



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **1002214-32.2024.5.02.0613**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Tramitação Preferencial

- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/10/2024

Valor da causa: R\$ 148.916,62

Partes:

RECLAMANTE: VIVIAN SOARES BATISTA

ADVOGADO: MARCOS PAULO HITOS

RECLAMADO: ROLEMAK COMERCIAL LTDA

ADVOGADO: RODRIGO GHIRARDELLO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
13ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Leste
ATOrd 1002214-32.2024.5.02.0613
RECLAMANTE: VIVIAN SOARES BATISTA
RECLAMADO(A): ROLEMAK COMERCIAL LTDA

ATA DE AUDIÊNCIA PRESENCIAL

Em 13 de março de 2025, na sala de sessões da MM. 13ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Leste, sob a direção do(a) Exmo(a). Sr(a). Juiz do Trabalho ALINE SOARES ARCANJO, realizou-se audiência relativa à Ação Trabalhista - Rito Ordinário número 1002214-32.2024.5.02.0613, supramencionada.

Às 16:00, aberta a audiência, foram apregoadas as partes.

Presente a parte reclamante VIVIAN SOARES BATISTA, pessoalmente, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). MARCOS PAULO HITOS, OAB 429743 /SP.

Presente a parte reclamada ROLEMAK COMERCIAL LTDA, representado(a) pelo(a) preposto(a) Sr.(a) JULIANA EVANGELISTA ARAUJO DOS SANTOS, acompanhado(a) de seu(a) advogado(a), Dr(a). RODRIGO GHIRARDELLO, OAB 222386/SP.

Fica deferido às partes, caso necessário, o prazo de 5 (cinco) dias para a regularização da respectiva representação processual, mediante juntada de atos constitutivos, carta de preposição, procuração e/ou substabelecimento, sob as penas previstas no art. 76 do CPC.

INCONCILIADOS

Recebo neste ato a(s) defesa(s) acostada(s) aos autos pela(s) reclamada(s).

Defiro a parte reclamante o prazo até 14/03/2025 para se manifestar sobre defesa e documentos, bem como para apontar as diferenças que entender cabíveis, ainda que por amostragem, sob pena de preclusão.

Depoimento pessoal da reclamante: Inquirido(a), respondeu:

1. Que pediu demissão da reclamada para trabalhar em outra empresa, recebendo R\$ 1.000,00 a menos, para poder ter paz de espírito, porque dentro da reclamada não tinha;
2. Que a comissão nesse novo emprego era inferior à que recebia na reclamada;
3. Que obteve a conversa de Skype do computador do Gilson, quando foi usar a máquina para tirar um pedido. Nada mais.

Depoimento pessoal do(a) reclamado(a): Inquirido(a), respondeu:

1. Que há um grupo de Whatsapp chamado Rolemakianus, do qual participam os colegas de trabalho;
2. Que o chefe da reclamante era Tarso e, a partir 01/07/2024 passou a ser Fernando;
3. Que Tarso e Fernando não participam do grupo Rolemakianus;
4. Que nunca ouvir que a reclamante fosse chamada de angolana fedorenta e Juma. Nada mais.

Depoimento da testemunha do(a) reclamante: AMADEU HABIB ABEN ATHAR JUNIOR, portador do CPF nº 43.856.836-9, residente e domiciliado na RUA AUGUSTO MONTENEGRO Nº 107 São Paulo/SP. Contraditada a testemunha sob alegação de possuir interesse na causa. Inquirida, respondeu que não; que teve problemas com Fernando no trabalho, tendo sido vítima de assédio moral, com ameaça de agressão física e verbal; que foi ameaçado porque Fernando achou que o depoente estava interessado em clientes dele. Contradita indeferida por falta de provas. Compromissado e advertido na forma da Lei, o depoente declarou:

1. Que trabalhou na reclamada de 2019 até agosto/2024;
2. Que trabalhava no mesmo departamento e no mesmo horário em que a reclamante;
3. Que Fernanda e Gilson incentivavam as pessoas a ficarem umas contra as outras;
4. Que em relação à reclamante, falavam que ela cheirava mal, utilizando termos como "sovaquenta", por exemplo;
5. Que esses xingamentos eram feitos verbalmente e por Skype;
6. Que a reclamante ficou sabendo que era objeto desses comentários;

7. Que Fernando também promovia esse desfavorecimento da reclamante;
8. Que a reclamante era chamada de "Juma", no sentido de que ela não tinha asseio ou civilidade;
9. Que certa vez, no almoço, pouco antes da saída da reclamante, o Fernando disse que a reclamante pertencia a uma classe moralmente inferior em termos religiosos, porque a religião da reclamante matava animais e a dele não;
10. Que o chefe da reclamante era Tarso e, por último, Fernando;
11. Que Fernando foi chefe da reclamante por pouco tempo, porque a reclamante acabou saindo logo em seguida;
12. Que ouviu falar que a reclamante se queixou de tais situações com o Ronald, que é um dos donos da empresa;
13. Que a reclamada não adotou providências para parar com esse tipo de comportamento contra a reclamante;
14. Que ouviu a reclamante ser chamada de Juma, especialmente por Gilson;
15. Que também presenciou comentários sobre o mau cheiro da reclamante. Nada mais.

Depoimento da testemunha do(a) reclamado(a): HENRIQUE DE SOUSA FERREIRA, portador do CPF nº 422.285408-54, residente e domiciliado na RUA GIOVANNI QUADRI Nº 166 BLOCO 1 APTO 11 - São Paulo/SP. Contraditada a testemunha sob alegação de possuir interesse na causa. Inquirida, respondeu que sim. Contradita acolhida. Depoente dispensado.

Sem outras provas, fica encerrada a instrução processual.

Defiro às partes o prazo comum até 14/03/2025 para apresentação de razões finais.

Proposta final conciliatória rejeitada.

Para julgamento fica designado o dia 28/03/2025, **podendo ser antecipado.**

As partes serão intimadas da decisão através do DJEN.

Ficam as partes advertidas desde já que os documentos juntados a partir deste momento de forma sigilosa serão tidos como inexistentes.

FICAM AS PARTES E DEMAIS PARTICIPANTES CIENTES DE QUE NÃO ESTÃO AUTORIZADOS A USAR QUAISQUER DADOS DE IMAGEM E SOM DESTA(E) MAGISTRADA(O), EVENTUALMENTE, CAPTADOS NESTA AUDIÊNCIA, SALVO EM CASO DE UTILIDADE NOS PRÓPRIOS AUTOS DESTE PROCESSO (ART.367, PARÁGRAFOS 5º E 6º DO CPC).

Todos os participantes da audiência acompanharam a elaboração desta ata, mediante compartilhamento da tela da secretária de audiências.

A PRESENTE AUDIÊNCIA FOI REALIZADA DE FORMA PRESENCIAL.

Cientes as partes.

A presente ata serve como ATESTADO DE COMPARECIMENTO de todas as pessoas que estiverem aqui presentes, pelo período de duração da audiência, para todos os efeitos legais.

Término da sessão: 16:18. Nada mais.

ALINE SOARES ARCANJO
Juiz do Trabalho

Ata redigida por *TAYANE DA SILVA SERRANO, Secretário(a) de Audiência.*



Documento assinado eletronicamente por ALINE SOARES ARCANJO, em 13/03/2025, às 18:53:36 - 609315c
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/25031316243667800000390982551?instancia=1>
Número do processo: 1002214-32.2024.5.02.0613
Número do documento: 25031316243667800000390982551



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
13ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA LESTE
1002214-32.2024.5.02.0613
: VIVIAN SOARES BATISTA
: ROLEMAK COMERCIAL LTDA

VISTOS ETC.

VIVIAN SOARES BATISTA ajuíza ação trabalhista contra **ROLEMAK COMERCIAL LTDA.** em 19/10/2024. Afirma que foi admitida em 08/12/2011, como Vendedora comissionada. Refere que foi forçada a pedir demissão em 02/08/2024, em razão do assédio moral e da discriminação que vinha sofrendo. Após exposição, formula os pedidos e requerimentos elencados na inicial. Estima à causa o valor de R\$ 148.916,62.

A reclamada apresenta contestação escrita, em que argui a prescrição quinquenal e defende a improcedência da ação. Caso condenada, pede a limitação aos valores indicados na inicial, a compensação, a dedução e o abatimento dos valores já pagos e autorização para proceder aos descontos previdenciários e fiscais (pgs. 79/104).

São juntados documentos.

Colhidos os depoimentos pessoais das partes e ouvida uma testemunha convidada pela reclamante, encerra-se a instrução (pgs. 190/193). Oportunizado prazo para ambas as partes, a reclamante apresenta razões finais escritas (pgs. 202/204). Frustradas as propostas conciliatórias, vêm os autos conclusos para prolação da sentença.

É o relatório.

ISTO POSTO

1 – DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

NO TEMPO

A Lei 13.467/2017 promoveu diversas mudanças na legislação processual e material trabalhista, entrando em vigor no dia 11/11/2017.

Em relação ao direito processual, a Lei 13.467/2017 se aplica integralmente aos processos ajuizados a partir de 11/11/2017, como é o caso do presente feito.

Quanto ao direito material, a Lei 13.467/2017 é aplicável aos contratos de trabalho que, iniciados anteriormente à sua vigência, permaneceram em curso após o dia 11/11/2017, como é o caso dos autos. Nesse sentido, inclusive, é a tese vinculante fixada pela SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho no RRR 23, *in verbis* : "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".

Ante o exposto, tendo em vista que o contrato de trabalho da reclamante perdurou de 08/12/2011 a 02/08/2024, limito a incidência material da Lei 13.467/2017 ao período posterior ao dia 11/11/2017.

2 – PRESCRIÇÃO

Considerando as datas de rescisão contratual (02/08/2024) e de ajuizamento da ação (19/10/2024), bem como a expressa limitação temporal dos pedidos (pagamento de indenização por danos morais e verbas rescisórias), não há prescrição a ser pronunciada, nos termos do art. 7º, XXIX, da CF e do art. 11 da CLT.

3 – ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL

O direito a um meio ambiente laboral saudável, que preserve não apenas a incolumidade física, mas, também, o bem-estar psicológico, integra a noção de trabalho decente (arts. 6º, 7º, XXII, 39, § 3º, 170, VI, 196, *caput*, 200, VIII, e 225, CF; art. 19, § 1º, Lei 8213/91; art. 154 e ss, CLT; DUDH; PIDESC; CADH; Protocolo de San Salvador; DSL; ODS 8, Agenda 2030, ONU). Nesse sentido, as Convenções 155 e 187, sobre saúde e segurança no trabalho, passaram a integrar o rol de normas fundamentais da OIT (*core obligations*).

Uma das formas de degradação do meio ambiente do trabalho é o assédio moral, que se configura quando há exposição do trabalhador a situações humilhantes ou embaraçosas, que ofendem sua dignidade e seus direitos da personalidade, atingindo-lhe a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade, por exemplo (arts. 1º, III, e 5º, V e X, CF; arts. 223-C e 483, “a” e “b”, CLT; arts. 12 e 21, CC; art. 116, IX e XI, Lei 8112 /90; NR-17, item 17.5.1 e Anexo II, itens 5.13 e 5.14; Convenção 190 e Recomendação 206, OIT).

O assédio moral pode ser praticado por ação ou omissão, culposa ou dolosamente, de modo ostensivo ou velado, por superior hierárquico (vertical descendente; *bossing*), subordinados (vertical ascendente – jogadores que boicotam o técnico, por exemplo), pares (horizontal) e, até mesmo, integrar o modelo institucional de gestão da empresa (assédio organizacional, *straining*, gestão por estresse). São exemplos o cyberbullying (art. 3.d, Convenção 190, OIT; art. 2º, § único, Lei 13185/15), a violência psicológica contra a mulher (art. 147-B, CP) e condutas discriminatórias em geral (Convenções 100, 111 e 190, OIT; Lei 9029/95).

Sobre as condutas discriminatórias, cabe ressaltar que a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo são fundamentos da nossa República, que, com o objetivo construir uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceitos, afirma a igualdade de todos (arts. 1º, II, III e V, 3º, I e IV, 5º, *caput*, I, IX, X e XLI, CF). A igualdade e a vedação à discriminação também são normas imperativas de direito internacional (*jus cogens*) que geram obrigações *erga omnes* (OC 18/2003 da Corte IDH), presentes na DUDH (art. 7), na CADH (art. 24), no PIDESC (arts. 3º e 7º), no PIDCP (art. 3º), no Protocolo de San Salvador (art. 3º) e na Declaração Sociolaboral do Mercosul (arts. 4º, 5º e 6º), por exemplo.

No âmbito da OIT, a discriminação é abordada nas Convenções 100 e 111 (*core obligations*), bem como na Convenção 169, considerando-se discriminatória toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em fundamento ilegítimo/critério injustamente desqualificante que tenha o propósito (direta) ou o efeito (indireta) de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento (art. 1.1, "a", Convenção 111).

Nesse campo, se destaca o específico combate à discriminação racial (arts. 4º, VIII, e 5º, XLII, CF; Leis 7716/1989, 9459/1997, 12288/2010 e 14532/2023), notadamente em matéria de trabalho (art. 7º, XXX, CF; arts. 373-A e 461, *caput* e § 6º, CLT; Lei 9029/1995; art. 38 e seguintes, Lei 12288/2010; art. 8º, II, Decreto 9571/2018).

Sobre o tema, ainda convém mencionar a Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Interamericana contra o Racismo, esta última recepcionada com status de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, CF). No âmbito do Sistema Interamericano, destaca-se o caso Simone André Diniz, em que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos reconheceu a persistência do racismo estrutural e institucional, no Brasil, em matéria de acesso ao emprego e à justiça.

No caso específico dos autos, o conjunto probatório confirma que a reclamante foi vítima de assédio moral no trabalho, materializado em reiteradas e odiosas condutas discriminatórias contra a sua pessoa, na condição de trabalhadora, mulher, negra.

A única testemunha ouvida foi empregado da empresa de 2019 a agosto/2024 e atuava no mesmo departamento e no mesmo horário da reclamante, tendo narrado o seguinte: "3. *Que Fernanda e Gilson incentivavam as pessoas a ficarem umas contra as outras*; 4. *Que em relação à reclamante, falavam que ela cheirava mal, utilizando termos como "sovaquenta", por exemplo*; 5. *Que esses xingamentos eram feitos verbalmente e por Skype*; 6. *Que a reclamante ficou sabendo que era objeto desses comentários*; 7. *Que Fernando também promovia esse desfavorecimento da reclamante*; 8. *Que a reclamante era chamada de "Juma", no sentido de que ela não tinha asseio ou civilidade*; 9. *Que certa vez, no almoço, pouco antes da saída da reclamante, o Fernando disse que a reclamante pertencia a uma*

classe moralmente inferior em termos religiosos, porque a religião da reclamante matava animais e a dele não; 10. Que o chefe da reclamante era Tarso e, por último, Fernando; 11. Que Fernando foi chefe da reclamante por pouco tempo, porque a reclamante acabou saindo logo em seguida; 12. Que ouviu falar que a reclamante se queixou de tais situações com o Ronald, que é um dos donos da empresa; 13. Que a reclamada não adotou providências para parar com esse tipo de comportamento contra a reclamante; 14. Que ouviu a reclamante ser chamada de Juma, especialmente por Gilson; 15. Que também presenciou comentários sobre o mau cheiro da reclamante".

As conversas de pgs. 48/50 confirmam que a reclamante foi apelidada de "Juma". Note-se que a reclamada não impugna a autenticidade de tais mensagens, que foram enviadas via Skype, se limitando a afirmar que o termo teria sido utilizado em conversa restrita (pg. 88). A prova testemunhal, no entanto, confirma que o apelido era ostensivamente utilizado, com o conhecimento da reclamante e da chefia.

Embora a contestação ouse apresentar o apelido "Juma" como algo inofensivo e, até mesmo elogioso, resta evidente a prática de racismo recreativo, até porque, conforme revela a prova testemunhal, o termo era utilizado com o intuito de insinuar que a reclamante "não tinha asseio ou civilidade".

Nos termos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ (Resolução 598/2024), devemos refletir "sobre o impacto das microagressões raciais, que são manifestações sutis frequentemente disfarçadas de comentários inofensivos ou brincadeiras, que se enquadram como uma modalidade de racismo recreativo. (...) 'as microagressões são um lembrete constante para as pessoas negras de que elas não pertencem aos espaços que ocupam'. Embora frequentemente subestimado, o racismo recreativo tem impactos profundos no ambiente de trabalho e na vida das trabalhadoras e trabalhadores. A implementação de políticas de equidade, educação permanente e liderança comprometida são ações essenciais que as empresas podem adotar para combatê-lo".

A prova testemunhal evidencia, também, que a reclamante foi vítima de racismo religioso. Nos termos do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, organizado pelo TST e pelo

CSJT, o racismo religioso consiste num *"conjunto de práticas violentas que expressam a discriminação e o ódio pelas religiões de matriz africana ou indígenas, por seus adeptos, assim como pelos territórios sagrados, tradições e culturas afro-brasileiras ou indígenas. Como afirma o autor Sidnei Nogueira, o racismo religioso condena a origem, a existência, a relação entre uma crença e uma origem preta. O racismo não incide somente sobre pretos, pretas e indígenas praticantes dessas religiões, mas sobre as origens da religião, as práticas, as crenças, os rituais, as tradições e a espiritualidade dessas pessoas. Trata-se da alteridade condenada à não existência"*.

Por fim, o caso deve ser apreciado sob perspectiva interseccional, ante a nítida sobreposição de múltiplos fatores de discriminação, destacadamente gênero e raça (art. 9º, Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher).

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, organizado pelo TST e pelo CSJT, alerta que, *"por meio da interseccionalidade, é possível analisar determinado fato com uma lente mais abrangente, macro, e ao mesmo tempo mais específica, mais analítica. Sob a primeira perspectiva, deve-se partir do pressuposto de que as desigualdades sociais são múltiplas e muitas vezes se somam, se sobrepõem, para alimentar e retroalimentar a continuidade de determinado fato social. Na segunda óptica, deve-se ter em mente que a análise de cada caso deverá ser observada com mais cuidado, procurando verificar o grau de comprometimento que dada opressão, ao se sobrepor à outra ou às outras, operou no caso concreto, ou seja, deve-se partir do pressuposto de que existem diferenças internas em um mesmo grupo racial ou étnico, que podem produzir, mesmo dentro deste, determinada opressão que afeta de modo desigual os seus pertencentes"*.

Em suma, a prova é robusta, e os fatos falam por si, sendo que a falta de resposta patronal apenas reforça a discriminação múltipla, estrutural e institucionalizada a que submetida a reclamante.

Evidenciada a gravíssima violação à dignidade e aos direitos da personalidade da reclamante, justifica-se a indenização pretendida (arts. 1º, III, e 5º, V e

X, CF; arts. 12 e 20, CC; arts. 223-B e 223-C, CLT). De toda sorte, convém mencionar que o dano moral se estabelece objetivamente (*in re ipsa*), como decorrência dos próprios fatos comprovados.

Frisa-se que o tarifamento do dano moral é inconstitucional, por ofensa à isonomia e à reparação integral. Assim, e conforme STF, os limites do § 1º do art. 223-G da CLT são meramente orientativos e não limitativos (ADIs 6050, 6069 e 6082).

Assim, e com base nos arts. 186, 187, 927, 932, III, 933 e 944 do CC e arts. 223-B, 223-C e 223-E da CLT, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00.

Considerando as práticas constatadas, determino a expedição de ofícios ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e ao Ministério Público Estadual (Lei 7716/89; art. 7º, Lei 7347/85), com cópia da presente sentença.

4 - CONVERSÃO DO PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA

O art. 483 da CLT dispõe que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e requerer em Juízo as parcelas rescisórias decorrentes nas hipóteses de falta grave do empregador. O § 3º do citado preceito legal prevê, ainda, que o empregado poderá pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo, ou não, no serviço até final decisão do processo, em caso de descumprimento contratual por parte do empregador.

Dito isso, cabe salientar que o contrato de trabalho tem natureza sinalagmática, havendo obrigações recíprocas para ambas as partes. A

obrigação principal do trabalhador é empenhar sua força de trabalho em favor do empregador, o qual, por sua vez, tem como obrigação principal justamente fornecer trabalho decente ao empregado e remunerá-lo.

Dentre as obrigações essenciais do empregador, também está a manutenção de um meio ambiente laboral hígido (arts. 6º, 7º, XXII, 170, VI, 196, 200, VIII e 225, CF; Convenções 155 e 187, OIT – *core obligations*), zelando pela saúde psicofísica de seus trabalhadores (art. 157, CLT; art. 19, § 1º, Lei 8213/91).

No caso, a reclamante foi vítima de práticas gravíssimas e reiteradas de discriminação racial, conforme analisado no item precedente.

A tese defensiva, no sentido de que a reclamante era chamada de “Juma” desde novembro/2022 (pg. 96), não tem o condão de afastar a aplicação do art. 483 da CLT quanto à rescisão ocorrida em 02/08/2024. Pelo contrário, reforça a justa causa patronal, porque os fatos não foram isolados e pretéritos, mas insuportavelmente persistentes e reiterados desde 2022 (pelo menos) até 2024.

Igualmente, o fato de a reclamante ter iniciado novo emprego em 05/08/2024 não afasta a aplicação do art. 483 da CLT. O que mais justificaria a troca do emprego na reclamada, com admissão em 2011 e salário fixo de R\$ 4.700,00 mais comissões, totalizando o valor médio de R\$ 7.036,04 mensais em 2024 (pgs. 111/117), por outro trabalho com salário contratual de apenas R\$ 3.700,00 e remuneração inicial de somente R\$ 3.868,19 (pg. 33), senão a justa causa patronal?

A reclamante não pediu demissão da reclamada porque obteve novo emprego, mas foi competida a procurar novo emprego porque a situação na reclamada estava insustentável.

Reforça tal conclusão o fato de a reclamante ter saído da reclamada em 02/08/2024, pouco tempo após Fernando, um dos perpetradores do assédio moral, ter se tornado o seu chefe. Sobre isso, a preposta disse que o chefe da reclamante “*a partir 01/07/2024 passou a ser Fernando*”. Já a testemunha relatou que “

Fernando também promovia esse desfavorecimento da reclamante”, que “Fernando disse que a reclamante pertencia a uma classe moralmente inferior em termos religiosos, porque a religião da reclamante matava animais e a dele não”, que “Fernando foi chefe da reclamante por pouco tempo, porque a reclamante acabou saindo logo em seguida”. Com efeito, em depoimento pessoal, a reclamante narrou que pediu demissão “para poder ter paz de espírito, porque dentro da reclamada não tinha”.

Ante o exposto, converto o pedido de demissão em rescisão indireta, por culpa da empregadora, com forte no art. 483, alíneas “b”, “c”, “d” e “e”, da CLT.

Por conseguinte, e em respeito aos limites do pedido (arts. 141 e 492, CPC), condeno a reclamada ao pagamento do aviso-prévio proporcional indenizado de 66 dias (art. 487 CLT; art. 7º, XXI, CF; Lei 12.506/11).

Determino, também, o pagamento da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, a ser depositada em conta vinculada (arts. 15, 18, 20, 26, § único, e 26-A da Lei 8.036/90 e Tema 68 da tabela de RRR).

A reclamada deverá entregar as guias necessárias ao saque do FGTS (arts. 20, I, Lei 8.036/90), no prazo de 10 dias, sob pena de multa diária fixada em R\$ 100,00, até o limite de 10 dias, em benefício da reclamante. Atingido o referido valor sem o cumprimento da obrigação de fazer imposta, deverá a Secretaria da Vara expedir o respectivo alvará, sem prejuízo da multa astreinte.

5 - NÃO LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL

Os valores apontados pela reclamante, ao ajuizar a demanda, são mera estimativa de direitos, porquanto a trabalhadora, naquele momento processual, não detém a integralidade da documentação necessária à efetiva liquidação dos pedidos. Nesse sentido, aliás, é o § 2º do art. 12 da Instrução Normativa

41/2018 do TST. Assim, caso seja deferido o pagamento de alguma parcela, tais valores não limitam a liquidação de sentença propriamente dita.

6 – COMPENSAÇÃO. DEDUÇÃO. ABATIMENTO

Nas hipóteses em que verificado o pagamento de quantias sob os mesmos títulos, foi deferido apenas o pagamento de diferenças, ou autorizado o abatimento cabível, nos tópicos próprios.

7 – JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

As parcelas deferidas serão corrigidas com base nos seguintes critérios, conforme decisões vinculantes do STF nas ADCs 58 e 59 e atual jurisprudência da SBDI-1 do TST (RR 713-03.2010.5.04.0029, julgado em 17/10/2024):

a) na fase pré-judicial, atualização pelo IPCA-E com acréscimo de juros de mora (art. 39, *caput*, Lei 8.177/1991).

b) a partir do ajuizamento da ação, atualização pela SELIC até 29/08/2024 e pelo IPCA-E a partir de 30/08/2024 (art. 389, § único, CC), com acréscimo de juros de mora mensais (art. 883, CLT) correspondentes ao resultado da subtração SELIC menos IPCA (art. 406, § único, CC), com a possibilidade de não incidência ou “taxa 0” (art. 406, § 3º, CC).

A indenização por danos morais deve ser corrigida pela SELIC a partir do ajuizamento, conforme atual jurisprudência da SBDI-1 do TST, reconhecendo a superação da Súmula 439 daquela Corte pelas decisões vinculantes do STF nas ADCs 58 e 59:

"(...) ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. Trata-se de condenação em indenização por danos morais e materiais, em parcela única. (...). Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver "diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns". (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). Ainda, nesse sentido: Rcl 55.640/PI, Relator Ministro Edson Fachin, Dje de 01/06/2023; Rcl 56.478/ES, Relator Ministro Nunes Marques, Dje de 19/06/2023; Rcl 61.322/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 04/08/2023; Rcl 61.903/AM, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Dje de 30/08/2023; Rcl 62.698/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 29/02/2024. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido" (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024).

8 – CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Considerando a natureza das parcelas deferidas, não incidem recolhimentos previdenciários e fiscais.

9 – JUSTIÇA GRATUITA

Acolho a declaração apresentada na pg. 29 como suficiente para a comprovação da insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo de que trata o art. 790, § 4º, da CLT, na forma do art. 99, § 3º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, em especial diante do princípio da isonomia consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. Aplicáveis à espécie, também, a Lei 7.115/1983 e a tese fixada pela SBDI-1 do TST no Tema 21 de IRR. Por conseguinte, concedo à reclamante o benefício da Justiça Gratuita.

10 – HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O art. 791-A da CLT prevê o pagamento de honorários de sucumbência, em percentuais que variam de 5% a 15% sobre o valor da liquidação de sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Assim, à reclamada compete o pagamento de honorários sucumbenciais ao procurador da reclamante, equivalentes a 10% do valor que resultar da liquidação do julgado.

A reclamante nada deve sob tal rubrica, já que nenhum pedido foi julgado improcedente na íntegra.

11 – OBSERVAÇÕES FINAIS

Atentem as partes para o não cabimento de embargos de declaração visando à mera reanálise de provas, ou à simples rediscussão sobre questões já decididas. Eventual inconformismo com esta sentença desafia remédio jurídico próprio, que não se confunde com os embargos de declaração, sob pena de imposição da multa prevista no art. 1.026, §§ 2º e 3º, CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, *ex vi* do art. 769 da CLT.

Ante o exposto, julgo PROCEDENTES os pedidos para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a reclamada **ROLEMAK COMERCIAL LTDA. a pagar à reclamante VIVIAN SOARES BATISTA**, em valores a serem apurados em liquidação de sentença, nos estritos termos e limites da fundamentação, que integra o presente dispositivo:

a) indenização por danos morais no valor de R\$ 50.000,00 (item 3).

b) aviso-prévio proporcional indenizado de 66 dias (item 4).

c) indenização compensatória de 40% sobre o FGTS (item 4).

A reclamada deverá entregar as guias necessárias ao saque do FGTS, no prazo de 10 dias, sob pena de multa diária fixada em R\$ 100,00, até o limite de 10 dias, em benefício da reclamante (item 4).

Concedo o benefício da Justiça Gratuita à reclamante.

Honorários de sucumbência, no percentual de 10%, pela reclamada.

Custas pela reclamada no valor de **R\$ 2.000,00**, calculadas sobre o valor de **R\$ 100.000,00** ora arbitrado à condenação para os efeitos legais cabíveis (art. 789 da CLT).

Cumpra-se após o trânsito em julgado.

Expeçam-se ofícios ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e ao Ministério Público Estadual.

Sentença antecipada. Intimem-se as partes.

NADA MAIS.

SAO PAULO/SP, 19 de março de 2025.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
13ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA LESTE
1002214-32.2024.5.02.0613
: VIVIAN SOARES BATISTA
: ROLEMAK COMERCIAL LTDA

CONCLUSÃO

Nesta data, faço os presentes autos conclusos ao MM. Juízo da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo - Zona Leste, certificando que o **Recurso Ordinário** apresentado pela **reclamada** encontra-se tempestivo, apresenta preparo adequado e foi subscrito por advogado(a) que tem procuração nos autos.

Nada mais.

São Paulo, 02 de abril de 2025.

TATIANE RIBEIRO DOS SANTOS

DECISÃO

ID #id:e96c126: Preenchidos os requisitos de admissibilidade, conforme certificado supra, processe-se o recurso interposto pela reclamada.

Contra-arrazoados, ou no decurso de prazo, subam ao E. TRT.

Desde já, ficam as partes cientes que após a data de remessa dos autos ao E.TRT, verificável na aba de movimentações, as futuras petições deverão ser remetidas à 2ª Instância, via **ACESSO AO AMBIENTE - PJE 2º GRAU**.

Int.

SAO PAULO/SP, 02 de abril de 2025.

CARLOS EDUARDO DE MAGALHAES MENDONCA SANTOS

Juiz do Trabalho Substituto



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
609315c	13/03/2025 18:53	Ata da Audiência	Ata da Audiência
0cdcedf	19/03/2025 14:18	Sentença	Sentença
9b1f262	02/04/2025 17:12	Decisão	Decisão