existência de omissão no julgado no que diz respeito à não pronúncia da prescrição. Entretanto o tema não foi arguido em sua defesa (v. fls. 242) e sequer respondeu ao recurso ordinário interposto pela laborista, malgrado devidamente intimado para tanto (v. fls. 318). Logo, não há que se falar em omissão quanto à tema não arguido pelo embargante em nenhum momento do processo. Acresça-se, outrossim, que o acordão embargado declarou a nulidade integral do julgado, determinando a reabertura da instrução processual com a prolação de nova sentença, de forma que a apreciação do tema levantado pelo embargante neste momento processual em nada lhe aproveitaria.”*

Em sendo assim, por não arguida em defesa, não há prescrição a ser pronunciada.

Rejeito.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO - PERÍODO DE 13/01/2018 A 13/01/2023
- TRABALHO ESCRAVO**

A irresignação recursal da parte autora, ao pretender a extensão do reconhecimento do vínculo empregatício até 13/01/2023, com a consequente caracterização de condições análogas à escravidão, demanda um exame aprofundado dos elementos probatórios e do quadro fático-jurídico delineado nos autos. Cumpre, de início, reiterar que a r. sentença de primeiro grau, pautada em um juízo exauriente da prova oral, concluiu pela inexistência de relação de emprego no período de 13/01/2018 a 13/01/2023, fundamentação essa que se afigura robusta e insuscetível de reforma. A alegação de “resgate” e de submissão a trabalho escravo, carece de lastro probatório mínimo a sustentar a reforma do decisum recorrido.

A despeito da narrativa trazida pela recorrente, a análise minuciosa do depoimento pessoal da própria reclamante revela um ponto crucial e prejudicial à sua pretensão. A admissão expressa de que “ficaram em São Paulo por 1 ano, após o nascimento das crianças em 2017 e depois foram para Goiânia quando o 1º reclamado não foi junto”, conforme consignado à fl. 409, estabelece inequivocamente a data de transição da relação laboral para o estado de Goiás em meados de 2018. Essa confissão judicial desconstitui a premissa fática fundamental da tese recursal, que postula a continuidade da prestação laboral em Goiás desde período anterior àquele reconhecido na origem. A mudança de domicílio e de local de trabalho, devidamente admitida pela própria parte, é um elemento factual objetivo que afasta a presunção de continuidade ininterrupta da relação empregatícia em condições idênticas e no mesmo local.

Ademais, os depoimentos dos informantes arrolados pela reclamante, notadamente de sua sobrinha e de seu sobrinho, apresentam uma dissonância intrínseca que compromete sua força persuasiva. Se, por um lado, aludem a relatos telefônicos sobre atrasos salariais e falta de liberdade, por outro, contraditoriamente, afirmam que a reclamante “recebeu corretamente” dos reclamados durante seu período de labor em São Paulo. Tal dicotomia lança dúvidas sobre a fidedignidade das alegações genéricas de inadimplemento e restrição, pois, se a situação era tão grave a ponto de configurar trabalho análogo à escravidão, seria esperado um relato mais coeso e uniforme acerca das condições pretéritas e contemporâneas ao labor em São Paulo, antes da alegada migração para Goiás. Essa inconsistência, ao invés de fortalecer a tese da recorrente, fragiliza-a, revelando uma narrativa que parece ter sido

construída para se amoldar à tese de acusação, e não para retratar fielmente a realidade dos fatos.

No tocante ao depoimento específico do Sr. <NOME>, arrolado como informante pela própria reclamante e cujas declarações foram obtidas em cumprimento a determinação de reabertura da instrução processual, observa-se que, embora tenha corroborado a narrativa de que a reclamante ligava para a família informando sobre a ausência de salários e de liberdade, o próprio depoente introduz elementos que desconstroem a pretensão recursal. O informante declara que “arrumou uma desculpa para a ‘patroa’ da reclamante de que a mesma precisava assinar uns documentos relativos à aposentadoria e então o depoente a trouxe para São Paulo, o que ocorreu em 2023, no início do ano”. Tal relato é particularmente revelador, pois demonstra, de um lado, a existência de comunicação e acesso à empregadora, descaracterizando a restrição de locomoção e o isolamento total que são pilares da configuração de trabalho análogo à escravidão. De outro lado, evidencia que a saída da reclamante de Goiás para São Paulo não foi um “resgate” em sentido estrito, mas sim uma saída planejada e autorizada pela empregadora, sob um pretexto arquitetado pelo próprio sobrinho.

Crucialmente, o mesmo depoente prossegue em sua narrativa afirmando que, “quando retornou para São Paulo a reclamante disse que não voltaria mais para Goiás porque ficou 5 ou 6 anos sem receber salários”. Essa declaração, por si só, é suficiente para afastar a tese de trabalho forçado. A decisão autônoma da reclamante em não retornar ao local de trabalho de origem, manifestada em São Paulo, demonstra plena capacidade de autodeterminação e liberdade de escolha. Não se trata de uma situação de aprisionamento ou de impossibilidade de saída, mas sim de uma manifestação de vontade da empregada em não mais prosseguir com a relação laboral no local onde, segundo sua própria percepção, seus direitos não estavam sendo satisfeitos. A liberdade de decidir sobre o próprio futuro laboral, mesmo que baseada em uma percepção de inadimplemento, é antagônica à essência do trabalho forçado e degradante.

Ademais, é fundamental ponderar que a própria natureza do testemunho prestado pelo Sr. <NOME>, assim como o de sua irmã (informante), qualifica-se como testemunho indireto ou de “ouvir

dizer". O depoente admite expressamente que teve conhecimento dos fatos por meio de relatos telefônicos da própria reclamante. Essa modalidade de prova, embora admissível, detém menor valor probante em comparação com depoimentos de quem presenciou diretamente os fatos. O sistema processual, ciente das limitações da prova testemunhal indireta, exige que tais relatos sejam corroborados por outros elementos de convicção que demonstrem a veracidade das informações transmitidas. No presente caso, a ausência de provas diretas que atestem as condições degradantes ou a restrição de locomoção em Goiás, aliada à fragilidade do testemunho indireto e às contradições internas, impede a configuração do tipo penal de trabalho em condições análogas à escravidão.

A tipificação de trabalho análogo à escravidão, insculpida no art. 149 do Código Penal, requer a demonstração inequívoca de uma das condutas ali descritas: trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou servidão por dívida. A alegação de ausência de pagamento salarial, ainda que comprovada, por si só, não configura o delito de trabalho análogo à escravidão. Configura, sim, um grave inadimplemento contratual, apto a fundamentar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT. Contudo, para que a rescisão indireta seja reconhecida, é imprescindível a comprovação da vigência do vínculo empregatício e da gravidade do descumprimento patronal. No período de 13/01/2018 a 13/01/2023, como amplamente demonstrado, a prova não sustenta a existência de tal vínculo em Goiás, nem tampouco a configuração das condições degradantes ou forçadas. A ausência de reconhecimento do vínculo no período postulado esvazia, por conseguinte, qualquer pretensão de reconhecimento de rescisão indireta ou de condenação por trabalho análogo à escravidão.

Por fim, a alegação da reclamante de que realizou um empréstimo pessoal de R\$ 4.000,00 à segunda reclamada em julho de 2022, além de totalmente desprovida de qualquer suporte probatório, revela uma incongruência fática de extrema gravidade com a narrativa de que se encontrava em situação de total privação de salários e liberdade. A capacidade de dispor de recursos financeiros para conceder um empréstimo, mesmo que de forma voluntária ou coagida (o que não se demonstra), contrasta frontalmente com a ideia de uma trabalhadora em condições análogas à escravidão, sem meios de subsistência e sob o domínio absoluto do empregador. Essa contradição mina a credibilidade

de toda a versão apresentada pela reclamante, reforçando a convicção de que a tese de trabalho análogo à escravidão foi construída de forma artificial e sem o devido amparo nos fatos. A ausência de verossimilhança na alegação de empréstimo, somada à fragilidade das demais provas, autoriza o indeferimento integral dos pedidos formulados com base na tese de trabalho escravo.

Diante do exposto, e em consonância com a fundamentação exarada na r. sentença de primeiro grau, reafirma-se a manutenção do reconhecimento do vínculo empregatício tão somente no período de 12/01/2017 a 12/01/2018. As alegações de trabalho em condições análogas à escravidão no período posterior, carecem de comprovação robusta e são infirmadas pelos elementos de convicção constantes nos autos, incluindo as confissões e os testemunhos que, ao invés de corroborar, desconstroem a tese da recorrente.

Neste diapasão, cumpre destacar a relevância do parecer do Ministério Público do Trabalho, o qual, após detida análise dos autos, concluiu pela improcedência do pedido de reconhecimento de trabalho análogo à escravidão e pela manutenção da r. sentença. A manifestação ministerial, por sua acuidade técnica e imparcialidade, reforça a solidez jurídica da decisão ora mantida. Pede-se vênua para transcrever, como parte integrante desta fundamentação, os principais excertos do parecer do Parquet, em especial aqueles que abordam a análise da prova testemunhal e a descaracterização do tipo penal em questão.

“PARECER

1. RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinários interpostos pelas partes contra a sentença que acolheu parcialmente os pedidos iniciais.

Não foram ofertadas razões de contrariedade.

O Ministério Público do Trabalho foi intimado para intervenção.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Do conhecimento

Pelo conhecimento dos apelos, uma vez que restam preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade recursal, conforme certificado na vara de origem.

2.2. Do mérito

O processo retorna à análise da Turma Regional, após acórdão que anulou a primeira sentença e determinou a oitiva do sobrinho da Reclamante, arrolado como testemunha.

Cumprida a determinação da Corte Revisora, após a prolação de nova sentença e rejeição dos embargos opostos pelas partes, os recursos ordinários são submetidos ao exame da douda 10ª Turma.

Desde logo o que se observa é que a Reclamante, trabalhadora doméstica, alega condições análogas a de escravo, porquanto teria prestado serviços durante longo período sem perceber salários e ainda sujeita a jornadas exaustivas.

As alegações iniciais relativas ao trabalho prestado após 12/01/2018 e até 13/01/2023, período em que teriam sido impostas as condições capazes de caracterizar a escravidão moderna, foram afastadas pela julgadora de origem, por ausência de prova.

Inicialmente, registra-se que ao Ministério Público do Trabalho foi incumbida a defesa da ordem jurídica quando violados interesses sociais ou individuais indisponíveis constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

Nesse passo, a atuação ministerial justifica-se quando a violação às normas trabalhistas tenha caráter coletivo ou relevância social, como se infere dos artigos 127 e 129 da Constituição da República de 1988, artigos 6º e 83, inciso III, da Lei Complementar nº 75/1993 e artigo 1º da Lei nº 7.347/85.

Os fatos narrados na inicial consubstanciam violações a direitos fundamentais dos trabalhadores, a justificar a atuação do Parquet trabalhista, na busca da erradicação do trabalho em condições análogas a de escravo.

Registre-se que o combate a todas as formas de escravidão encontra suporte em diversos diplomas normativos internacionais: a Convenção sobre a Abolição da Escravatura (1926) e seu Protocolo Suplementar (1956), a Declaração Universal de Direitos do Homem (arts. IV e V), os Pactos de Nova Iorque (1966), as Convenções n.ºs 29 e 105 da OIT e sua Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais (1998), o Pacto de San José da Costa Rica (art. 6º), a Declaração Sociolaboral do Mercosul (art. 5º), dentre outros.

Do mesmo modo, o ordenamento jurídico pátrio repele a escravidão moderna, vedando qualquer forma que configure restrição à liberdade e à dignidade do trabalhador, na medida em que a Constituição Federal protege e eleva à categoria de valores máximos os seguintes princípios: a cidadania, a dignidade e a valorização do labor humano (art. 1º, II, III e IV); a solidariedade social (art. 3º, I) e a busca pela erradicação da marginalização social (art. 3º, II); a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II); a liberdade (art. 5º, caput), inclusive de profissão (art. 5º, XIII) e de locomoção (art. 5º, XV); a vedação à pena de morte e de tratamento desumano (art. 5º, XLVII) e à prisão civil por dívidas (art. 5º, LXVII), com a punição de todo ato atentatório aos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI); a fundamentalidade do direito social ao trabalho digno (art. 6º e 170); a função social da propriedade (art. 5º, XXIII e 170, III); o pleno emprego (art. 170, VIII); e o primado da justiça social (art. 193).

Na hipótese retratada nos presentes autos, conforme noticiado desde a exordial, o Ministério Público do Trabalho autuou a denúncia do sindicato dos trabalhadores domésticos (NF 000625.2023. 02.000/6), em 31/01/2023.

Na apreciação prévia da denúncia constou:

“Trata-se de notícia de fato autuada em decorrência de denúncia recebida por esta Regional, firmada pelo sindicato dos trabalhadores domésticos, em face de “<NOME>”, relatando, o seguinte: ‘Uma trabalhadora doméstica, contratada em 12/01/17, não recebe salário, não recebe 13º salário, não recebe férias, trabalha de segunda a domingo sem folgas, não pode usar o telefone para entrar em contato com sua família, a trabalhadora doméstica tem pena das crianças e se submeteu a isso (...)’

Ainda, indica-se o endereço do local dos fatos:

"<ENDEREÇO>"

Distribuídos os autos livremente ao presente Ofício Geral, constitui objeto de investigação neste procedimento especificamente o tema: 02.01.01. Trabalho Forçado, do atual temário unificado do MPT.

Referidos fatos, se confirmados, possuem o condão de tipificar as condutas dos empregadores como redução à condição análoga a de escravo, nos termos descrito no artigo 149 do Código Penal.

Dada a gravidade dos supostos fatos, especialmente pelo relato do denunciante de que trata-se de pessoa em condição de vulnerabilidade, relatando a presença de pessoa com deficiência, justifica-se a intervenção e proteção estatal da supostas vítimas, especialmente do Ministério Público do Trabalho, conforme artigos 127 e 129 da CF /88."

Realizadas diligências preliminares, houve por bem o Procurador do Trabalho oficiante indeferir a instauração de inquérito civil, após transcrever o relatório de inspeção da policial especializada. Eis trechos do relatório de arquivamento da denúncia:

"Dada a urgência e relevância dos fatos, preliminarmente, solicitou-se à DHPP que diligenciasse o local. Em relatório de inspeção consta o que segue:

(...) Encetamos diligência na <ENDEREÇO>, e passamos a interpellar funcionários naquele local. Os Senhores <NOME>, portador do RG <NÚMERO>, porteiro, e <NOME>, portador do RG <NÚMERO>, zelador, asseveraram que a única funcionária que trabalha esporadicamente na unidade <NÚMERO> (Edifício <NOME>) é a pessoa de <INICIAIS> (omitido o nome completo). Tal pessoa possui cadastro biométrico e facial, realiza compras, possui autonomia para solicitar reparos e serviços, portanto, tem livre acesso ao condomínio e não sofre qualquer restrição ao seu direito constitucional de ir e ir. Segundo relataram, a funcionária jamais se queixou do emprego e aparentava ter relação harmônica com <NOME>. É notório que não reside no condomínio. No cadastro do apartamento consta apenas seu nome,

sem informações complementares como RG, CPF ou demais dados de qualificação. (...)

(...) acompanhados do zelador <NOME>, fomos até o apartamento, contudo, não obtivemos êxito em localizar pessoas no imóvel. Também não conseguimos contato com os genitores das crianças, tampouco, com a funcionária <INICIAIS>.

Diante do apurado por esta equipe de investigação, tal DENÚNCIA restou IMPROCEDENTE”.

Desse modo, não se verifica elementos fáticos a respaldar a continuidade da presente investigação, restando esgotadas todas as vias adequadas de investigação, em razão dos documentos juntados aos autos, especialmente o relatório da DHPP. Pontua-se que, em depoimentos, o porteiro e zelador do prédio esclarecem que a Sra. <NOME> comparece esporadicamente no apartamento para prestar serviços.

Ante o exposto, INDEFIRO O PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL, com fulcro no artigo 5º, letra “a”, da Resolução 69 do CSMPT.

Notifique-se o denunciante, para o efeito do artigo 5º da Resolução n.º 69, do CSMPT, cuidando a Secretaria em observar o disposto nos §§ 1º a 4º, do mesmo artigo mencionado”.

Dessa forma, verifica-se que esta Instituição Ministerial adotou providências diante da gravidade dos fatos denunciados, porém, não logrou localizar prova do trabalho doméstico em condições análogas a de escravo, em inspeção no local de trabalho indicado pelo sindicato denunciante.

Quanto aos indícios apresentados neste processo, esta Procuradora não considera haver fatos novos capazes de reabrir as investigações ou de pronunciar-se pela caracterização do trabalho doméstico em condições análogas a de escravo.

No tocante às demais matérias objeto de impugnação recursal, em princípio, não se identifica interesse público primário a justificar a

manifestação ministerial circunstanciada, em conformidade com os artigos 127 e 129, da Constituição Federal e 5º, inc. XXII, da Recomendação nº 34/2016, do Conselho Nacional do Ministério Público, sem prejuízo de futura manifestação ou pedido de vista em sessão de julgamento, se necessário, nos termos do disposto no art. 83, incisos II, VII, XII e XIII, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União).

3. CONCLUSÃO

Posto isso, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho pelo conhecimento dos recursos. Quanto ao mérito, diante da ausência de elementos capazes de caracterizar as condições de trabalho análogas a de escravo, pelo desprovimento do apelo da Autora. No mais, pelo prosseguimento.

Requer-se a tramitação prioritária do processo, por envolver trabalho em condições análogas a de escravo, nos termos da RECOMENDAÇÃO CONJUNTA.

É o parecer.

São Paulo, 24 de junho de 2025.

<NOME>

Procuradora Regional do Trabalho” (fls. 451)

Nego provimento ao recurso ordinário da reclamante quanto a este tópico.

SALÁRIOS, FÉRIAS E 13º SALÁRIOS DE 2018 A 2023 - DEVOLUÇÃO DE EMPRÉSTIMO - DANOS MORAIS

A reclamante insurge-se contra a improcedência dos pedidos de pagamento de salários, férias e 13º salários relativos ao período de 13/01/2018 a 13/01/2023, bem como da devolução de empréstimo e do pagamento de indenização por danos morais.

Sem razão a recorrente.

Conforme fundamentado no tópico anterior, não restou comprovado o vínculo empregatício no período de 13/01/2018 a 13/01/2023. Assim, não há que se falar em pagamento de salários, férias e 13º salários relativos a esse período.

No que se refere à suposta devolução de valores a título de empréstimo, verifica-se que a reclamante aduziu na exordial ter emprestado à segunda reclamada, em julho de 2022, a quantia de R\$ 4.000,00. Contudo, não há qualquer elemento probatório nos autos que comprove minimamente a efetivação de tal operação financeira entre as partes. Ademais, cumpre destacar que, mesmo que fosse possível a produção de prova documental nesse sentido, a narrativa apresentada pela autora mostra-se contraditória e, portanto, carece de verossimilhança.

Isso porque a alegação de que teria emprestado significativa quantia em dinheiro à segunda reclamada no referido período é flagrantemente inconciliável com a afirmação, também constante da inicial, de que não estaria recebendo salários à época. Tal incongruência narrativa, longe de se tratar de mera imprecisão, compromete a credibilidade da versão fática apresentada, revelando possível fragilidade na coerência interna dos fatos narrados, o que, por si só, afasta a plausibilidade da tese sustentada.

No que concerne ao pedido de indenização por danos morais, com fundamento na suposta prestação de serviços em condições análogas à de escravo, observa-se que a r. sentença de origem, de forma fundamentada, afastou a configuração de tal hipótese. Não tendo havido demonstração de elementos concretos que evidenciem violação à dignidade da pessoa humana ou aos direitos fundamentais da trabalhadora, carece de respaldo jurídico o pleito indenizatório. Assim, inexistindo os pressupostos legais e fáticos para a reparação civil, não há falar em condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Nego provimento ao recurso ordinário da reclamante quanto a este tópico.

HORAS EXTRAS E REFLEXOS

A reclamante insurge-se contra a improcedência do pedido de horas extras e reflexos, sustentando que laborou em jornada extraordinária sem a devida contraprestação.

Sem razão a recorrente.

A prefacial narrativa acusa a existência de uma jornada laboral, qualificada no item '7' do petitório inicial, a partir da qual a parte promovente postula a satisfação de verbas decorrentes de horas suplementares. Tais laborações, segundo a exordial, teriam sido executadas sob o jugo de um regime de trabalho análogo à escravidão, no território goiano, circunstância corroborada, em tese, pelo testemunho pessoal da demandante. Todavia, em face da fundamentação expendida nesta decisão, notadamente quanto à incontroversa ausência de migração da reclamante para o Estado de Goiás para fins de labor junto à segunda ré, bem como a inexistência de submissão a qualquer condição degradante, impõe-se o indeferimento integral dos pleitos atinentes a horas extraordinárias e seus consectários legais, abrangendo, inclusive, as pretensões relativas a labor em dias de repouso semanal remunerado e feriados.

Com efeito, a parte autora não logrou êxito em comprovar a configuração do vínculo empregatício no interregno compreendido entre 13/01/2018 e 13/01/2023, elemento fático-jurídico essencial e indispensável para a aferição das verbas pleiteadas, conforme detalhadamente delineado nos fundamentos que precedem. Destarte, ausente a prova do próprio liame laboral no período aludido, resta esvaziada a pretensão de condenação ao pagamento de horas suplementares e seus reflexos, porquanto estes pressupõem a existência prévia de relação de emprego válida e eficaz.

Mantenho a r. sentença.

BENEFÍCIOS NORMATIVOS E MULTAS CONVENCIONAIS

A reclamante insurge-se contra a improcedência do pedido de benefícios e multas previstas nas CCT's juntadas com a inicial.

Sem razão a recorrente.

A apreciação dos pleitos atinentes a benefícios e multas estabelecidos nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) adunadas à peça vestibular impõe uma análise detida quanto à aplicabilidade e vinculação dos réus a tais instrumentos normativos. É imperioso salientar que os reclamados, na condição de pessoas físicas, figuram na relação processual como empregadores diretos da reclamante, tendo estabelecido um vínculo de trabalho doméstico, intrinsecamente voltado às necessidades familiares e não à atividade empresarial lucrativa. Nesse sentido, a participação na negociação que culminou na celebração das CCTs, elemento fático-jurídico essencial para a exigibilidade de seus termos, inexistiu por parte dos ora demandados. Por conseguinte, resta inviabilizada a imposição de quaisquer obrigações pecuniárias ou sancionatórias decorrentes de normas coletivas às quais não aderiram e que, por sua própria natureza, não os alcançam em sua atuação individual e familiar. A distinção entre a unidade familiar e a entidade empresarial, por si só, já estabelece um vetor interpretativo fundamental. Nessa toada, a formação de uma “categoria econômica” pressupõe, em regra, a existência de um empreendimento com fins lucrativos, uma estrutura organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços, elementos estes que se mostram absolutamente estranhos à figura do empregador doméstico, cuja atuação se restringe ao âmbito privado e à satisfação das necessidades do núcleo familiar.

Reitere-se, com ênfase, que os réus são pessoas físicas que estabeleceram com a parte autora um contrato de trabalho de natureza doméstica. Tal modalidade contratual possui características e peculiaridades que a distinguem das relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em sua generalidade, especialmente no que concerne aos sujeitos envolvidos na figura do empregador. As convenções coletivas de trabalho, cujos efeitos são invocados pela demandante, têm como destinatários primários os integrantes de categorias profissionais e econômicas legalmente reconhecidas e representadas por seus respectivos sindicatos. Ocorre que, em virtude da especialidade do trabalho doméstico e da finalidade não lucrativa que o permeia, os empregadores nessa condição não se enquadram nas categorias econômicas cujas representações sindicais negociam as CCTs em questão. Assim, a ausência de representação formal e a não participação nas mesas de negociação coletiva configuram óbice intransponível à aplicação das normas invocadas, vez

que estas não foram concebidas para abranger a esfera de atuação dos empregadores domésticos pessoas físicas.

Em reforço aos argumentos delineados, cumpre transcrever o comando legal que rege a matéria: o artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 dispõe expressamente que “Considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Este dispositivo legal consagra, de maneira inequívoca, a natureza não lucrativa da atividade desempenhada no âmbito residencial e a sua prestação a pessoas ou famílias, elementos estes que afastam a caracterização de uma categoria econômica tradicional, a qual se associa, via de regra, à exploração de atividade empresarial visando o lucro. Destarte, não havendo a configuração de empregadores domésticos como categoria econômica nos moldes das negociações coletivas gerais, e dada a ausência de participação direta ou representação formal dos réus nos acordos coletivos carreados aos autos, mostra-se escorreita a conclusão de que estes não estão adstritos às convenções coletivas de trabalho invocadas pela parte autora. A pretensão de impor aos réus o cumprimento de cláusulas oriundas de tais instrumentos normativos carece, portanto, de fundamento jurídico sólido.

Mantenho a r. sentença.

Atentem as partes para o preceito da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SBDI-1 do C. TST, bem como para as disposições do artigo 1.026, §§ 2º, 3º e 4º do CPC.

DISPOSITIVO

ACORDAM os Magistrados da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **CONHECER** de ambos os recursos ordinários e, no mérito, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso dos reclamados unicamente para lhes conceder os benefícios da justiça gratuita, isentando-os do preparo recursal e **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso da reclamante, mantendo, quanto ao mais inalterados os termos da r. sentença de origem, tudo nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

Presidiu o julgamento o Excelentíssimo Senhor Desembargador ARMANDO AUGUSTO PINHEIRO PIRES.

Tomaram parte no julgamento: ANA MARIA MORAES BARBOSA MACEDO, SÔNIA APARECIDA GINDRO e SANDRA CURI DE ALMEIDA.

Votação: **Unânime.**

São Paulo, 10 de dezembro de 2025.

**ANA MARIA MORAES BARBOSA MACEDO
DESEMBARGADORA RELATORA**

PROCESSO TRTSP N. 1000175-83.2025.5.02.0433

Disponibilizado no PJe em 1/10/2025

RECURSO ORDINÁRIO**ORIGEM: 3ª Vara do Trabalho de Santo André
RECORRENTE: TEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA.
RECORRIDO: <NOME>**

ASSÉDIO SEXUAL. CONDUTA INADEQUADA DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DEMONSTRADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio sexual, em regra, ocorre quando superior hierárquico ou pessoas com poder de influência na carreira da vítima força contato físico, insinua ou faz convites impertinentes, como uma condição para a manutenção do emprego, obtenção de promoções ou mediante ameaça de prejudicar a carreira, ou mesmo quando se direciona a humilhar, insultar ou intimidar a vítima, situação essa que se vislumbra presente nos autos. A autora se desvencilhou do seu ônus de apresentar, nos autos, elementos fático-probatórios que convencem da efetiva ocorrência dos graves fatos alegados na petição inicial e, diante da evidente culpa do empregador decorrente do descumprimento de sua obrigação de propiciar ao empregado ambiente de trabalho saudável e adequado, impõe-se a manutenção do julgado quanto ao deferimento de indenização por danos morais em decorrência do assédio sofrido.

Inconformada com a r. sentença de Id. 3f0ea54, cujo relatório se adota, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na presente demanda, recorre a reclamada com as razões de Id. 00d0e95. Insurge-se contra as condenações que lhe foram impostas em indenização por danos morais e honorários advocatícios de sucumbência. Questiona, também, o indeferimento do pedido de indenização pelos danos materiais causados pela autora, conforme postulado em sede de reconvenção. No mais, pugna pela limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos na proemial e, mantidas suas condenações, pede a redução do percentual arbitrado aos honorários advocatícios de sua sucumbência, com atualização a partir do trânsito em julgado e calculados sobre o valor líquido

da condenação, além de postular o afastamento da suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios devidos pela autora aos seus patronos. Defende, por fim, a inexistência da responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada.

Preparo realizado pela ré no Id. d66c5ac e seguintes.

Regularmente intimada, a autora não ofertou contrarrazões.

É o relatório.

VOTO

1. DO CONHECIMENTO

Conheço o recurso, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade.

2. DO DIREITO

2.1. Da indenização por danos morais. Do assédio sexual. Importe arbitrado.

De início, a ré questiona a condenação que lhe foi imposta em indenização por danos morais. Defende que, na hipótese, não foi comprovado o dano, ônus que competia à autora, do qual não se desvencilhou. Reforça que a prova testemunhal produzida pela reclamada foi contundente ao confirmar a inexistência de tratamento inadequado à reclamante. Nega os fatos descritos pela autora. Mantido o julgado, pugna pela redução do importe arbitrado à indenização.

Improcede a irresignação.

Na petição inicial, a reclamante postulou a indenização por danos morais em razão do assédio sexual que afirmou ter sofrido. Consta do exórdio que *“Durante a vigência do contrato de trabalho, a Reclamada, na pessoa do Supervisor, <NOME>, assediava sexualmente e moralmente a obreira, gerando um ambiente de trabalho tumultuado e desarmonioso, a reclamante denunciou o Supervisor, e foi suspensa por isso e perseguida também, onde foi obrigada a pedir demissão, uma vez*

que o cenário se tornou insustentável. A reclamante, era a única mulher na equipe como técnica, tem conhecimento e curso, para isso e exercia sua função muito bem, as fotos que a recte. postava em seus status, ou ainda no facebook, não poderia gerar atrevimentos, ou falta de respeito por conta do supervisor. [...] Referido Superior, tratava o reclamante com COMENTÁRIOS MACHISTAS E ABUSIVOS e, proferia palavras de cunho sexuais, com insinuações falsas a respeito de sua sexualidade, dizendo que queria ter chances, e demais coisas, printava as fotos da recte. e enviava com comentários obscenos para ela. [...] Assim, a obreira foi exposta à situação vexatória e humilhante perante seus colegas de trabalho, a ponto de ter que pedir demissão". Com esses argumentos postulou a condenação da reclamada em indenização por danos morais.

O assédio sexual, em regra, ocorre quando superior hierárquico ou pessoas com poder de influência na carreira da vítima força contato físico, insinua ou faz convites impertinentes, como uma condição para a manutenção do emprego, obtenção de promoções ou mediante ameaça de prejudicar a carreira, ou mesmo quando se direciona a humilhar, insultar ou intimidar a vítima, situação essa que se vislumbra presente nos autos.

De acordo com o Código Penal (art. 216-A), o assédio sexual é o crime de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Na seara trabalhista, entretanto, para a caracterização do assédio sexual, não se exige a prevalência da hierarquia entre o assediador e o assediado, o que é requisito apenas para a tipificação criminal, sendo o conceito mais amplo, podendo se configurar por chantagem ou por intimidação, abrangendo todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante, podendo inclusive não ser dirigido diretamente a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, como, v.g., a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

A hipótese é objeto inúmeros trabalhos doutrinários, tratados internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT e a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, sempre em repúdio à submissão do trabalhador a assédio sexual no ambiente laboral.

De se mencionar, ainda, que a matéria é tratada no PL. 10632/2018, que tramita no Congresso Nacional, mediante o qual se pretende acrescentar dispositivos na CLT e no código Penal a fim de coibir o assédio sexual nas relações de trabalho, além do art. 23 da lei nº 14.457, que prevê medidas que a empresa deve adotar para a prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

No caso dos autos, na audiência realizada em de outubro de 2024, a reclamante, preservada em sua intimidade, não depôs sobre o assunto.

Em depoimento, a primeira reclamada nada acrescentou, porquanto a patrona da autora somente fez perguntas para confirmar a existência dos nomes das pessoas indicados na petição inicial e se a reclamada teria recebido alguma denúncia, o que foi negado.

A primeira testemunha ofertada pela reclamante, <NOME> afirmou que já presenciou várias situações de desrespeito em relação à autora por parte do supervisor, <NOME>, que sempre fazia comentários aos demais colegas (outros supervisores, funcionária do RH, estagiária etc.) menosprezando as mulheres da equipe. Também declarou ter visto várias vezes o <NOME> pegando a reclamante pelo braço e a retirando-a da base. A testemunha da reclamada, <NOME> pouco acrescentou pois alegou desconhecer os fatos.

Assim, na hipótese dos autos, não obstante a conhecida dificuldade da realização da prova do abuso sexual, pois, nesse caso, por óbvio, os atos não são praticados em público, sendo efetivados de forma secreta, quando a vítima está sozinha, a autora se desvencilhou do seu ônus de apresentar, nos autos, elementos fático-probatórios que convencem da efetiva ocorrência dos graves fatos alegados na petição inicial e, diante da evidente culpa do empregador decorrente do descumprimento de sua obrigação de propiciar ao empregado ambiente de trabalho saudável e adequado, impõe-se a manutenção do julgado quanto ao deferimento de indenização por danos morais em decorrência do assédio sofrido, restando caracterizados os elementos componentes da responsabilidade civil, ou seja, uma ação ou omissão, a culpa imputável ao agente causador do dano, o dano em si e o nexo de causalidade entre a ação e/ou omissão e o dano, tudo isso em estrita consonância com o artigo 186, do Código Civil.

De outro lado, na hipótese *sub judice*, à vista dos graves fatos que deram supedâneo ao pedido, considero o valor arbitrado (R\$ 50.000,00) adequado à devida compensação da autora, sem perder de vista o caráter de sanção pedagógica à empresa reclamada, mormente porque negligenciou quanto à orientação de seus prepostos, permitindo um ambiente impróprio ao trabalho e, conseqüentemente, o abuso relatado e provado nos autos, além de observar o critério previsto no artigo 223-G, § 1º, inciso I, da CLT.

Mantenho.

2.2. Da devolução de desconto. Da reconvenção. Da reparação de danos causados a terceiros.

Insurge-se a reclamada contra o indeferimento do pedido de indenização material formulado pela recorrente em sede de reconvenção. Também questiona a condenação que lhe foi imposta em devolver o desconto efetivado no salário da autora no importe de R\$271,66. Frisa que a autora autorizou expressamente e por escrito os descontos, na forma do art. 462, da CLT. Relata que a recorrida envolveu-se em acidente trânsito em 06/03/2023, colidindo na traseira de veículo de terceiro, ocasionando danos em ambos veículos e que, na época dos fatos, a reclamada firmou acordo com terceiro para custeio dos danos causados pela recorrida, no valor de R\$ R\$ 4.085,00 (quatro mil e oitenta e cinco reais), sendo certo que naquela oportunidade, o importe não foi repassado/descontado em folha. Acrescenta que, considerando que o valor do acordo firmado, em razão do dano causado pela recorrida, não foi descontado ao término do contrato de trabalho, entende ser credora da importância de R\$ 4.085,00 (quatro mil e oitenta e cinco reais).

Sem razão, contudo.

De fato, o art. 462, § 1º da CLT autoriza o desconto de dano causado pelo empregado, desde que tal possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. E, na contratação, referido dispositivo legal restou apenas reiterado na cláusula sétima do contrato de trabalho a título de experiência de Id. 34b0b55 - Pág. 1, não sendo específica, pois, para justificar os descontos do conserto de bens de terceiros, não incidindo, na hipótese, a cláusula oitava e seus parágrafos, porquanto

não foi objeto de apuração nem de alegação por parte da recorrente eventual infração à legislação de trânsito por parte da autora.

A regra do art. 462 é a intangibilidade salarial, ou seja, a vedação de se efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Desse modo, tendo a reclamada sustentado que o dano decorreu de dolo ou culpa do empregado no acidente, a ela cumpria o ônus da prova nesse sentido, nos termos dos artigos 818, II, da CLT, e 373, II, do CPC, encargo do qual não se desincumbiu, pois não trouxe aos autos nenhum documento ou prova oral identificando o acidente, o automóvel envolvido e a culpa ou dolo da reclamante. E não se constata, mesmo, nos autos, nenhuma autorização para o desconto no importe de R\$271,66 (fls. 21 e 662 do PDF).

No tocante ao pedido reconvenicional de indenização decorrente do acordo extrajudicial firmado pela empresa com terceiro envolvido em acidente com o carro utilizado a serviço da empresa, de fato, não pode a ré pretender cobrar da autora o importe ajustado sem a participação desta no acordo, pois o ajuste somente faz lei entre as partes acordantes, mormente considerando-se que não há comprovação de culpa ou dolo da recorrida no evento, que a reclamante está sendo processada pela terceira em ação autônoma (fl. 22 do pdf) e o fato de que o Kwid utilizado pela empresa era alugado (cfe. conversa de Id. 76a0695 - fl. 23 do pdf), ou seja, certamente amparado por seguro de responsabilidade civil por danos causados a terceiros.

Nego provimento.

2.3. Da limitação da condenação aos valores discriminados na petição inicial.

Pugna a demandada, ainda, pela limitação da condenação aos valores indicados na inicial.

O valor do rol dos pedidos da inicial deve corresponder aproximadamente ao proveito econômico pretendido pelo Recorrente na sua petição inicial, não sendo possível que o obreiro apresente exatamente o valor correspondente aos pedidos, situação que

certamente demandaria a observância de todos os trâmites decorrentes da fase de liquidação, gerando prejuízos ao empregado, na medida em que não possui ele meios de apurar os valores exatos que entende devidos mediante a realização de complexa contabilidade e ainda que depende de documentos que somente a empregadora possui. E, de fato, o inconformismo merece prosperar.

O artigo 840, § 1º, da CLT exige apenas que os pedidos sejam certos, determinados e com a indicação dos seus valores, não exigindo sua prévia liquidação. Este apontamento constitui mera estimativa, que apenas deve estar em consonância com a pretensão formulada.

Esta, aliás, é a disposição contida no § 2 do artigo 12 da Instrução Normativa nº 41 do C. TST, *in verbis*:

“Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

(...)

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

O valor da causa e aquele atribuído a cada pedido têm por finalidade servir de base para o importe dos encargos e definir a alçada. Não há imposição de limites à condenação, nem mesmo em se tratando de reclamação submetida ao procedimento sumaríssimo, sob pena de se comprometer a efetividade da prestação jurisdicional, em ofensa ao disposto no inciso XXXV do artigo 5º da CF.

Cumprido salientar, ainda, que a parte reclamante não teve acesso aos documentos necessários para apresentação de cálculos pormenorizados e precisos.

Diante disso, limitar a execução ao montante indicado na peça de ingresso obsta o direito à reparação integral dos prejuízos sofridos pelo obreiro no decorrer do pacto laboral. Por essa forma, dou provimento

ao recurso quanto ao tema para afastar a determinação de limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial.

2.4. Dos honorários advocatícios.

Sobre os honorários advocatícios insurge-se a reclamada contra o decidido, argumentando: a) que não há obrigação da recorrente em arcar com honorários advocatícios em favor do patrono da autora, isso porque, na Justiça do Trabalho vigora o princípio do *jus postulandi*, de modo que a contratação de advogados particulares se deu por opção do recorrido, que poderia ter buscado a assistência profissional gratuita. b) que, mantida sua condenação, deve ser reduzido o percentual de honorários arbitrado em favor do patrono do recorrido, em atenção ao disposto no art. 791, da CLT, devendo-se considerar, *in casu*, como critérios para fixação do percentual, o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa bem como o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, o que, na sua opinião, não justifica o percentual arbitrado; c) que, nos termos do art. 407 do Código Civil, os juros de mora sobre os honorários devem incidir a partir de sua fixação, em valor pecuniário, nos termos do direcionamento dado pela Súmula 14 STJ; d) ainda em caso de manutenção da condenação, que a verba honorária devida pela recorrente aos patronos da reclamante tenha como base de cálculo o crédito líquido que resultar da apuração dos autos, nos termos da OJ n. 348 da SDBI-1 do TST; e) que a reclamante deve ser responsabilizada pelo pagamento dos honorários advocatícios ao patrono da reclamada/recorrente, autorizando-se desde já, que a quitação se faça também por eventuais créditos que ela venha aferir nesta ou em outra demanda, afastando-se, assim, a condição suspensiva de exigibilidade determinada.

À análise.

De início, tendo em vista que a distribuição da ação ocorreu 06/02/2025, ou seja, após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, aplicam-se, *in casu*, indiscutivelmente, com relação aos honorários advocatícios de sucumbência, as suas disposições, nos seguintes termos, conforme, inclusive, requerido pela própria recorrente em sua contestação (Id. 6abecb4 - fl. 508 do pdf).

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”.

Assim, não há falar, na hipótese, que o *jus postulandi* afastaria o direito a honorários advocatícios sucumbenciais, exegese essa firmada para reger as normas vigentes no período anterior à citada Lei n. 13.467/2017. Atente-se, outrossim, para a decisão proferida no IncJulgRREmbRep - IRR-341-06.2013.5.04.0011 - tema nº 3, item 7, cuja aplicação se impõe, por medida de disciplina judiciária.

Por outro lado, os honorários de sucumbência foram fixados em patamar justo (10%) e observaram os parâmetros contidos no artigo 791-A da CLT, considerando a complexidade do processo o tempo exigido para o seu serviço, a quantidade de reclamadas envolvidas na lide, o grau de zelo profissional e a importância da causa, não cabendo, portanto, a pretendida redução.

Inaplicável aos honorários advocatícios devidos pela recorrente o direcionamento dado pela Súmula 14 do STJ, que trata dos honorários advocatícios fixados em percentual sobre o valor da causa, sendo que os honorários advocatícios devidos pela ré serão calculados sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, nos exatos termos do art. 791-A, da CLT, cujo importe somente será conhecido com o trânsito em julgado da sentença de liquidação. Observe-se que, sobre o valor da liquidação já incide a taxa SELIC, que já engloba a correção monetária e os juros de mora, não havendo que se cogitar de se destacar os juros da SELIC para aplicá-los de forma distinta apenas sobre os honorários advocatícios, nem tampouco de se aplicar, sobre o valor obtido, novamente a correção monetária a partir do ajuizamento da causa, isso sob pena de ocorrência de *bis in idem* quanto à correção, bem como de violação direta e literal ao suso mencionado art. 791-A, da CLT, que expressamente indica que a base de cálculo dos honorários advocatícios devidos pela recorrente é o valor liquidado do crédito.

Por outro lado, consta expressamente no julgado de origem que “Adoto ainda o critério da OJ 348 da SDI-I”, motivo pelo qual falta à

recorrente a necessária sucumbência para recorrer pretendendo a adoção desse critério de base de cálculo.

Por fim, improspera a pretensão da reclamada quanto de fazer incidir os honorários devidos aos seus patronos sobre os créditos obtidos na presente demanda ou ver afastada a condição de hipossuficiência do autor pelo recebimento de crédito trabalhista. E isso, tendo em vista que, na decisão proferida pelo E. STF, no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5766, entendeu a Suprema Corte, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, que a existência de créditos judiciais obtidos em processos trabalhistas, ou de natureza diversa, não é suficiente para afastar a situação de hipossuficiência econômica que ensejou a concessão da gratuidade sendo que os honorários somente poderão ser exigidos caso o credor demonstre que foram cessadas as condições que ensejaram a concessão da gratuidade, prevalecendo, pois, a impossibilidade da cobrança, o que inclui a incidência no crédito deferido

Nada a modificar, pois.

2.5. Da responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada.

Alega a 1ª reclamada que a presente hipótese não é a de cessão de mão de obra, pois inexistente, entre as reclamadas, legítimo contrato de prestação de serviços, sendo inaplicável, à hipótese, o direcionamento dado pela Súmula nº 331, do C. TST. Defende que é empresa idônea. Pede a absolvição da 2ª Reclamada de todos os pleitos deferidos, na condição de responsável subsidiária.

Não prospera o inconformismo.

O presente recurso foi apresentado apenas pela primeira ré - TEL Telecomunicações Ltda. -, que não possui a legitimidade para defender os interesses jurídicos da outra reclamada responsabilizada subsidiariamente, sendo-lhe defeso postular em nome próprio direito alheio (atual CPC, artigo 18).

Acrescento, por oportuno, que a ora recorrente, na condição de efetiva empregadora do demandante, não teve o seu direito lesado com a declaração da subsidiariedade da outra empresa constante do polo

passivo da demanda, não dispondo, repita-se, de interesse e legitimidade para recorrer de matéria afeta tão-somente à 2ª reclamada.

Mantenho a r. sentença de origem.

Presidiu o julgamento a Excelentíssima Senhora Desembargadora Tania Bizarro Quirino de Moraes.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores Magistrados Federais do Trabalho Soraya Galassi Lambert (Relatora), Paulo Kim Barbosa (2º votante) e Daniel Vieira Zaina Santos.

Votação: unânime.

Sustentação oral: Dra. Luciane Goncalves dos Santos Tagawa.

ACORDAM os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer o recurso interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação do voto da Relatora.

SORAYA GALASSI LAMBERT
Juíza Relatora

PROCESSO TRT/SP PJE N. 1001490-92.2024.5.02.0042

Disponibilizado no PJe em 10/10/2025

RECURSOS ORDINÁRIO E ADESIVO**RECORRENTES: 1. <NOME>****ADV: <NOME>****2. UNICOM ENGENHARIA DE SERVIÇOS
E OUTSOURCING LTDA****ADV: <NOME>****ORIGEM: 42ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO****JUÍZA SENTENCIANTE: LÍVIA SOARES MACHADO****RELATÓRIO**

Inconformadas com a sentença proferida às fls. 1.208/1.214, integrada por embargos declaratórios (fls. 1.224/1.226 e 1.258/1.259), que julgou improcedentes os pedidos formulados na presente demanda, recorrem as partes, pretendendo sua revisão com atendimento às suas postulações.

A autora invoca nulidade por cerceamento de defesa pelo indeferimento da oitiva de sua testemunha como informante e por inobservância do julgamento sob perspectiva de gênero (alínea “a” do rol de pedidos), consoante as diretrizes definidas pelo STF (Tema nº 1.072). Alega fazer jus à estabilidade gestacional, o que abrange o período de licença maternidade, já que a dispensa irregular frustrou o requisito para obtenção do direito, devendo a reclamada ser condenada ao pagamento indenizatório dos salários e demais prestações trabalhistas (alíneas “b” e “c” do rol de pedidos). Diz que a dispensa foi discriminatória, pois ocorrida sem justa causa, já que o preposto não soube informar os motivos da dispensa, com violação ao direito gestacional da acionante (mãe não gestante), não havendo demonstração válida nos autos quanto à tese de conduta profissional inadequada (ausência em reuniões e atraso na entrega de projetos), fazendo jus à indenização com apoio no art. 4º da Lei nº 9.029/1995, reflexos nas demais verbas bem como o arbitramento de danos morais (alíneas “d” e “e” do rol de pedidos), além de litigância de má-fé. Requer o ressarcimento das despesas com o plano médico (alínea “h” do rol de

pedidos), salário por fora (alínea “i” do rol dos pedidos), sem limitação da condenação aos valores atribuídos na inicial.

A reclamada, por sua vez, recorrendo adesivamente, afirma que não foi intimada da sentença de embargos declaratórios (OJ nº 142 da SDI-1, do TST), vício que viola o seu contraditório e ampla defesa. No mérito, diz que não houve confissão ficta no depoimento prestado pelo preposto, que soube responder o que lhe foi perguntado na medida das atribuições e contato que possuía com a reclamante, especialmente acerca da motivação da dispensa ou da quantidade de homens e mulheres alocados em projetos. Por fim, questiona a concessão de justiça gratuita à demandante, postulando a majoração do percentual fixado para a verba honorária (15%).

Foram apresentadas contrarrazões, pela ré (fls. 1.290/1.300) e pela autora (fls. 1.317/1.321).

Autos sem parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso do autor por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Não conheço do recurso adesivo da ré, tendo em vista que não há sucumbência recíproca a ensejar a interposição do recurso. Para que o recurso seja admitido, faz-se imprescindível o preenchimento dos pressupostos objetivos (ou extrínsecos) e subjetivos (intrínsecos), e dentre os últimos destaca-se o interesse recursal. O art. 997, § 1º, do CPC, prevê de forma expressa que *“Sendo vencidos autor e réu, ao recurso interposto por qualquer deles poderá aderir o outro”*. Conclui-se, assim, que o referido comando legal atrela o interesse recursal da parte que recorre de forma adesiva à ocorrência de sucumbência recíproca. A sentença impugnada julgou improcedentes os pedidos formulados na ação, nos termos do art. 487, inciso I, do CPC, inexistindo no presente caso a hipótese de sucumbência recíproca, razão pela qual não se conhece do recurso ordinário adesivo interposto pela ré, em razão da falta de interesse recursal. Contudo, recebo como contrarrazões.

Contrarrazões da reclamada

1. Nulidade por ausência de intimação dos embargos declaratórios

A reclamada afirma que não foi intimada da sentença de embargos declaratórios, vício que viola o seu contraditório e ampla defesa. No mérito, diz que não houve confissão ficta no depoimento prestado pelo preposto, que soube responder o que lhe foi perguntado na medida das atribuições e contato que possuía com a reclamante, especialmente acerca da motivação da dispensa ou da quantidade de homens e mulheres alocados em projetos.

Em princípio, os embargos de declaração não estão submetidos ao contraditório. No entanto, o art. 897-A, *caput*, da CLT, admitiu expressamente os embargos de declaração com efeito modificativo nas hipóteses de omissão, contradição e manifesto equívoco no exame dos pressupostos do recurso. Assim, diante da possibilidade de os embargos poderem alterar o conteúdo da decisão embargada, tem-se a necessidade de intimação do embargado para se manifestar.

Contudo, em que pese a decisão ID. 2c487f6 ter acolhido os embargos da parte autora, aplicando a confissão ficta à reclamada em relação ao depoimento do preposto, não modificou o julgado, tampouco deu efeito modificativo, mantendo a sentença com relação à dispensa por motivo de desempenho insatisfatório e baixa produtividade, matéria, aliás, objeto da decisão de mérito.

Assim, por inexistir prejuízo à parte, não há se falar em decisão surpresa ou violação do contraditório ou ampla defesa.

Portanto, a legislação processual impõe o contraditório prévio apenas nos embargos de declaração modificativos, e quando demonstrado prejuízo processual, situação não ocorrida na hipótese.

Rejeito.

2. Justiça gratuita

O art. 790 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, dispõe que os benefícios da justiça gratuita, que podem ser concedidos

inclusive de ofício, serão conferidos a quem perceba salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ou, ainda, à parte que “*comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo*”. A lei, portanto, estabelece um fator objetivo de miserabilidade jurídica (40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) ou, na falta dele, um fator subjetivo, que se traduz na impossibilidade de arcar com as custas do processo.

A disposição do § 4º do art. 790 da CLT não representa à parte reclamante encargo maior de demonstração de que é necessitado nos termos do ordenamento jurídico para fins de custas processuais. A lei, conquanto tenha utilizado o termo “comprovar”, não previu espécie de prova tabelada. A previsão tem unicamente o fim de evitar abuso de direito. Não cabe outra interpretação que não prestigie o princípio da boa-fé, que, ademais, presume-se. Desta feita, a declaração de pobreza continua a ser suficiente ao deferimento dos benefícios da justiça gratuita, salvo fundados indícios de que não corresponde à realidade da parte declarante.

As declarações acerca da qualificação, residência e pobreza presumem-se verdadeiras até prova em contrário, nos termos da Lei nº 7.115/1983, cujo art. 1º estabelece: “*A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interesse ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira*”.

Nesse sentido consolidou-se a jurisprudência da SDI-1 do TST, conforme ementa transcrita abaixo:

EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DENºs 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da

Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte - presumida nas hipóteses em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, "a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)". Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lélío Bentes Corrêa, DEJT 07/10/2022).

No caso, há declaração de hipossuficiência econômica às fls. 23 e conforme ata de audiência de fls. 1.118, a parte autora informa estar desempregada, não auferindo alguma fonte de renda. A presunção não foi infirmada por prova em contrário.

Mantenho.

3. Honorários advocatícios

Contra a sentença que determinou a suspensão de exigibilidade da verba honorária, fixada no importe de 10% (dez por cento) do valor da causa, razão da insurgência patronal, que requer sua majoração para 15% (quinze) por cento.

Considerando no caso concreto a sucumbência recíproca das partes, condeno a reclamada a pagar honorários advocatícios em favor do patrono do autor, os quais, de acordo com os critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, fixo no mesmo patamar de 10% (dez por cento) do valor do crédito bruto do reclamante que se apurar em liquidação.

Embora tenha ocorrido a sucumbência recíproca, tendo em vista o entendimento do Supremo Tribunal Federal - STF, na ADI nº 5.766, que declarou a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º da CLT, no tocante à cobrança imediata de honorários de sucumbência de beneficiário da justiça gratuita, condeno o reclamante aos honorários nos mesmos percentuais (10%) sobre o valor dado aos pedidos em que foi vencido, mas determino que fique suspensa a exigibilidade, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, tema sequer objeto de recurso da reclamada.

Reformo para condenar a reclamada a pagar honorários advocatícios em favor do patrono do autor, os quais, de acordo com os critérios do § 2º do art. 791-A da CLT, fixo no mesmo patamar de 10% (dez por cento) do valor do crédito bruto do reclamante que se apurar em liquidação.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

Preliminar: Cerceamento de defesa

A autora invoca nulidade por cerceamento de defesa pelo indeferimento da oitiva de sua testemunha como informante e por inobservância do julgamento sob perspectiva de gênero (alínea "a" do rol de pedidos), consoante as diretrizes definidas pelo STF (Tema nº 1.072).

Ao exame.

A preliminar em epígrafe é suscitada ao argumento de que a

reclamante foi cerceada em seu direito de prova, em virtude do indeferimento da oitiva de sua testemunha <NOME>, contraditada sob alegação de possuir amizade íntima com a autora (o que foi confirmado), assinalando que a testemunha deveria ter sido ouvida ao menos como informante. Requer assim a nulidade do processado e a reabertura da instrução processual.

A resposta fornecida pela testemunha não deixa de sugerir, em alguma medida, a ausência de isenção de ânimo para depor. Nesse cenário, não parece firme seu comprometimento com a verdade pura e simples dos fatos, mostrando-se mais patente sua tendência ou predisposição para um dos lados - o que a convidou a depor -, tornando assim desaconselhável a oitiva de seu depoimento. Ouvi-la como mera informante não traria nenhum resultado útil para o deslinde do feito, já que a força probante dos depoimentos colhidos nestas condições, será avaliada pelo juiz, que dará a valoração que esse depoimento possa merecer diante do conjunto probatório, valorando-o com a máxima cautela. Informante é a designação que é atribuída à pessoa que depõe em juízo sem prestar compromisso (CPC, art. 458).

Frise-se que o depoimento de pessoa na condição de informante não se reveste de prova eficaz a comprovar as alegações da parte, pois não se equipara à prova testemunhal.

Cabe ao magistrado admitir o depoimento daquele que é considerado suspeito, se estritamente necessário, para colheita de prova indiciária, dado que não ostentam o mesmo valor probante da prova testemunhal plena, consoante já mencionado. Entendo que não parece haver direito da parte à oitiva do informante, mas ponderação do juiz sobre a conveniência ou não de se investir tempo a respeito, mera faculdade do magistrado, segundo o CPC.

Por fim, à despeito da alegação obreira de que a sentença não analisou a questão abordada sob a lente do entendimento do STF no Tema nº 1.072 de repercussão geral, afirmando que o julgador desconsiderou o protocolo de julgamento sob a perspectiva de gênero, já que afastou a alegação de prática discriminatória e a garantia de estabilidade no emprego, tem-se que a questão é atinente ao mérito, matéria objeto do recurso da promovente.

Por tais razões, não há que se falar em nulidade da sentença, razão pela qual *rejeita-se as preliminares*.

Mérito: Estabilidade no emprego. Dispensa discriminatória. Despesas com o plano médico. Salário por fora. Pagamento indenizatório dos salários e demais prestações trabalhistas. Indenização do art. 4º da Lei nº 9.029/1995 e danos morais.

Sustenta a parte autora fazer jus à estabilidade gestacional, o que abrange o período de licença maternidade, já que a dispensa irregular frustrou o requisito para obtenção do direito, devendo a reclamada ser condenada ao pagamento indenizatório dos salários e demais prestações trabalhistas (alíneas “b” e “c” do rol de pedidos). Diz que a dispensa foi discriminatória, pois ocorrida sem justa causa, já que o preposto não soube informar os motivos da dispensa, com violação ao direito gestacional da acionante (mãe não gestante), não havendo demonstração válida nos autos quanto à tese de conduta profissional inadequada (ausência em reuniões e atraso na entrega de projetos), fazendo jus à indenização com apoio no art. 4º da Lei nº 9.029/1995, reflexos nas demais verbas bem como o arbitramento de danos morais (alíneas “d” e “e” do rol de pedidos), além de litigância de má-fé. Requer o ressarcimento das despesas com o plano médico (alínea “h” do rol de pedidos), salário por fora (alínea “i” do rol dos pedidos), sem limitação da condenação aos valores atribuídos na inicial.

Ao exame.

Tema comum em processos trabalhistas é o da garantia provisória de emprego da trabalhadora gestante, não raramente envolto em polêmicas, com importantes julgados do STF sobre o tema, como na tese de repercussão geral de que a incidência da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, rechaçando a ideia de prévia comunicação da gravidez como requisito para aquisição da garantia provisória de emprego, bastando o fato de a concepção ter ocorrido no curso de trabalho já é suficiente para que surja o impedimento à dispensa arbitrária ousem justa causa, tendo por fundamentos essenciais do julgado a proteção da mulher, da maternidade e do nascituro, o que se extrai de diversos dispositivos da Constituição Federal (RE nº 629.053, julgado em 10/10/2018).

Como já pontuado, a jurisprudência se modernizou acompanhando as novas formas de constituição dos núcleos familiares, o conceito plural de família e multidiversidade, vindo o Plenário do STF, em 13 de março de 2024, julgado o mérito do RE nº 1.211.446, paradigma do Tema nº 1.072 da Repercussão Geral, e fixou tese no sentido de que a mãe não gestante, em união homoafetiva, tem direito ao gozo de licença-maternidade.

O capítulo III do Título II da CLT, apresenta os arts. 372 a 401, que foram criados, alterados, suprimidos ou acrescentados no intuito específico de tratamento detalhado acerca do labor feminino, bem como formas de proteção à maternidade.

Os artigos acima mencionados visam à garantia protetiva pelo reconhecimento da desigualdade existente no tratamento e remuneração entre homens e mulheres, buscando fazer valer o princípio da igualdade substancial por meio de verdadeira política pública legal garantidora de direitos especiais protetivos, tendo por intuito almejar a equiparação de tratamento pelo reconhecimento da diferença.

Os arts. 391 a 400 tratam especialmente da proteção à maternidade. Trata-se de proteção à família, que é a base da sociedade e merecedora de assistência do Estado (CF, art. 226), bem como à gestante e ao nascituro (art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT).

Referidos dispositivos devem ser interpretados de modo a permitir proteção também à relação de companheirismo (Código Civil, art. 1.725), seja para uniões heteroafetivas, seja em relação a uniões homoafetivas (Recursos Extraordinários com repercussão geral nº 646.721 e nº 878.694 do STF).

A licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias é direito constitucional assegurado no art. 7º, inciso XVII, da CF, consagrado a todas as empregadas, inclusive as domésticas (art. 7º, parágrafo único, da CF), e traduz-se no único benefício previdenciário que não se subordina a nenhum teto, correspondendo à remuneração integral da empregada.

Como já dito, o STF conferiu o direito à licença-maternidade à mãe

que não engravidou (situação dos autos), sendo que esse direito, na hipótese analisada, não foi usufruído pela mãe que gestou a criança, por não ter cobertura do seguro social (item 4, fls. 6, da inicial).

Em seu julgamento, o STF enfatizou diversos julgados em que a Corte assentou a compreensão de que a concessão da licença-maternidade não está mais atrelada a aspectos biológicos, mas à imperiosa necessidade de convívio com o bebê nos primeiros meses de vida, em homenagem aos princípios da proteção integral e da prioridade absoluta, bem como à proteção à maternidade e à infância.

Para a Corte, a licença-maternidade também se destina à proteção das mães não gestantes que, muito embora não sofram as alterações biológicas inerentes ao estado de gravidez, desempenham todos os demais compromissos decorrentes do nascimento do filho (no caso dos autos, dos filhos, <NOME> e <NOME>, nascidos em <DATA>, fls. 1.256 e 1.257). Assim, o art. 7º, inciso XVIII, da CF, que prevê a licença-maternidade, deve ser interpretado com os princípios da dignidade humana, da igualdade material, da liberdade reprodutiva e do melhor interesse da criança, evitando uma proteção deficiente do direito.

A partir de agora, as empresas privadas deverão se programar para o gozo da licença-maternidade em uma hipótese que, antes da decisão do STF, não existia, o que não era ordinariamente previsto pelos empregadores, o que deverá mudar agora em diante, gerando a necessidade de contratação de empregados substitutos durante o período de ausência.

Após demonstrar o contexto da discussão e o recente entendimento do STF, vejamos como a situação se aplica à postulante.

A primeira repercussão se refere à estabilidade da gestante. Embora o STF não tenha abordado o tema na ementa do julgado, entendo que a empregada não gestante que usufrui da licença-maternidade terá direito à estabilidade na empresa, desde a confirmação da gravidez de sua companheira até cinco meses após o parto (tese), já que a estabilidade constitui meio para o efetivo gozo da licença-maternidade, ou seja, a negativa da primeira impacta na efetividade da segunda, a que foi garantida pelo STF.

Nesse sentido, transcrevo parte da ementa do acórdão de julgamento do RE nº 629.053/SP, paradigma do Tema nº 497 de Repercussão Geral:

A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais - licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável -; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, **de maneira harmônica e segura - econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego -**, consagrada com absoluta prioridade, no art. 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador).

De notar que o STF afirma que a estabilidade no emprego é um direito instrumental para outros direitos, **como a licença-maternidade**, além de garantir à criança a possibilidade de conviver de forma harmônica e segura, **inclusive do ponto de vista econômico e psicológico**, com a sua mãe nos primeiros dias de vida.

Não se trata de nenhuma interpretação extensiva, como mencionado pela Instância precedente.

Logo, a negativa do direito à estabilidade implica negativa do direito ao gozo da própria licença-maternidade.

Por isso, deve ser assegurada a estabilidade à mãe não gestante decorrente da gravidez de sua companheira.

Já com relação à dispensa discriminatória, os autos não revelam ter sido feito uma promessa de longo prazo à demandante, para que saísse do seu anterior emprego e assumir uma posição na reclamada, vez que os depoimentos colhidos nos autos não revelam tal situação.

A preposta ouvida em audiência não reconheceu qualquer comportamento discriminatório no momento da dispensa da obreira, afirmando que a empresa se engaja na contratação de mulheres, que o ambiente laboral é igualitário, não existindo nenhum tipo de preconceito, sendo que o que é contestado é o desempenho do

profissional, independentemente de gênero. Também afirmou que as contratações são feitas por prazo indeterminado e dependem de desempenho satisfatório e produtividade.

Em que pese o questionamento acerca do teor do depoimento da preposta com relação aos fatos do processo, já que a origem reconheceu sua confissão ficta quanto aos fatos por ela desconhecidos (ID. 2c487f6), as afirmações feitas pelo representante da empresa de que a reclamante foi dispensada por baixa produtividade foi confirmada pela testemunha convidada da ré, mencionando expressamente o atraso nas entregas, o baixo desempenho e performance nos projetos citados nominalmente, além da não participação em reunião reportada ao gestor no dia de sua realização, constantes da tese defensiva e corroboradas por documentação carreada ao feito (fls. 1.098/1.100).

O comportamento profissional e os resultados práticos da autora ao longo do contrato de trabalho, foram apontados pelo gestor <NOME>, devendo ser ressaltado que a performance esperada para ocupar um cargo de perfil sênior não se coaduna com tal desempenho e postura.

Desse modo, a alegação de discriminação por orientação sexual não se apoia no conjunto probatório dos autos, não podendo ser presumida. Os fatos mostram que a dispensa ocorreu em virtude de baixo desempenho, não havendo se falar em discriminação.

Por isso, rejeita-se a indenização com apoio no art. 4º da Lei nº 9.029/1995, reflexos nas demais verbas bem como o arbitramento de danos morais (alíneas “d” e “e” do rol de pedidos).

A multa por litigância de má-fé tem natureza de penalidade por violação da boa-fé e dos princípios da lealdade e cooperação processual, em face da atuação dolosa ou negligente, processualmente reprovável, causando prejuízos à parte contrária. Assim, não restou configurada a intenção da demandada em ludibriar o juízo ou prejudicar a parte contrária, e, tampouco, protelar o trâmite processual, portanto, descabida a aplicação da multa pretendida pela autora. A dispensa foi incontroversamente sem justa causa, e a menção do art. 482 da CLT em feita pela ré em sua defesa não foi proposital, mas como um direito potestativo e sem motivação por parte do empregador, não tendo pretendido alterar ou distorcer a realidade dos fatos.

A reclamada deve ressarcir as despesas com o plano médico (alínea “h” do rol dos pedidos), que era no regime de coparticipação e após a dispensa custeado integralmente pela obreira, fazendo jus à diferença (R\$ 1.751.51) por mês, desde a dispensa até 6 (seis) meses após o parto (cláusula 31ª da CCT 2024/2025, fls. 803/804), ora incluindo os descontos realizados em TRCT, alíneas “f” (plano médico) e “g” (vale-refeição).

Entendo de forma consentânea ao juízo no sentido de que não foi comprovado o salário extra folha, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), não havendo se falar na incorporação de tal quantia à sua remuneração. A reclamada apenas reconhece uma ajuda de custo, em valores diversos, nos moldes do art. 457, § 2º, da CLT, recebido por meio do cartão Flash, benefício flexível de caráter indenizatório. Há documentação nos autos de que os valores foram utilizados como multibenefícios e auxílio alimentação (fls. 1.096), despesas operacionais, não havendo se falar em contraprestação salarial.

A indenização de salários e demais prestações trabalhistas (alíneas “b” e “c” do rol de pedidos) deve considerar o salário de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), e é devida desde a data da dispensa (05/08/2024), até seis meses após o parto (que foi em 14/11/2024), com apoio em cláusula normativa mais benéfica, conforme já mencionado.

O art. 840, § 1º, da CLT, determina que “o pedido deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor”. Contudo, isso não significa que a condenação deva estar vinculada a esse valor, que se configura como estimativo, para fixação do valor da causa. Portanto, a liquidação não deve estar limitada ao valor da causa.

Reforma-se a sentença.

ACÓRDÃO

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: DAVI FURTADO MEIRELLES, FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO e CLÁUDIO ROBERTO SÁ DOS SANTOS.

Relator: o Exmo. Sr. Desembargador DAVI FURTADO MEIRELLES.

Sustentação oral (em 07/08/25): Dr. <NOME> e Dra. <NOME>.

Pelo exposto, ACORDAM os Magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por maioria de votos, **REJEITAR** as preliminares arguidas e **NÃO CONHECER** do recurso adesivo da ré, ora recebido como contrarrazões e **DAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário da reclamante para julgar **PROCEDENTE EM PARTE** a ação para reconhecer a estabilidade à mãe não gestante decorrente de gravidez de sua companheira, sob a lente do entendimento do STF no Tema nº 1.072 de repercussão geral, deferindo a indenização dos salários do período de estabilidade e demais haveres trabalhistas do período (alíneas "b" e "c" do rol de pedidos), o ressarcimento das despesas com o plano médico (alínea "h" do rol de pedidos), da dispensa até seis meses após o parto, incluindo os descontos realizados em TRCT (alíneas "f" e "g" do rol de pedidos), devendo ser considerados a remuneração e os prazos fixados na fundamentação. Arbitro honorários advocatícios em favor dos patronos da reclamante no importe de 10% (dez por cento) do valor líquido a ser apurado em liquidação (OJ nº 348 SDI/TST). Custas pela reclamada sobre o valor arbitrado à condenação de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), no importe de R\$ 6.000,00 (seis mil reais). Recolhimentos previdenciários e fiscais nos termos das Súmula nº 368 e nº 381 do TST, na conformidade do acórdão da ADC nº 58 do STF.

Vencido o Desembargador Fernando Álvaro Pinheiro que nega provimento ao apelo da reclamante.

O Desembargador Cláudio Roberto Sá dos Santos junta declaração de voto.

DAVI FURTADO MEIRELLES
Desembargador Relator

VOTOS**Voto do(a) Des(a). FERNANDO ALVARO PINHEIRO / 14ª Turma - Cadeira 4****DECLARAÇÃO DE VOTO DIVERGENTE**

Do entendimento do Excelentíssimo Senhor Relator, data maxima venia, divirjo.

A estabilidade da gestante se destina à gestante, no caso, a consorte da reclamante, e não a ela. O que se pretende com a tese defendida na inicial é estender a estabilidade da gestante ao consorte da grávida, o que está absolutamente fora do alcance da norma constitucional. Entendimento contrário seria estender a estabilidade gestante ao casal, formado por homem e mulher não afetivo, alargando o alcance da norma constitucional, cujo destinatário do benefício é a gestante.

Valho-me, como razões de decidir trecho que destaco por grifos da própria ementa do v. Acórdão que julgou o RE 1211446/SP que deu origem a Tese 1072 de repercussão geral que abaixo transcrevo:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA MATERNIDADE. ARTIGOS 7º, XVIII, E 201, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. INSEMINAÇÃO ARTIFICIAL. SILÊNCIO LEGISLATIVO. CONCEITO PLURAL DE FAMÍLIA. MULTIDIVERSIDADE. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO INSTITUÍDO PRIMORDIALMENTE NO INTERESSE DA CRIANÇA. FUNDAMENTALIDADE DA CONVIVÊNCIA PRÓXIMA COM A GENITORA NA PRIMEIRA INFÂNCIA. PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NECESSIDADE DE EXTENSÃO DO BENEFÍCIO À MÃE NÃO GESTANTE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE DOIS BENEFÍCIOS IDÊNTICOS EM UM MESMO NÚCLEO FAMILIAR. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

1. O sobreprincípio da dignidade da pessoa humana e a realidade das relações interpessoais no seio de nossa sociedade impõem regime jurídico que protege diversos formatos de família que os indivíduos constroem a partir de seus vínculos afetivos. Esta concepção plural de família resta patente no reconhecimento constitucional da

legitimidade de modelos familiares independentes do casamento, como a união estável e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes, cognominada família monoparental (art. 226, §§ 3º e 4º da CF de 1988).

2. O Supremo Tribunal Federal assentou, no histórico julgamento da ADI 4.227 (Rel. Min. Ayres Britto, Tribunal Pleno, DJe 14/10/2011), o novel conceito de família, como instituição que também se forma por vias distintas do casamento civil e que abrange, com igual dignidade, uniões entre casais heteroafetivos e pares homoafetivos, a partir de uma exegese não reducionista.

3. A licença-maternidade constitui benefício previdenciário destinado, em conjunto com outras previsões, a concretizar o direito fundamental social de proteção à maternidade e à infância, mencionado no caput do art. 6º da CF. A temática relaciona-se à inserção da mulher no mercado de trabalho, que conduziu os Estados a promoverem políticas públicas que conciliassem a vida familiar e o melhor interesse dos filhos com a atividade laboral, para o desenvolvimento pessoal e profissional da mulher.

4. A proteção à maternidade constitui medida de discriminação positiva, que reconhece a especial condição ou papel da mulher no que concerne à geração de filhos e aos cuidados da primeira infância, tendo como ratio essendi primordial o bem estar da criança recém-nascida ou recém-incorporada à unidade familiar.

5. O convívio próximo com a genitora na primeira infância é de fundamental importância para o desenvolvimento psíquico saudável da criança. É que a garantia de períodos estendidos de licença-maternidade está associada, na literatura médica, entre outras coisas à redução da mortalidade infantil em países de todos os níveis de renda (HEYMANN et al. Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Reviews*, 2017, 38:21).

6. A ratio essendi primordial de proteção integral das crianças do instituto da licença-maternidade, tem diversos precedentes no sentido da extensão deste benefício a genitores em casos não expressamente previstos na legislação. Nesse sentido, a jurisprudência consagrou que a duração do benefício deve ser idêntico para genitoras adotivas e

biológicas (RE 778.889, Tribunal Pleno, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 01/08/2016); reconheceu-se o gozo da licença a servidores públicos solteiros do sexo masculino solteiro que adotem crianças (RE 1.348.854, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 24/10/2022); e garantiu-se o direito à licença também às servidoras públicas detentoras de cargos em comissão (RE 842.844, Tribunal Pleno, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 06/12/2023).

7. As normas constitucionais relativas ao direito à licença maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva não podem ser interpretadas fora do contexto social em que o ordenamento jurídico brasileiro se insere, impondo-se opção por interpretação que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional.

8. O direito à igualdade, expresso no art. 5º, caput, da Constituição Federal, pressupõe a consideração das especificidades indevidamente ignoradas pelo Direito, especialmente aquelas vinculadas à efetivação da autonomia individual necessária à autorrealização dos membros da sociedade. Na linha da definição formulada por Ronald Dworkin, a igualdade equivale a tratar a todos com o mesmo respeito e consideração (DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério, São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 419).

9. À luz da isonomia, não há que se falar exclusão da licença maternidade às mães não gestantes em união homoafetiva. A Constituição Federal de 1988 concede à universalidade das mulheres a proteção constitucional à maternidade, independentemente do prévio estado de gravidez.

10. O reconhecimento da condição de mãe à mulher não gestante, em união homoafetiva, no que concerne à concessão da licença-maternidade, tem o condão de fortalecer o direito à igualdade material e, simbolicamente, de exteriorizar o respeito estatal às diversas escolhas de vida e configuração familiares existentes.

11. À luz do princípio da proporcionalidade, verifica-se a impossibilidade da concessão do benefício na hipótese abstrata de concorrência entre as mães a ambas simultaneamente em virtude de uma única criança, devendo a uma delas ser concedida a licença-maternidade e à outra afastamento por período equivalente ao da

licença-paternidade. Saliente-se no ponto que o Plenário desta Corte declarou, recentemente, no julgamento da ADO 20, a existência de omissão inconstitucional do Congresso Nacional no que concerne à regulamentação da licença-paternidade, assinalando prazo de 18 meses ao Poder Legislativo Federal para a colmatação da lacuna normativa.

12. In casu, tem-se quadro fático em que o direito de trabalhadora não gestante em união homoafetiva ao gozo de licença-maternidade foi reconhecido, em contexto em que sua companheira, a mãe gestante, não usufruiu do benefício, de sorte que a decisão recorrida se adéqua perfeitamente à melhor interpretação constitucional.

13. Recurso extraordinário a que se NEGA PROVIMENTO, com a fixação da seguinte tese vinculante: "A servidora pública ou a trabalhadora regida pela CLT não gestante em união homoafetiva têm direito ao gozo da licença-maternidade. Caso a companheira tenha usufruído do benefício, fará jus a período de afastamento correspondente ao da licença-paternidade".

A discussão no processo é bastante simples que reduz à seguinte questão: O entendimento fixado na tese vinculante 1072 está circunscrito ao Direito Previdenciário, vale dizer, a concessão do benefício, ou irradia efeitos, também, para a relação de emprego?

Observo, de início, que o item 2 da ementa pressupõe para o julgamento o novo conceito jurídico de família nos seguintes termos: "...o novel conceito de família, como instituição que também se forma por vias distintas do casamento civil e que abrange, com igual dignidade, uniões entre casais heteroafetivos e pares homoafetivos, a partir de uma exegese não reducionista".

Então, se o pressuposto é a aplicação do princípio da igualdade e a dignidade que deve ser assegurada aos casais homoafetivos, então, a conclusão a que se chega não pode importar num superdireito intangível ao casal não homoafetivo.

A estabilidade da gestante possui contornos distintos da licença maternidade. A estabilidade confere à gestante uma garantia no emprego no período sensível da gestação, e nos primeiros meses "pós parto", de forma a assegurar à mulher dignidade e não discriminação em razão da

gravidez. A licença, por sua vez, confere à gestante o direito de receber integralmente os salários no período terminal da gestação e depois do parto, ainda que ausente do emprego. Trata-se de um benefício previdenciário atípico que sequer se sujeita ao teto dos valores pagos pela Previdência Social.

Os pressupostos de um direito e de outro são distintos, como distintos também deve ser o campo de aplicação de um e outro instituto.

O direito à igualdade deve ser interpretado, como muito bem citado no item 8 da ementa acima transcrita, às especificidades de cada caso. No caso, a estabilidade a ser concedida à reclamante, não gestante, seria equivalente à concessão de uma estabilidade ao pai, marido de uma esposa que engravidou mas não era a empregada.

Então, em nome do princípio da isonomia, o voto propõe conceder ao cônjuge não gestante a estabilidade desta. Contudo, não vislumbro qualquer paradigma capaz de garantir a isonomia em que fundamenta o entendimento, pois a jurisprudência jamais concedeu estabilidade gestante ao consorte que não engravidou.

Nem se há falar na aplicação do entendimento dispensado aos pais adotantes, pois neste caso foi a própria esposa da reclamante quem engravidou. O paradigma a ser adotado para a análise do presente caso é a possibilidade de se estender a estabilidade conferida à gestante ao marido empregado.

Nesta linha de pensamento, entendo que estender a estabilidade à consorte da gestante seria o que denomino “um excesso de igualdade” chegando a atribuir aos casais homoafetivos direitos não alcançados pelos casais heteroafetivos que se pretende igualar.

Assim, fazendo outra leitura do princípio da igualdade e da tese fixada no Tema 1072 pelo E. Supremo Tribunal Federal, NEGÓ PROVIMENTO ao apelo.

É como voto.

FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO
Desembargador do Trabalho

Voto do(a) Des(a). CLAUDIO ROBERTO SA DOS SANTOS / 14ª Turma - Cadeira 5

DECLARAÇÃO DE VOTO CONVERGENTE

Como bem analisado no voto condutor, de acordo com o entendimento do E. STF no julgamento do Tema 1.072 da Repercussão Geral, a licença-maternidade também constitui direito das mães não gestantes, pois, apesar de não sofrerem as alterações biológicas inerentes à gestação, desempenham todos os demais compromissos decorrentes do nascimento do filho.

Não obstante a questão de a estabilidade provisória não ter sido expressamente mencionada na ementa do julgado ora referido, entendo que tal garantia é decorrência lógica do direito à licença-maternidade. Isso porque a estabilidade constitui-se o meio para o efetivo gozo da licença-maternidade.

Tal conclusão se depreende, inclusive, da afirmação do E. STF de que a estabilidade provisória no emprego é direito constitucional que instrumentaliza o gozo de outros preceitos constitucionais, como a licença-maternidade remunerada, pois permite a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência com a mãe nos primeiros meses de vida (Tema 497 da Repercussão Geral).

Acrescente-se que o parágrafo único do art. 391-A da CLT estabelece, expressamente, que o direito à estabilidade à empregada gestante prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) aplica-se ao "empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção". Estendeu o legislador, assim, o direito à estabilidade provisória da gestante ao empregado adotante, inclusive se for homem, sendo certo que, nessa hipótese, apenas um dos pais adotivos tem direito à licença-maternidade e à estabilidade.

Compreende-se, portanto, que a concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória não está atrelada, atualmente, apenas a aspectos biológicos, mas à necessidade de convívio com a criança nos primeiros meses de vida ou de integração à família (no caso de adoção), em homenagem aos princípios da proteção à maternidade e à infância.

Importante destacar que, assim como a licença-maternidade é destinada apenas a uma das mães em união homoafetiva (caso em que a companheira empregada usufrui da licença-paternidade, tendo em vista a impossibilidade de cumulação de benefícios idênticos no mesmo núcleo familiar), a estabilidade provisória destina-se somente a uma das mães, ou seja, àquela a quem foi concedida a licença-maternidade.

Diante do exposto, com a devida vênia, discordo do entendimento do Revisor no sentido de que a estabilidade prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do ADCT tem como destinatária apenas a empregada gestante. Não se trata, com a devida venia, de "excesso de igualdade". Assim como apenas uma das companheiras que vivem em união homoafetiva tem direito à estabilidade gestante, o mesmo ocorre nos casos de adoção e de uniões heteroafetivas, em que apenas uma pessoa do núcleo familiar tem direito ao benefício.

No caso dos autos, considerando que à mãe não gestante foi concedida a licença-maternidade, conseqüentemente, é ela que tem direito ao gozo da estabilidade provisória no emprego. Destaque-se que há informação, nos autos, de que a mãe que gestou as crianças não usufruiu de licença-maternidade, não havendo óbice, portanto, para a concessão do direito à companheira não gestante.

Nesses termos, acompanho o voto do Relator.

PROCESSO TRT/SP Nº 1001857-59.2024.5.02.0061

Disponibilizado no PJe em 6/11/2025

PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - PJE
RECURSO ORDINÁRIO DA 61ª VT DE SÃO PAULO/SP
RECORRENTE: SAO PAULO TRANSPORTE S.A.
RECORRIDA: <NOME>
RELATORA: DÉBORA CRISTINA RIOS FITTIPALDI
FEDERIGHI - Cadeira 5

**EMENTA**

TELETRABALHO INTEGRAL. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA. Nos termos da lei de no 12.764, de 2012, a pessoa com TEA é uma pessoa com deficiência: "a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais", (art. 1º, § 2º). O Estatuto da Pessoa com Deficiência assegura, em seu art. 8º, que "É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico". Logo, sendo autor portador de Espectro do Autismo, a Constituição Federal e a legislação ordinária lhe conferem o direito a saúde e ao trabalho, que são condições básicas para a dignidade da pessoa humana. Portanto, o reclamante tem o direito de permanecer em teletrabalho remoto, de forma integral

RELATÓRIO

Inconformada com os termos da r. sentença (ID. b4dc03b), que julgou Procedente, em Parte, a reclamação trabalhista, recorre ordinariamente

a reclamada, com as razões constantes do ID. 6c1b97d, em que se insurge quanto ao decidido acerca de determinação de concessão do teletrabalho em regime integral. Tempestividade observada. Preparo dispensado. Contrarrazões não foram apresentadas.

O Parecer do D. Representante do Ministério Público está no ID 54d7c71.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

Conhece-se do recurso, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade.

TELETRABALHO - PESSOA COM ESPECTRO AUTISTA

A recorrente insurge-se contra sua condenação ao cumprimento da obrigação de fazer consistente na determinação de que o autor preste serviços no regime de trabalho remoto de forma integral, cuja tutela de urgência foi deferida em sentença, aduzindo a inexistência de incapacidade do autor para a prestação de serviços de modo totalmente presencial ou de inaptidão para o trabalho.

Produzida prova técnica o laudo apresenta a seguinte conclusão (ID 8a37e7f):

“Trata-se de caso de indivíduo adulto, do sexo masculino, ingressa na Reclamada em 22/06/2004 para o cargo de Agente Operacional II, alegando piora dos sintomas psíquicos quando tem de apresentar-se presencialmente no trabalho. Afastou-se com auxílio-previdenciário B 91, de 20/10/2011 a 01/08/2012. Demissão por justa-causa em 25/05/2012.

Foi readmitido em março de 2015, trabalhando regularmente até a emergência sanitária com a Covid-19. Afirma que seu último dia trabalhado foi em outubro de 2022. B 31, no período de 18/10/2022 a 30/01/2023, de 02/03/2023 a 30/04/2023, de 06/12/2023 a 03/04/2024. Há diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA),

fator que influencia a percepção do indivíduo com o seu derredor, influenciando sobre seu comportamento:

“é resultado de alterações físicas e funcionais do cérebro e está relacionado ao desenvolvimento motor, da linguagem e comportamental. O TEA afeta o comportamento da criança. Os primeiros sinais podem ser notados em bebês nos primeiros meses de vida.”

Em relação aos fatores relacionados ao trabalho, foram identificados:

** Relato de piora dos sintomas psíquicos quando tem de apresentar-se presencialmente no trabalho:*

04/2023 - paciente sob meus cuidados desde 12/01/2022, história de tratamento psiquiátrico desde final de 2021. Mantém sintomas com comprometimento do humor, pragmatismo e da vontade, déficit interpessoal persistente. Hipótese diagnóstica: F33 da CID 10. Recebo laudo de avaliação neuropsicológica com resultados sugestivos de Transtorno do Espectro Autista (TEA) moderado e Deficiência Intelectual de grau leve (CID F70.1) com comorbidade de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) (CID 10 F-90.0) do tipo desatento. Em função do acima exposto sugiro avaliar possibilidade de priorizar o trabalho em modo de “home office”, no qual <nome> se provou melhor adaptado e mais produtivo.

05/2023 - Paciente sob meus cuidados desde 12/01/2022 história de tratamento psiquiátrico desde final de 2021. Mantém sintomas com comprometimento do humor, pragmatismo e da vontade, déficit interpessoal persistente. Em farmacoterapia sertralina 200 mg por dia, pela manhã, topiramato 200 mg por dia, pela manhã e à noite, e trazodona 100 mg por dia, à noite, com hipótese diagnóstica: F33 da CID 10, com comorbidades F70.1 e F-90.0 da CID 10. Tem laudo de avaliação neuropsicológica com resultados sugestivos de Transtorno do Espectro Autista/Transtornos Globais do Desenvolvimento (CID 10 - F-84) moderado e Deficiência Intelectual de grau leve (CID 10 - F70.1) com comorbidade de Déficit de Atenção Hiperatividade (TDAH) (CID 10 - F-90.0) do tipo desatento. Em função do acima exposto sugiro avaliar possibilidade de priorizar o trabalho em modo de ‘home office’, no qual <nome> se provou melhor adaptado e mais produtivo.

04/2024 - Paciente sob meus cuidados desde 12/01/2022, história de tratamento psiquiátrico desde final de 2021. Mantém sintomas como comprometimento do humor, pragmatismo e da vontade, déficit interpessoal persistente. Em farmacoterapia com sertralina 200 mg por dia, pela manhã, topiramato 100 mg por dia e trazodona 50 mg por dia, à noite, além de periciazina 40mg/ml, até 6 gotas por dia, por hipótese diagnóstica: F33 da CID 10, com comorbidades F70.1 e F90.0 da CID 10. Tem laudo de avaliação neuropsicológica com resultados sugestivos de Transtorno do Espectro Autista (TEA) moderado e Deficiência Intelectual de grau leve (CID 10 - F70.1) com comorbidade de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) (CID 10 - F-90.0) do tipo desatento. Em função do acima exposto sugiro avaliar possibilidade de priorizar o trabalho em modo de 'home office', no qual <nome> informa estar melhor adaptado e ser mais produtivo.

Os transtornos de humor e ansiedade apresentam causa multifatorial e as crises são geralmente desencadeadas por situações de estresse físico, psíquico ou ambos, a que a pessoa esteja exposta. Esse estresse atua como fator desencadeante ou agravante da doença em pessoa com predisposição genética ou constitucional para tal.

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.

Não há evidência de situação vivenciada no trabalho com caráter de ilegalidade, que representasse fator estressor de natureza laboral associado ao quadro de adoecimento psíquico da parte reclamante. Ora, era de se esperar que o afastamento das atividades profissionais lhe conferisse remissão dos sintomas, atenuando o transtorno alegado.

Entretanto, o que observamos pelo seu relato é uma progressão deste, permitindo inferir a influência de fatores próprios / constitucionais em seu adoecimento psíquico.

Obteve diagnóstico sob o CID 10 F.33 Transtorno depressivo recorrente, que segundo o DSM-V é uma doença com manifestação de episódios depressivos com "um intervalo de pelo menos dois meses

consecutivos entre episódios separados em que não são satisfeitos os critérios para um episódio depressivo maior”.

O transtorno depressivo recorrente, também compreendido como “depressão crônica” é a designação de quadro patológico psíquico arrastado e/ou repetido, em que o uso de medicamentos se faz necessário para manter a saúde mental do acometido. Seu quadro é constitucional e não relacionado ao trabalho. A preferência que reclamante expressa por execução de trabalhos em regime remoto, visto sua percepção de melhora da performance, é uma prerrogativa a ser discutida no âmbito da administração do trabalho, se assim desejar e possibilitar a empregadora. Não é uma imposição médica, conforme detalhado em seus relatórios.

A ausência do nexo entre as situações alegadamente vivenciadas e o desenvolvimento de doença psiquiátrica, matéria a que esta perícia se direciona, não é possível ser estabelecida pela ausência documental que comprove a existência de transtornos psiquiátricos relacionados ao trabalho no período em que efetivamente laborou na reclamada.

Ora, era de se esperar que o afastamento das atividades profissionais lhe conferisse remissão dos sintomas, atenuando o transtorno alegado. Entretanto, o que observamos pelo seu relato é uma progressão deste, permitindo inferir a influência de fatores próprios / constitucionais em seu adoecimento psíquico.

Obteve diagnóstico sob o CID 10 F.33 Transtorno depressivo recorrente, que segundo o DSM-V é uma doença com manifestação de episódios depressivos com “um intervalo de pelo menos dois meses consecutivos entre episódios separados em que não são satisfeitos os critérios para um episódio depressivo maior”.

O transtorno depressivo recorrente, também compreendido como “depressão crônica” é a designação de quadro patológico psíquico arrastado e/ou repetido, em que o uso de medicamentos se faz necessário para manter a saúde mental do acometido.

Seu quadro é constitucional e não relacionado ao trabalho. A preferência que o reclamante expressa por execução de trabalhos em regime remoto, visto sua percepção de melhora da performance,

é uma prerrogativa a ser discutida no âmbito da administração do trabalho, se assim desejar e possibilitar a empregadora. Não é uma imposição médica, conforme detalhado em seus relatórios.

A ausência do nexo entre as situações alegadamente vivenciadas e o desenvolvimento de doença psiquiátrica, matéria a que esta perícia se direciona, não é possível ser estabelecida pela ausência documental que comprove a existência de transtornos psiquiátricos relacionados ao trabalho no período em que efetivamente laborou na reclamada.

Logo, inexistente dano psíquico no caso em tela. O dano psíquico temporalmente relacionado ao trabalho é caracterizado, segundo define o art. 21, I, da Lei 8.213/91, por ocasionar redução ou perda da capacidade para o trabalho (decorrente de tal quadro), ou produzir lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (seguimento com especialista ou profissional médico capacitado, por tempo adequado, com tratamento efetivo e reconhecidamente eficaz no meio científico médico).

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

**Com os dados disponíveis, não é possível se afirmar nexo.*

Na avaliação do diagnóstico e estado atual de saúde psíquica do(a) reclamante:

Há comprovação diagnóstica de adoecimento psíquico.

Não há comprovação de incapacidade laborativa do ponto de vista psíquico.

Na avaliação de incapacidade para o exercício da função durante o contrato de trabalho com a reclamada:

Foi constatada incapacidade para a função que desempenhava na reclamada, do ponto de vista psíquico, B 91 de 20/10/2011 a 01/08/2012 e B 31 de 18/10/2022 a 30/01/2023, de 02/03/2023 a 30/04/2023, de 06/12/2023 a 03/04/2024."

Em face da prova técnica produzida nos autos, resta comprovado que o reclamante é pessoa com TEA - Transtorno do Espectro Autista e TDAH.

Em que pese à conclusão seja a de ausência de nexo de causalidade, averiguou-se que o trabalho integralmente remoto é recomendado no caso do reclamante:

“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. A preferência que o reclamante expressa por execução de trabalhos em regime remoto, visto sua percepção de melhora da performance, é uma prerrogativa a ser discutida no âmbito da administração do trabalho, se assim desejar e possibilitar a empregadora”.

O autor logrou comprovar, portanto, que a sua condição de saúde prejudica o desempenho profissional quando o trabalho é exercido presencialmente, sendo imperativa a adoção do regime de teletrabalho integral, a fim de que o trabalhador consiga exercer seus direitos fundamentais ao trabalho e à garantia da saúde.

Nessa medida, na esteira do Parecer do D. Representante do Ministério Público, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF), ao objetivo de promover o bem de todos sem qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV, CF), ao direito à igualdade (art. 5º, caput, CF), à função social da propriedade (art. 170, III, CF) e dos direitos à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, CF) e à saúde (art. 196, CF), cabe à empregadora promover as adaptações necessárias nas condições de trabalho, assim como definido no art. 3º, VI, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei no 13.146/2015), sob pena de ser caracterizada discriminação (art.4o, §1o do mesmo dispositivo legal):

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

VI - adaptações razoáveis: adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de

condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.”

Na hipótese, a alocação do reclamante para exercer suas atividades por meio do teletrabalho, de forma integral, constitui manifestação da garantia da acessibilidade, o que, inclusive, deveria ser ofertado de maneira prioritária ao trabalhador com deficiência, conforme disposto no art. 75-F, da CLT:

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Em situações envolvendo a saúde do trabalhador, entende-se que a cautela do juízo deve inclinar-se em favor da mais ampla proteção, considerando que os prejuízos suportados pela empresa serão menores do que os decorrentes dos riscos do desamparo do trabalhador em condições delicadas de saúde.

Nesse sentido, na esteira do Parecer do D. Representante do Ministério Público, em juízo de ponderação dos princípios constitucionais envolvidos no caso concreto, correta a decisão que faz prevalecer o direito à saúde do trabalhador, em relação ao direito patrimonial da empresa, o qual não será alvo de qualquer restrição, tendo em vista o benefício gerado pelo labor do empregado, não sendo o caso de enriquecimento sem causa.

Não procede, por fim, o pedido sucessivo de que sejam aplicadas

as regras de teletrabalho híbrido que regem a empresa reclamada, conforme postulado em razões de recurso, visto que, no caso concreto, o regime de teletrabalho integral é medida que se impõe como forma de preservar a saúde do reclamante, pessoa que está no espectro autista.

Nos termos da lei de no 12.764, de 2012, a pessoa com TEA é uma pessoa com deficiência, para os efeitos legais:

“a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais”, (art. 1º, § 2º).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência assegura, em seu art. 8º, que “É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico”.

Logo, sendo o autor pessoa que está no espectro autista, a Constituição Federal e a legislação ordinária lhe conferem o direito a saúde e ao trabalho, que são condições básicas para a dignidade da pessoa humana. Portanto, o reclamante tem o direito a permanecer em teletrabalho remoto, de forma integral.

Mantém-se.

ANTE O EXPOSTO, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, **CONHECER** do Recurso Ordinário e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora CATARINA VON ZUBEN.

Tomaram parte no julgamento as Exmas. Sras. DEBORA CRISTINA RIOS FITTIPALDI FEDERIGHI (relatora), CATARINA VON ZUBEN (2ª votante) e MAURÍCIO MARCHETTI (3º votante).

Presente o Ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: Barbara Thays da Silva

DÉBORA CRISTINA RIOS FITTIPALDI FEDERIGHI
Relatora



OUTROS JULGADOS



COMPETÊNCIA

Competência da Justiça do Trabalho

Recurso ordinário do reclamante. Preliminar de competência material da Justiça do Trabalho. Empresa gerenciadora de riscos. Cadastro de motoristas. Restrição ao acesso ao trabalho. Compete à Justiça do Trabalho apreciar controvérsias decorrentes de relações de trabalho lato sensu, inclusive aquelas oriundas de condutas de terceiros que, embora não figurem como empregadores, interfiram direta ou indiretamente no exercício profissional e na livre colocação do trabalhador no mercado. A atuação de empresa gerenciadora de riscos que mantém cadastro e divulga informações desabonadoras de motoristas, restringindo sua empregabilidade, possui nexo direto com o direito fundamental ao trabalho e com a dignidade da pessoa humana, atraindo a competência desta Justiça Especializada, nos termos do art. 114, VI e IX, da Constituição Federal.



RORSum [1001400-18.2025.5.02.0085](#), 13ª Turma, Rel. Ricardo Apostólico Silva. Disponibilizado no DEJN de 25/11/2025.

Recurso ordinário. Competência material da justiça do trabalho. Fase pré-contratual. Motorista rodoviário de cargas. Empresa gerenciadora de risco que restringiu o cadastro do reclamante em banco de dados. A competência material deve ser analisada de acordo com a natureza da relação jurídica controvertida, definida pelo fato jurídico que originou a lide. O artigo 114, IX, da Constituição Federal estabeleceu que é da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as controvérsias decorrentes da relação de trabalho. No caso, a reclamada, empresa gerenciadora de riscos, atrelou restrição ao nome do trabalhador em banco de dados disponível a possíveis tomadores dos seus serviços. Assim, a controvérsia diz respeito à prática discriminatória no âmbito da relação de trabalho, assemelhando-se à hipótese de dano pré-contratual, o que atrai a competência absoluta da Justiça do Trabalho. Preliminar de mérito do recurso ordinário da reclamada rejeitada. Motorista rodoviário de cargas. Empresa gerenciadora de riscos. Manutenção indevida de restrição cadastral após absolvição criminal. Violação a LGPD. Dano moral configurado. A exigência de certidão de antecedentes criminais para motoristas rodoviários de cargas é legítima,

nos termos da tese vinculante firmada pelo C. TST no Tema 0001 de IRR, em razão da natureza da atividade e do grau especial de fidúcia exigido. A licitude da exigência não afasta o dever de observância dos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados, especialmente os da boa-fé, transparência, qualidade dos dados, não discriminação e autodeterminação informativa. No caso, a empresa gerenciadora de risco não informou ao reclamante sobre a classificação do seu cadastro, em banco de dados disponível aos potenciais tomadores de serviços, como divergente, em afronta às garantias do contraditório e da ampla defesa, bem como aos princípios da transparência e do livre acesso previstos na LGPD. A manutenção da restrição cadastral após a apresentação de sentença penal absolutória e de certidão negativa de antecedentes criminais caracteriza falha na qualidade e atualização dos dados tratados pela reclamada. A conduta da reclamada assemelha-se a listas restritivas de trabalhadores, configurando abuso de direito nos termos do artigo 187 do Código Civil e ensejando dano moral indenizável. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido.



RORSum [1001624-07.2025.5.02.0068](#), 16ª Turma, Rel. Carla Maria Hespanhol Lima. Disponibilizado no DEJN de 2/3/2026.

DURAÇÃO DO TRABALHO

Alteração da Jornada

Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Redução de jornada. Filho com deficiência. Aplicação analógica da lei nº 8.112/1990. Manutenção da sentença. I. Caso em exame. Recurso Ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou procedente o pedido de redução de jornada, sem prejuízo salarial, com base na aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990. II. Questão em discussão. 2. A questão em discussão consiste em definir se é cabível a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, para conceder redução de jornada, sem prejuízo salarial, a empregado que possui filho com deficiência. III. Razões de decidir. 3. A Constituição Federal, em seus artigos 1º, III, 6º, 7º, XXII, 226, 227 e 229, garante a proteção à dignidade da pessoa humana, à maternidade e à infância, à saúde e segurança no trabalho, à família e aos direitos das crianças e adolescentes, com prioridade, especialmente as que possuem alguma deficiência, reforçando a necessidade de proteção

aos seus cuidadores. 4. A Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) assegura direitos e liberdades fundamentais às pessoas com deficiência, estabelecendo o dever do Estado, da sociedade e da família em garantir a efetivação desses direitos, incluindo o direito ao trabalho e à convivência familiar e comunitária, reforçando a proteção a esse grupo vulnerável e aos seus cuidadores. 5. A aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, encontra amparo na jurisprudência consolidada dos Tribunais Superiores, em especial no Tema Repetitivo nº 138 do C. TST e na tese fixada pelo E. STF no Tema 1097 do RE 1.237.867, que reconhecem a possibilidade de redução de jornada para servidores públicos com filhos ou dependentes com deficiência. 6. A Convenção nº 156 da OIT, em processo de ratificação pelo Brasil, proíbe a discriminação no trabalho em decorrência das responsabilidades familiares e a Convenção 111, ratificada pelo Brasil e incorporada ao ordenamento jurídico, proíbe discriminação em matéria de emprego, garantindo a proteção aos trabalhadores com encargos familiares. 7. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU e promulgada no Brasil, com status de emenda constitucional, define pessoa com deficiência de forma ampla e inclusiva, reconhecendo a interação entre as características pessoais e as barreiras impostas pelo meio social. 8. A situação fática demonstra a necessidade de acompanhamento contínuo do filho do reclamante, em razão das patologias que o acometem, comprovada por laudo médico e decisão de curatela. 9. As normas internas da empresa não podem se sobrepor aos preceitos constitucionais e aos tratados internacionais que garantem proteção especial às pessoas com deficiência e aos seus cuidadores. IV. Dispositivo e tese. 10. Recurso não provido. Tese de julgamento: “1. É possível a aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990, para conceder redução de jornada, sem prejuízo salarial, a empregado que possui filho com deficiência, em face dos princípios da proteção à pessoa com deficiência, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.” Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, 6º, 7º, XXII, 226, 227, 229 e 5º, § 3º; Lei nº 8.112/1990, art. 98, §§ 2º e 3º; Lei nº 13.146/2015, art. 1º e 8º; CLT, art. 8º. Jurisprudência relevante citada: TST, Tema Repetitivo nº 138; STF, RE 1.237.867 (Tema 1097); TST - RR: 0000031-38.2021.5.06.0019, TST - RR: 13726820195220005.



ROT 1001129-47.2025.5.02.0719, 11ª Turma, Rel. Flávio Villani Macedo. Disponibilizado no DEJN de 7/1/2026.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Atos Discriminatórios

I - Recurso ordinário interposto pela reclamada. Dano moral. Tratamento desrespeitoso e vexatório por parte da supervisão. Ato ilícito e violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador configurados. Indenização compensatória devida. O quadro fático-probatório dos autos evidenciou a dor moral que atingiu a esfera íntima, a dignidade, a auto-estima, e a imagem pessoal do obreiro, vale dizer, o âmbito do patrimônio imaterial e os seus direitos de personalidade, sendo certo que, na hipótese vertente, tal prejuízo decorreu do tratamento desrespeitoso e vexatório emprestado ao recorrido pela supervisora, inclusive perante os demais empregados. Resultou latente, portanto, a *culpa in vigilando* da recorrente, porquanto na qualidade de empregadora, permitiu, por meio de sua funcionária graduada e investida no exercício de funções de supervisão, que o demandante sofresse humilhação e máculas a sua moral, evidenciando a prática do ato ilícito. Daí emerge a responsabilidade da ré pela correspondente reparação, nos exatos termos dos artigos 5º, incisos V e X, da Lei Maior, 186, 927, e 932, III, do Código Civil. Apelo conhecido e não provido. II - Recurso ordinário interposto pelo reclamante. Jornada de trabalho. Horas extras. Prova testemunhal que abrange parte do período contratual. Irregularidades aferidas ao longo do pacto laboral. Livre convencimento do Julgador. Não delimitação do comando condenatório ao lapso abarcado pelo depoimento da testemunha. Aplicação do Tema 239 (Reafirmação da OJ 233, da SBDI-1, do C. TST). Conquanto a testemunha da parte autora não tenha laborado com o obreiro durante a integralidade do pacto laboral, examinado e sopesado o conjunto probatório em sua inteireza, o Colegiado restou convencido de que os procedimentos irregulares atinentes à inexistência do registro fidedigno da jornada de trabalho e à ausência de remuneração integral do excesso de labor operaram-se por toda a contratualidade, o que faz incidir, no caso concreto, a tese de caráter vinculante emanada do julgamento do Tema 239, pelo Pleno do C. TST, no incidente de recurso de revista repetitivo n. RR-0010136-82.2024.5.03.0171, de seguinte teor: "Horas extraordinárias. Comprovação de parte do período alegado. A decisão que defere horas extraordinárias com base em prova oral ou documental não ficará limitada ao tempo por ela abrangido, desde que o julgador fique convencido de que o procedimento questionado superou aquele período. (reafirmação

da OJ n. 233 da SBDI-1 do TST)" (v. acórdão publicado aos 02/09/2025). Recurso ordinário ao qual se dá provimento, nesse aspecto.



ROT 1001019-84.2025.5.02.0610, 6ª Turma, Rel. Jane Granzoto Torres da Silva. Disponibilizado no DEJN de 20/1/2026.

Direito do Trabalho. Recurso ordinário. Intervalo intrajornada. Feriados. Dano moral por discriminação. Desoneração da contribuição previdenciária. Limitação da condenação aos valores da inicial. Recurso desprovido. I. Caso em exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, insurgindo-se quanto ao intervalo intrajornada, feriados, indenização por danos morais, desoneração da contribuição previdenciária e limitação da condenação aos valores da inicial. II. Questão em discussão. Há cinco questões em discussão: (i) definir se houve correta concessão do intervalo intrajornada; (ii) verificar a ocorrência de labor em feriados sem o devido pagamento; (iii) apurar a caracterização de dano moral decorrente de discriminação por orientação sexual; (iv) estabelecer se é cabível a desoneração da contribuição previdenciária; (v) determinar se a condenação deve ser limitada aos valores atribuídos aos pedidos na inicial. III. Razões de decidir. A concessão parcial do intervalo intrajornada viola o disposto no art. 71, § 5º, da CLT, bem como norma coletiva que fixa mínimo de 30 minutos, impondo-se o pagamento de horas extras, sendo ineficaz a tentativa de limitar a condenação a 10 minutos diários. A ausência de comprovação da quitação em dobro de feriados trabalhados, verificada nos contracheques, mantém hígida a condenação originária. O dano moral resta configurado quando testemunha confirma ofensas dirigidas ao trabalhador em razão de sua orientação sexual, violando sua dignidade, ensejando indenização nos termos dos arts. 5º, V e X, da CF/1.988, 186 e 927 do CC, 223-G da CLT e tratados internacionais de proteção à igualdade. A desoneração da contribuição previdenciária depende de prova da opção formal pela tributação substitutiva em cada competência, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu. Os valores atribuídos aos pedidos na inicial têm caráter meramente estimativo, não servindo para limitar a condenação, conforme art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT e IN nº 41/2.018 do TST. IV. Dispositivo e tese. Recurso desprovido. Tese de julgamento: A concessão parcial do intervalo intrajornada inferior ao mínimo legal gera direito ao pagamento da parcela correspondente como hora extra. A ausência de comprovação de quitação de feriados

laborados enseja o pagamento em dobro. A ofensa à dignidade do trabalhador por discriminação em razão da orientação sexual configura dano moral indenizável. A desoneração da contribuição previdenciária exige prova da opção formal pela tributação substitutiva em cada competência. Os valores indicados na petição inicial possuem caráter estimativo e não limitam a condenação. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 3º, I, III e IV; 5º, caput, V, VIII, X, XLI e XLII; 7º, XX, XXX, XXXI e XXXII. CLT, arts. 71, § 5º; 611-A, III; 840, §§ 1º e 2º; 223-G. CC, arts. 186 e 927. Lei nº 9.029/1.995, arts. 1º e 3º. Lei nº 12.546/2.011, arts. 7º e 8º. IN nº 41/2.018 do TST, art. 12, § 2º. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 1046 da repercussão geral. TST, RRAg-1001945-73.2017.5.02.0019, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 27/05/2025.



ROT [1001809-17.2024.5.02.0606](#), 7ª Turma, Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira. Disponibilizado no DEJN de 30/9/2025.

Indenização por dano moral. Identidade de gênero. Inobservância do nome social. Violação à dignidade e aos direitos da personalidade. Configuração. A recusa do empregador em utilizar o nome social do empregado em seus registros funcionais, mesmo após a devida comunicação e solicitação de alteração pelo trabalhador, constitui ato ilícito que viola a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. O desrespeito à identidade de gênero enseja a condenação ao pagamento de indenização por dano moral, nos termos dos artigos 5º, V e X, da Constituição Federal e artigos 186 e 927 do Código Civil. Apelo da reclamada a que se nega provimento.



RORSum [1000808-51.2025.5.02.0706](#), 8ª Turma, Rel. Cynthia Gomes Rosa. Disponibilizado no DEJN de 3/11/2025.

Doença Ocupacional

Recurso ordinário. Cerceamento de defesa. Rejeitada a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa em razão da ausência de prejuízo decorrente da não realização de vistoria técnica no local de trabalho, bem como da preclusão consumativa operada com o encerramento da instrução sem oposição da parte. Prescrição parcial. Correta a aplicação da suspensão do prazo prescricional prevista no art. 3º da Lei 14.010/2020 às relações de emprego, sendo inaplicável a tese recursal

da reclamada. Doença ocupacional. Responsabilidade civil. Dano material e moral. Comprovada a concausa entre as atividades laborais e a patologia desenvolvida, além de conduta negligente da empregadora no descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00. Demonstrada a redução temporária da capacidade laborativa entre 2019 e 2025, fixada indenização por danos materiais, na forma de pensão mensal proporcional a 5,625% do último salário da obreira, no referido período. Indevido o fornecimento de plano de saúde. Dispensa discriminatória. Inexistente estigma social relacionado à patologia apresentada e ausente prova da motivação discriminatória, indevidas a reintegração e as indenizações postuladas. Intervalo intrajornada. Inaplicável o art. 71, caput, da CLT à jornada diária de 6 horas da autora, sendo correta a concessão de 15 minutos de intervalo. Horas extras pelo trabalho em folgas. Mantida a condenação ao pagamento de horas extras pela prestação de labor em sétimo dia consecutivo, ante a ineficácia da compensação via banco de horas para o descumprimento do DSR. Limitação da condenação aos valores indicados na inicial. A estimativa dos valores dos pedidos na petição inicial atende à exigência legal, não havendo falar em limitação da condenação. Honorários periciais. Mantida a condenação da reclamada ao pagamento dos honorários periciais no valor de R\$ 3.000,00, por permanecer sucumbente na matéria objeto da perícia. Honorários advocatícios de sucumbência. Correta a fixação em 10%, diante da complexidade da causa e dos critérios legais. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido; recurso da reclamada conhecido e não provido.



ROT [1001556-20.2024.5.02.0027](#), 18ª Turma, Rel. Adriana Prado Lima. Disponibilizado no DEJN de 19/12/2025.

LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

Obrigação de Entregar

Agravo de petição. Execução trabalhista. Suspensão de CNH e apreensão de passaporte. Artigo 139, IV, do CPC. Impossibilidade no caso concreto. Princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A mera insolvência do devedor e o longo período de tramitação processual, por si só,

não justificam a adoção de medidas constritivas atípicas que limitem o direito de locomoção do executado. A aplicação do art. 139, IV, do CPC deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, exigindo-se a demonstração de que o executado oculta patrimônio ou mantém padrão de vida incompatível com a situação de inadimplência. A responsabilidade na execução trabalhista deve ser patrimonial (art. 789 do CPC), não existindo, no direito processual pátrio, a execução sobre a pessoa do devedor, conforme art. 5º, LXVII, da CRFB/88 c/c Decreto 678/1992 (Pacto de São José da Costa Rica). Agravo de petição a que se nega provimento.



AP [1000188-56.2013.5.02.0319](#), 9ª Turma, Rel. Valéria Pedroso de Moraes. Disponibilizado no DEJN de 15/7/2025.

REINTEGRAÇÃO/READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Dispensa Discriminatória

Dispensa discriminatória. Depressão e transtorno bipolar. Toda doença mental é estigmatizante, não havendo dúvidas de que a depressão e o transtorno bipolar são doenças graves e estigmatizante e que traz uma série de preconceitos enraizados na sociedade, portanto, aplicam-se ao caso vertente, os fundamentos do Precedentes que deram origem à Súmula 443 do C.TST. Sendo assim, tenho que cabia à empresa a prova de que a dispensa não se deu em razão da doença da autora, mas sim por outro motivo determinante e desse ônus, a meu ver, não se desfez. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido. Indenização por danos morais. Higiene do ambiente de trabalho. Trabalho por longos períodos sem local adequado de descanso. Arts. 186, 927 e 932, III, do Código Civil, e 199 da CLT. Sujeitar a reclamante a condições adversas de trabalho por executar longas jornadas em período noturno em hospital, em meio à emergência sanitária decorrente da pandemia de COVID-19, sem que a reclamada forneça condições adequadas de repouso constitui conduta que viola as exigências mínimas de preservação da saúde da trabalhadora e de higiene do ambiente de trabalho (NR 32, item 32.6.2) e enseja dano aos direitos da personalidade do empregado passível de indenização, como previsto pela r. sentença de primeiro grau. Recurso ordinário da reclamada que se nega provimento.



ROT [1000874-85.2022.5.02.0043](#), 3ª Turma, Rel. Maria Fernanda de Queiroz da Silveira. Disponibilizado no DEJN de 30/5/2025.

Recurso ordinário. Dispensa discriminatória. Empregado portador de doença grave. Legitimidade do espólio. É legítima a atuação do espólio para pleitear indenização por danos morais sofridos pelo *de cuius*, nos termos da Súmula 642 do STJ e dos arts. 12 e 943 do Código Civil. Comprovado que a dispensa ocorreu quando o trabalhador se encontrava em grave estado de saúde, incapaz para o labor, impõe-se o reconhecimento da dispensa discriminatória, nos moldes da Súmula 443 do TST, sendo devida indenização por dano extrapatrimonial. Limitação da condenação aos valores da inicial. Impossibilidade. Os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial têm caráter meramente estimativo, não constituindo limite à condenação. Aplicação do art. 324, §1º, III, do CPC e da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST. Limbo previdenciário. Salários devidos. Durante o período em que o empregado, embora incapacitado, não teve acesso a benefício previdenciário em razão da aposentadoria, incumbe ao empregador o pagamento dos salários. Multas dos arts. 467 E 477, § 8º, da CLT. Cabimento. A reversão da justa causa em juízo atrai a incidência das multas legais, conforme jurisprudência pacificada pelo C. TST. Honorários advocatícios. Majoração. Considerados o zelo profissional, a complexidade da causa e o êxito obtido, majorados os honorários advocatícios ao patamar de 15% sobre o valor da condenação. Recurso ordinário do espólio a que se dá provimento parcial.



ROT [1000746-64.2024.5.02.0441](#), 12ª Turma, Rel. Fátima Aparecida do Amaral Henriques Martins Ferreira. Disponibilizado no DEJN de 26/9/2025.

Direito Constitucional e do Trabalho. Dispensa discriminatória. Interseccionalidade. Pessoa transgênero e portadora de transtorno afetivo bipolar. Súmula 443 do TST. Presunção de discriminação. Inversão do ônus da prova. Transfobia institucional. Assédio moral organizacional. Dano *in re ipsa*. Julgamento com perspectiva de gênero (CNJ). A análise probatória, em casos envolvendo pessoas LGBTQIAPN+, exige a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, previsto na Resolução CNJ nº 492/2023, sob

pena de se perpetuar, no processo, a violência simbólica vivenciada na sociedade. Dispensa discriminatória. Doença estigmatizante (CID F31.4) e identidade de gênero. A dispensa imotivada de trabalhador portador de doença grave que enseje estigma - como o Transtorno Afetivo Bipolar - ocorrida logo após o retorno de afastamento médico e com ciência inequívoca da empregadora, atrai a incidência da Súmula nº 443 do TST. Aplica-se, nesse caso, a inversão do ônus da prova. A reclamada não demonstrou motivo técnico, disciplinar ou financeiro contemporâneo e lícito. A alegação de “reestruturação”, baseada em norma coletiva futura, bem como a tese de “baixa produtividade” - refutada por e-mails corporativos - evidenciam o caráter obstativo e discriminatório da rescisão contratual. Declara-se, portanto, a nulidade da dispensa, com consequente reintegração do trabalhador. Assédio moral e transfobia institucional. Direito ao nome. O nome é a principal forma de identificação da pessoa na sociedade e constitui expressão de sua dignidade. A resistência institucional em retificar os registros funcionais, a imposição de exigências ilegais - como a alteração prévia do registro civil - para o uso do nome social, bem como a tolerância a ofensas diretas, configuram assédio moral organizacional e prática transfóbica. Trata-se de hipótese de dano moral *in re ipsa*, impondo-se o dever de indenizar, com aplicação de pena de caráter pedagógico. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.



ROT [1000997-11.2025.5.02.0033](#), 17ª Turma, Rel. Maurício Marchetti. Disponibilizado no DEJN de 18/12/2025.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Despedida/Dispensa imotivada

Nulidade da rescisão contratual. Uma vez reconhecido o assédio moral e o abalo psíquico dele decorrente, a validade da rescisão por mútuo acordo resta comprometida. A carta de próprio punho não pode ser vista como um ato de livre manifestação de vontade quando o seu subscritor se encontrava em situação de manifesta vulnerabilidade emocional, causada pela própria conduta ilícita da empregadora. Configurado está o vício de consentimento, o que impõe a nulidade do negócio jurídico, nos termos do art. 9º da CLT. A responsabilidade civil do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho encontra amparo no

art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, e nos arts. 186 e 927 do Código Civil. Para sua configuração, faz-se necessária a presença concomitante de três elementos: o dano, o nexo de causalidade entre este e o trabalho, e a culpa do empregador. Conforme já analisado no recurso do Reclamante, a rescisão por acordo foi declarada nula, sendo devidas as verbas integrais da dispensa imotivada. O pagamento a menor, mesmo que dentro do prazo, atrai a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT, por quitação incorreta. Ademais, ainda que se mantivesse a validade do acordo, a sentença apontou corretamente o erro de cálculo no pagamento do aviso prévio, o que por si só já justificaria a condenação. Dou provimento ao apelo para declarar a nulidade da rescisão por mútuo acordo, convertendo-a em dispensa imotivada por iniciativa da empregadora e condenar a reclamada ao pagamento das diferenças de verbas rescisórias decorrentes da conversão da modalidade rescisória, consistentes em aviso prévio indenizado integral, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, e multa de 40% sobre o FGTS, autorizada a dedução dos valores já pagos sob o mesmo título. Determino que a Reclamada forneça as guias para levantamento do FGTS e habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva. Rejeito o apelo da reclamada.



ROT [1000094-89.2024.5.02.0718](#), 4ª Turma, Rel. Ivani Contini Bramante. Disponibilizado no DEJN de 28/1/2026.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Indenização por Dano Moral

Recurso ordinário. Dano moral. Direito à desconexão. Violação configurada. Disponibilidade contínua por meios telemáticos. Ainda que não caracterizado o regime de sobreaviso previsto no art. 244, §2º, da CLT e na Súmula nº 428 do TST, a exigência patronal de disponibilidade permanente por meios telemáticos, com inclusão da empregada em inúmeros grupos corporativos e cobranças constantes fora da jornada, configura violação ao direito fundamental à desconexão, decorrente dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), do direito à saúde, ao lazer e ao repouso (arts. 6º e 7º, XIII e XV, CF). O direito à desconexão assegura ao trabalhador a fruição efetiva de seu tempo livre, resguardando a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de vida

privada. A imposição de estado de alerta permanente extrapola o poder diretivo e constitui abuso de direito (art. 187 do CC), atingindo direitos personalíssimos da empregada e comprometendo sua integridade física e mental. Comprovadas a conduta ilícita e o nexos causal, o dano moral é presumido (*in re ipsa*), nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Recurso ordinário da reclamante provido.



ROT [1001790-08.2024.5.02.0316](#), 10ª Turma, Rel. Valéria Nicolau Sanchez. Disponibilizado no DEJN de 7/1/2026.

SUCUMBÊNCIA

Custas

Direito processual do trabalho. Recurso ordinário. Arquivamento da reclamação trabalhista por ausência em audiência. Custas processuais. Possibilidade de ajuizamento de nova ação. Provimento parcial. I. Caso em exame. 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que determinou o arquivamento da reclamação trabalhista por ausência na audiência inicial e o condenou ao pagamento das custas processuais, nos termos do art. 844, § 2º, da CLT. II. Questão em discussão. 2. A questão central consiste em definir se o reclamante, beneficiário da justiça gratuita, pode ser condenado ao pagamento das custas e se é possível ajuizar nova ação trabalhista mesmo sem o pagamento das custas processuais decorrentes do arquivamento da ação anterior, considerando a aplicação de tratados internacionais de direitos humanos. III. Razões de decidir. 3. O juízo de origem determinou o arquivamento da reclamação trabalhista e condenou o reclamante ao pagamento das custas processuais, nos termos do art. 844, § 2º, da CLT. 4. O STF, na ADI 5.766, declarou constitucional a imposição do pagamento das custas processuais, inclusive para beneficiários da justiça gratuita, conforme o § 2º do art. 844 da CLT. 5. Condicionar o ajuizamento de nova ação ao pagamento das custas processuais, nos termos do § 3º do art. 844 da CLT, é incompatível com o pleno acesso à justiça e o princípio da vedação do retrocesso, assegurados por tratados internacionais e pela Constituição Federal. 6. A decisão considera a Recomendação nº 123 do CNJ, que orienta a observância de tratados e convenções internacionais de direitos humanos e a jurisprudência da Corte IDH. 7. Os tratados internacionais de direitos humanos, ratificados

pelo Brasil, possuem status supralegal (art. 5º, § 2º, CF), tornando inaplicável a legislação infraconstitucional com eles conflitante (eficácia paralisante), mediante controle de convencionalidade. IV. Dispositivo e tese 8. Recurso parcialmente provido. Teses de julgamento: “O reclamante, beneficiário da justiça gratuita, tem o direito de ajuizar nova ação trabalhista, independentemente do pagamento das custas processuais fixadas na ação anterior, em face da aplicação de tratados internacionais de direitos humanos. “Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, § 2º; CLT, art. 844, §§ 2º e 3º; Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, art. 14, item 1; Convenção Americana sobre Direitos Humanos, arts. 8º, item 1 e 29. Jurisprudência relevante citada: ADI 5.766; HC 87.585/TO; RE 466.343/SP.



ROT [1000754-14.2025.5.02.0374](#), 14ª Turma, Rel. Ricardo Nino Ballarini. Disponibilizado no DEJN de 26/11/2025.

SUSPENSÃO DO PROCESSO

Recuperação Judicial

Multas dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT. Empresa em recuperação judicial. Aplicabilidade. Súmula 388 do TST inaplicável. A recuperação judicial não exige a empresa do pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT. Diversamente da falência, na recuperação judicial a empresa permanece em plena atividade produtiva com disponibilidade sobre seus bens, devendo arcar com todas as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho. A Súmula 388 do TST restringe-se à massa falida, não se aplicando às empresas em recuperação judicial. O inadimplemento das verbas rescisórias no prazo legal ou até a primeira audiência sujeita a empresa às respectivas penalidades, conforme Tema 139 do C. TST.



ROT [1000054-82.2025.5.02.0715](#), 15ª Turma, Rel. Elisa Maria de Barros Pena. Disponibilizado no DEJN de 30/10/2025.



