



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
66ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
ATOrd 1001869-58.2024.5.02.0066
RECLAMANTE: ANA PAULA FREITAS GONCALVES DE SOUZA
RECLAMADO: VEMAN MANUTENCAO E GESTAO DE ATIVOS LTDA E
OUTROS (1)

I - RELATÓRIO

ANA PAULA FREITAS GONCALVES DE SOUZA, devidamente qualificada nos autos, propôs, em 03/11/2024, reclamação trabalhista ajuizada em face de **VEMAN MANUTENCAO E GESTAO DE ATIVOS LTDA** e **VERZANI & SANDRINI ADMINISTRACAO DE MAO-DE-OBRA EFETIVA LTDA**, também qualificadas, formulando os pedidos constantes da petição inicial (fls. 2/32), quais sejam, horas extras, intervalo intrajornada, adicional de periculosidade, reversão da justa causa, horas extras, compensação por danos morais, dentre outros. Atribuiu à causa o valor de R\$ 300.000,00.

Juntou documentos.

Conciliação rejeitada.

As reclamadas apresentaram contestação conjunta (fls. 449/530), com documentos, aduzindo as razões pelas quais entendem improcedentes os pedidos autorais.

A parte reclamante apresentou réplica, manifestando-se sobre a contestação e documentos (fls. 703/711).

Houve produção de prova pericial (fls. 765/777).

Audiência de instrução, na qual houve oitiva de duas testemunhas, sendo uma conduzida pela autora e a outra pelas reclamadas (fls. 796/800).

Razões finais pela reclamante às fls. 801/809 e pelas reclamadas às fls. 810/825.

Última tentativa de conciliação recusada.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DOS VALORES DA CONDENAÇÃO

A discussão referente à limitação da condenação judicial aos valores indicados na petição inicial (CLT, artigo 840, § 1º) foi pacificada pelo C. TST em decisão proferida pela SbDI-1 (publicação em 07.12.2023), nos autos do Emb-RR nº 555-36.2021.5.09.0024, no sentido de que *“os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, § 1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho”* (sublinhei).

Registre-se que o referido precedente, oriundo de decisão prolatada por órgão uniformizador de jurisprudência no âmbito do C. TST (SbDI-1), detém caráter vinculante, cuja observância é obrigatória (artigo 927, I, do CPC c/c o artigo 15, I, “e”, da IN nº 39/2016 do C. TST).

Sendo assim, os valores atribuídos aos pedidos pela parte reclamante não limitarão eventual condenação, a ser oportunamente apurada em regular liquidação de sentença.

APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA - DIREITO INTERTEMPORAL

O contrato de trabalho celebrado entre as partes teve início em 23/11/2021 (fl. 41), razão pela qual as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 se aplicam integralmente ao caso, de acordo com o artigo 6º desta mesma norma. Incidência, ainda, dos artigos 6º da LINDB e 14 do CPC.

ENQUADRAMENTO SINDICAL – NORMA COLETIVA APLICÁVEL

Nos termos do artigo 511, § 2º, da CLT, o enquadramento sindical dos empregados é definido, como regra, pela atividade preponderante do empregador, salvo quando se tratar de categoria profissional diferenciada, o que não é o caso dos autos.

A parte autora juntou à inicial normas coletivas firmadas entre o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo (SINDEEPRES) e o Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros no Estado de São Paulo (SINDEPRES).

Por sua vez, a reclamada apresentou convenções firmadas entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo e o SIEMACO-SP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo, sob o fundamento de que esses entes representam a categoria da reclamante, conforme constaria inclusive no TRCT e nos documentos admissionais.

O objeto social da primeira reclamada, conforme JUCESP acostada à fl. 93, inclui atividades como: instalação e manutenção elétrica, construção de redes de distribuição de energia elétrica, instalação e manutenção de sistemas de ar-condicionado e outras obras de engenharia civil. Embora o objeto social preveja diversas atividades, as funções finalísticas efetivamente desempenhadas pela empresa apontam para a prestação de serviços terceirizados na área de conservação, manutenção e infraestrutura predial, cuja atividade preponderante está alinhada com o setor de asseio e conservação.

Assim, não se aplicam ao caso as normas coletivas trazidas com a petição inicial, que se destinam a trabalhadores vinculados a empresas de colocação de mão de obra temporária, leitura de medidores e entrega de avisos. A reclamante não fazia parte de categoria profissional diferenciada, tampouco demonstrou vínculo com empresas que se enquadrassem nos segmentos representados pelo SINDEEPRES.

Ao contrário, a documentação trazida pela defesa, especialmente os instrumentos coletivos firmados com o **SIEMACO-SP**, revelam-se mais compatíveis com a atividade econômica preponderante da reclamada, sendo estes os instrumentos válidos para análise dos pedidos baseados em normas coletivas.

Dessa forma, **considero aplicáveis ao presente caso os instrumentos coletivos firmados entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de São Paulo e o SIEMACO-SP**, devendo ser desconsideradas as normas coletivas trazidas com a inicial.

DOENÇA OCUPACIONAL – REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO ESTABILITÁRIO

Para a responsabilização civil do empregador por eventuais danos (morais ou materiais) sofridos pelo empregado, decorrentes de doença ou acidente relacionados ao trabalho, devem estar presentes, concomitantemente, os seguintes elementos caracterizadores: (a) o dano ao trabalhador; (b) o nexo de causalidade entre o dano sofrido e as atividades laborativas prestadas em favor da ré;

e (c) a culpa da empresa. Registre-se que, para tais casos, aplica-se, em regra, a responsabilização civil subjetiva, à luz do artigo 7º, XXVIII, da CF, impondo-se a comprovação de dolo ou culpa do empregador pelo infortúnio laboral.

Na presente hipótese, a reclamante relata, na petição inicial, que foi obrigada a trabalhar mesmo estando amparada por atestado médico, inclusive dirigindo e realizando visitas operacionais a clientes após a ocorrência da lesão no tornozelo. Sustenta, com isso, que o labor imposto pela empregadora agravou seu quadro clínico, dificultando a recuperação e gerando nexo concausal entre as atividades desenvolvidas e a moléstia diagnosticada. Alega, ainda, que a conduta da ré violou os deveres de segurança, zelo e cuidado com a integridade física do empregado, o que atrairia sua responsabilização.

Contudo, da detida análise do feito, verifica-se que o perito, por meio do bem elaborado laudo de fls. 765/777, concluiu que não há nexo de causalidade ou concausalidade entre a moléstia alegada e as atividades desempenhadas na empresa, tampouco sinais de incapacidade laborativa, dano patrimonial, estético ou psíquico, demonstrando inexistência de elementos técnicos que sustentem a tese autoral. Conforme exposto no laudo, *in verbis*:

“15.1 Considerações do perito

Na realização da perícia médica foi analisado os documentos de interesse médico foi verificado que a reclamante teve fratura em tornozelo direito associado à lesão ligamentar.

Como foi informado pela reclamante, o entorse de tornozelo direito ocorreu em julho de 2023, mas relata que a lesão ligamentar ocorreu devido ao seu retorno ao trabalho.

Não é possível comprovar as afirmações prestadas pela reclamante, visto que, em julho de 2023, a reclamante realizou somente radiografias, que não possuem laudos e não é possível visualizar ligamentoso neste tipo de exame.

Dessa forma, não é possível verificar que não houve lesão de ligamento em julho de 2023, e houve lesão de ligamento somente após o retorno ao trabalho.

No exame físico realizado no ato pericial não foi constatada alteração limitante ou incapacitante para o trabalho.

15.2 Sobre a doença do Reclamante

Na perícia médica não foi possível evidenciar a inexistência de lesão ligamentar no entorse de tornozelo direito ocorrida em julho de 2023, e esta lesão ligamentar tem ocorrido somente após o retorno às atividades laborais.

15.3 Sobre a Incapacidade Laborativa e dano patrimonial

No momento da perícia médica não foi constatado incapacidade laborativa e dano patrimonial.

15.4 Sobre Dano Psíquico

No momento da perícia médica não foi constatado dano psíquico.

15.5 Sobre Dano Estético

No momento da perícia médica não foi constatado dano estético.

15.6 Nexos de Causalidade

Baseado no exposto acima, fundamentado em documentos apresentados nos autos, anamnese médico pericial e literatura médico pericial pode este perito concluir: não há nexos causal ou concausal quanto a doença ocupacional. (fls. 774/775 – sublinhei)

É certo que o Juízo não está adstrito ao laudo pericial para a formação de sua convicção, nos termos do artigo 479 do CPC. Nada obstante, não há elementos de prova nos autos capazes de elidir as conclusões expostas pelo Sr. Vistor. O laudo pericial é claro ao apontar que não se constatou, nem por imagem nem por exame clínico, que o retorno ao trabalho tenha contribuído para agravamento do quadro, tampouco que a autora tenha permanecido exposta a condições laborais que justifiquem o surgimento ou a intensificação da patologia.

Embora a reclamante alegue ter sido compelida a trabalhar mesmo após a lesão inicial, não há qualquer prova documental ou testemunhal robusta que comprove tal imposição ou demonstre a recusa da empresa em respeitar os atestados médicos eventualmente apresentados. Tampouco houve prova de que a reclamada tenha adotado conduta negligente ou que tenha contribuído, de forma direta ou indireta, para o agravamento da lesão.

Dessa forma, suficientemente demonstrado que o laudo pericial, respaldado pela literatura médica e pelas circunstâncias do caso, afasta a possibilidade denexo causal entre a atividade laboral e a patologia apresentada, não há que se falar em responsabilização da reclamada pelos danos alegados.

Ante o exposto, **julgo improcedente** o pedido da reclamante relativo ao reconhecimento da doença ocupacional, uma vez que não ficou comprovado o nexocausal direto entre a atividade laboral desempenhada e a lesão ortopédica indicada na inicial.

Por corolário, também **julgo improcedentes** os pedidos de reintegração e/ou indenização substitutiva pelo período estável (artigo 118 da Lei nº 8.213/91).

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA E RESCISÃO INDIRETA - CONECTIVOS. MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477, § 8º, DA CLT

A dispensa por justa causa consiste na penalidade máxima aplicável ao trabalhador e, justamente por isso, exige o cometimento de falta grave durante o curso do contrato de trabalho, observadas as condutas tipificadas pelo artigo 482 da CLT.

Para a sua regular aplicação pelo empregador, devem ser observados, segundo a jurisprudência e a doutrina majoritárias, os seguintes requisitos: *a)* imediatidade ou atualidade, sob pena de se configurar o perdão tácito; *b)* proporcionalidade entre a falta e a punição; *c)* princípio do *non bis in idem*, impossibilitando dupla punição pela prática da mesma falta; *d)* não discriminação ou tratamento igual (não pode o empregador punir de forma diversa os empregados que praticaram a mesma falta); *e)* gravidade da falta; *f)* vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição; *g)* não ocorrência de perdão tácito ou expresso e *h)* na maior parte dos casos, a graduação das penalidades, salvo quando a gravidade da conduta praticada pelo trabalhador ensejar a completa quebra de confiança entre as partes.

Pois bem. À luz do princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula nº 212 do C. TST), incumbia à reclamada o ônus de comprovar a

ocorrência da justa causa decorrente de ato de improbidade e desídia no desempenho das respectivas funções, capitulada no artigo 482, "a" e "e", da CLT, por se tratar de fato impeditivo ao direito da autora (artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC).

Da análise dos autos, verifica-se que a reclamada se desvencilhou satisfatoriamente do seu ônus de comprovar a falta grave praticada pela autora. Isto porque a autora, embora estivesse afastada pelo INSS no período de 19/08/2023 a 17/07/2024 para tratamento de lesão no tornozelo com rompimento de ligamentos - *inclusive realizando sessões de fisioterapia* -, praticou condutas manifestamente incompatíveis com o repouso e as restrições médicas que fundamentaram seu afastamento.

Com efeito, ficou comprovado nos autos que, durante esse período, a reclamante realizou trilhas (fl. 625) e carregou peso (fls. 620 e 626), o que compromete não apenas sua recuperação clínica, mas também a veracidade das alegações prestadas ao INSS e à empregadora quanto à sua suposta incapacidade laborativa. Tais atos, portanto, evidenciam comportamento desleal e violador do dever de boa-fé contratual, minando a confiança legítima que deve existir entre as partes.

Diante desse contexto fático, a conduta da autora revela violação aos deveres de lealdade, honestidade e cooperação inerentes à relação de emprego. A realização de atividades físicas sabidamente incompatíveis com o tratamento de lesões ligamentares no tornozelo — *enquanto se encontrava recebendo benefício previdenciário por incapacidade* — evidencia comportamento doloso e incompatível com a boa-fé contratual, autorizando a aplicação da penalidade máxima por ato de improbidade.

Em situações como essa, em que há clara quebra da fidúcia contratual em razão de ato de improbidade, a aplicação imediata da penalidade máxima é plenamente justificável. Isso porque, conforme reconhece a jurisprudência consolidada do C. TST, a gravidade da conduta afasta a exigência de gradação das penalidades disciplinares, sendo desnecessário que o empregador aplique advertências ou suspensões prévias quando a falta praticada se revela, por si só, suficiente para tornar insustentável a manutenção do vínculo empregatício. Nesse sentido, o seguinte precedente do C. TST, *in verbis*:

"RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA GRAVE E SUFICIENTE PARA ROMPER A FIDÚCIA CONTRATUAL. O Regional reverteu a justa causa porque entendeu haver ausência de razoabilidade e proporcionalidade na justa causa aplicada pelo reclamado, em razão de "uma única falta cometida, de forma

isolada, sem histórico de outras condutas reprováveis praticadas pela empregada, admitida em 16 .05.2008". No caso, ainda que não houvesse outro "fato gravoso no histórico da reclamante", não há falar em necessidade de gradação para a aplicação da pena mais grave, pois a apresentação de atestado médico falso, mesmo que único, afasta a confiança imprescindível na relação entre empregado e empregador. Logo, ainda que se trate de um único ato faltoso, é razão suficiente para a rescisão por justa causa, pois a conduta é grave o suficiente para afirmar-se que o empregador não está obrigado a manter o vínculo se a empregada comete tal ilícito (falsidade documental) para enganá-lo, induzindo-o virtualmente a erro. Esta Corte, por diversas vezes, entendeu ser prescindível a gradação de sanções, quando a gravidade do ato praticado justificar dispensa por justa causa, como no caso concreto. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (TST - RR: 7840920155100014, Relator.: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 05/02/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2020 - sublinhei)

Dessa forma, configurou-se a justa causa para a dispensa, uma vez que o ato de improbidade praticado pela reclamante – *prática de atividades físicas intensas e incompatíveis com sua suposta incapacidade, durante o período de percepção de benefício previdenciário* – rompeu a base de confiança que sustentava a continuidade do vínculo empregatício.

Assim, por configurada o ato de improbidade no desempenho das funções, nos termos do artigo 482, 'a', da CLT, tenho por válida a dispensa por justa causa aplicada pela ré, razão pela qual **julgo improcedentes** os pedidos relacionados à sua reversão em dispensa imotivada (diferenças de verbas rescisórias, emissão de guias para saque de FGTS e seguro-desemprego ou indenização substitutiva).

Por corolário, ausente o fato gerador e tendo em vista que as verbas rescisórias devidas foram quitadas no prazo legal (fl. 604), também **julgo improcedente** o pedido de aplicação das multas previstas nos artigos 477, § 8º, e 467 da CLT.

No mais, também não merece prosperar o pedido de rescisão indireta formulado pela autora. Isso porque não ficou comprovada qualquer falta grave praticada pela empregadora que tornasse insustentável a manutenção do vínculo de emprego, nos termos do artigo 483 da CLT. Ao contrário, ficou evidenciado que a própria conduta da reclamante, ao descumprir deveres contratuais e atuar de forma desleal durante o afastamento previdenciário, comprometeu de forma objetiva a

fidúcia necessária à continuidade do pacto laboral. Diante disso, **julgo improcedente** do pedido de rescisão indireta e dos consectários daí decorrentes.

DIFERENÇAS DE COMISSÕES. PAGAMENTO EXTRAOFICIAL (“POR FORA”)

A autora alega que, além do salário mensal registrado, recebia comissões “por fora”, depositadas diretamente em sua conta particular, como forma de burlar encargos fiscais e ocultar valores efetivamente pagos a título de remuneração variável. Sustenta, ainda, que a reclamada não apresentava relatórios de vendas e cálculos que permitissem verificar o correto pagamento das comissões, razão pela qual requer a condenação ao pagamento das diferenças respectivas, com reflexos, a serem apuradas em liquidação de sentença.

Contudo, a prova oral produzida em audiência não corroborou a tese autoral. A testemunha ouvida a rogo da reclamante fez o seguinte relato, *in verbis*:

“20) que havia comissões pelo cumprimento de metas de vendas (a cada seis meses, recebiam um valor, de acordo com as vendas feitas no semestre), nomeadas PRV; que as comissões eram incluídas em holerite; 21) que a depoente nunca recebeu nenhum valor 'por fora'” (fl. 798 - sublinhei).

A testemunha ouvida a rogo da ré, por sua vez, confirmou que *“há pagamento de comissões em folha, conforme regras internas da reclamada”* (fl. 800, item 21), corroborando a regularidade da forma de pagamento da remuneração variável.

Assim, não havendo qualquer prova documental ou testemunhal que comprove o pagamento de comissões à margem da folha de pagamento ou a existência de diferenças não quitadas, não há como acolher a pretensão da autora, sob pena de violação ao princípio da legalidade e do ônus da prova, que lhe incumbia (art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC).

Ante o exposto, **julgo improcedente** o pedido de pagamento de comissões “por fora” e eventuais diferenças de comissões, bem como os reflexos pretendidos.

HORAS EXTRAS – CARGO DE CONFIANÇA

Na inicial a autora postula o pagamento de horas extras pela extrapolação da jornada contratual estipulada entre as partes de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Por seu turno, a reclamada sustenta que a autora ocupava cargo de

gestão durante todo o vínculo empregatício, o que atrairia a exceção prevista no artigo 62, II, da CLT.

Pois bem. À luz do artigo 62, II e parágrafo único, da CLT, não estão abrangidos pelo regime previsto no capítulo da duração do trabalho "os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial", desde que recebam valor pelo menos 40% superior ao do salário do cargo efetivo.

Sendo assim, para ser excluído do capítulo da duração do trabalho, além de o empregado possuir padrão remuneratório diferenciado que o coloque em natural superioridade em relação aos demais (artigo 62, parágrafo único, da CLT - requisito objetivo), deve, ainda, ostentar atributos que revelem extrema confiança, configurando nitidamente o exercício de cargo de confiança, com poderes de mando e gestão e autonomia na prestação de serviços (requisito subjetivo).

No presente caso, de fato, a reclamante possuía um patamar remuneratório diferenciado (R\$ 6.955,00 – fl. 41), o que satisfaz o requisito objetivo para enquadrá-la na exceção legal.

No tocante ao requisito subjetivo, a prova oral também corrobora o enquadramento da autora no artigo 62, II, da CLT. A testemunha ouvida a rogo da própria reclamante — *que exercia o mesmo cargo e as mesmas atribuições* — confirmou que ambas atuavam na coordenação de múltiplos contratos, com expressivo número de empregados sob sua responsabilidade, reuniões com a diretoria para prestação de contas de resultados e participação direta nas estratégias de vendas e propostas comerciais. Veja-se o seguinte trecho do depoimento:

"10) que, na prática, eram responsáveis pelo atendimento de clientes sobre a parte de limpeza e conservação, realizando visitas técnicas, análise de resultados, sendo sua responsabilidade cuidar dos colaboradores que faziam tais serviços (no caso da depoente, eram 680 colaboradores que supervisionava, não sabendo dizer em relação à reclamante); 11) que faziam reunião mensal com a diretoria (FABIO BORGES), em que apresentavam o resultado do mês referentes aos contratos de cada uma das coordenadoras (cada uma apresentava o seu próprio resultado faturamento e lucros); que, como coordenadoras, também apresentavam propostas para os clientes, sendo isso um fator para atingirem as metas de vendas; 12) que a depoente poderia admitir, mas não poderia dispensar porque isso geraria custo, sendo

impossível dispensar sem aprovação da gestora; 13) que a parte de aplicação de penalidades (advertências e suspensões) ficava a cargo dos supervisores; 14) que os supervisores ficavam hierarquicamente abaixo da depoente; que a depoente nunca chegou a aplicar penalidades, em que pese tivesse poder para tanto; que não aplicou tais penalidades porque não acompanhava de perto cada colaborador em si (...) 28) que a depoente coordenava 12 contratos, sendo que a depoente coordenava cerca de 8 centros de custos em média; 29) que provavelmente a reclamante coordenava um número maior de centros de custos, mas de 'contratos menores' em termos de faturamento" (fls. 798/799 – sublinhei)

Tais declarações demonstram, de forma inequívoca, que a reclamante atuava com autonomia técnica, gerencial e administrativa, coordenando equipes, contratos, resultados financeiros e relacionamento com clientes, com capacidade de admissão e poder disciplinar, ainda que exercido por meio dos supervisores subordinados.

A atuação direta junto à diretoria da empresa, a responsabilidade por metas de vendas, apresentação de resultados e condução de propostas comerciais evidenciam elevado grau de confiança depositado pela empregadora, afastando o controle formal de jornada e reforçando a natureza estratégica da função exercida.

Diante disso, reconheço que a autora se enquadrava na hipótese de exclusão do capítulo da duração do trabalho, nos termos do artigo 62, II, da CLT, razão pela qual não fazia jus ao pagamento de horas extras.

Ante o exposto, **julgo improcedente** o pedido de pagamento de horas extras e reflexos.

FÉRIAS + 1/3

A reclamante pleiteia o pagamento em dobro das férias relativas ao período aquisitivo de 23/11/2022 a 22/11/2023, acrescidas do terço constitucional, sob a alegação de que, embora formalmente concedidas, não foram efetivamente gozadas, sendo simulada a fruição mediante emissão de aviso e pagamento, com gozo postergado para período distinto e controle informal de dias em "gaveta".

Contudo, da análise do conjunto probatório, não ficou comprovada a prática alegada de desvirtuamento do gozo das férias. A testemunha ouvida a rogo da autora, que exercia a mesma função, declarou: "17) *que sabe que há*

problemas quanto às férias, mas não sabe precisar o que ficou definido quanto às férias da reclamante; (...) 19) que não sabe confirmar se isso chegou a acontecer também com a reclamante, mas 'trabalhavam com esse formato' de férias" (fl. 798 – sublinhei).

Ou seja, a testemunha limita-se a narrar a existência genérica de supostas irregularidades, sem qualquer especificidade ou comprovação quanto ao caso concreto da autora.

Por outro lado, a testemunha ouvida a rogo da reclamada foi clara ao afirmar que *“não aconteceu de a reclamante sair de férias e continuar trabalhando durante tal período”* (fl. 800, item 23).

Assim, ausente prova robusta da alegada irregularidade na fruição das férias, ônus que incumbia à parte autora (artigos 818, I, da CLT, e 373, I, do CPC), não há como acolher sua pretensão.

Diante do exposto, **julgo improcedente** o pedido de pagamento em dobro das férias com acréscimo de 1/3.

DIFERENÇAS DE FGTS

Por ser fato extintivo do direito do autor (artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC), incumbia à reclamada a comprovação da regularidade dos recolhimentos do FGTS, por aplicação do princípio da aptidão para prova (Súmula nº 461 do C. TST).

Ademais, de acordo com o artigo 452-A, § 8º, da CLT, o empregador efetuará o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

No presente caso, a primeira reclamada trouxe aos autos o extrato da conta vinculada de FGTS da reclamante (fl. 605/606). Por seu turno, a parte autora também acostou aos autos os extratos de fls. 48/51.

Da análise de tais extratos, é possível observar que houve o correto recolhimento dos depósitos de FGTS durante todos os meses em que a reclamante efetivamente prestou serviços.

Registre-se, por oportuno, que a parte autora informa, na exordial, que ficou afastada pelo INSS de 19/08/2023 a 17/07/2024 para tratar lesão no tornozelo e realizar sessões de fisioterapia (fls. 6/7), sendo certo que, em relação a tal período, a reclamada não tinha obrigação de recolher o FGTS da trabalhadora,

considerando que o seu afastamento se deu por gozo de auxílio-doença comum (código 31 – fls. 65/69). Vale ressaltar, a esse respeito, que a obrigação patronal de manter o recolhimento fundiário apenas ocorre nos casos em que o afastamento previdenciário consiste em auxílio-doença acidentário (código 91), à luz do artigo 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90.

Por fim, destaco que, em réplica (fls. 703/711), a reclamante não apontou quaisquer diferenças de FGTS devidas em seu favor, encargo que lhe competia (artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC), diante da juntada dos extratos fundiários pela reclamada.

Sendo assim, **julgo improcedente** o pedido de pagamento de diferenças do FGTS.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A parte autora pleiteia o pagamento da segunda parcela da PLR referente ao exercício de 2023 (no valor de R\$ 155,42) e da PLR proporcional ao ano de 2024 (7/12 avos, no valor de R\$ 183,90), com base nas cláusulas previstas nas convenções coletivas do SINDEEPRES, colacionadas com a inicial.

Contudo, conforme já fundamentado em tópico próprio, as normas coletivas firmadas pelo SINDEEPRES não são aplicáveis à relação contratual em exame, considerando a atividade preponderante da reclamada e sua base territorial. As convenções coletivas aplicáveis ao caso concreto são aquelas firmadas entre o sindicato patronal **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO** e o sindicato profissional **SIEMACO-SP – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo**, nos moldes do art. 511, § 2º, da CLT.

De todo modo, ainda que se considerasse a tese inicial, os recibos de pagamento de PLR constantes às fls. 599/601 demonstram o adimplemento regular da verba nos períodos contratualmente devidos. A autora, por sua vez, não apresentou qualquer demonstrativo de diferenças ou impugnação específica aos valores comprovadamente pagos, não se desincumbindo do ônus de demonstrar a existência de valores pendentes de pagamento, nos termos do art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC.

Dessa forma, não comprovada a inadimplência da verba, tampouco a aplicação das normas coletivas invocadas na petição inicial, **julgo improcedente** o pedido de pagamento da PLR e de seus reflexos.

COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A parte autora requereu o pagamento de complementação de salário no período em que esteve afastada, com base em cláusula constante da convenção coletiva anexada à inicial (Cláusula 27ª), sustentando que teria direito à diferença entre o valor pago pelo INSS e sua remuneração contratual.

Contudo, conforme já analisado em tópico próprio, são aplicáveis ao presente caso as normas coletivas firmadas entre o SIEMACO-SP e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo, anexadas com a contestação.

Tais instrumentos convencionais também preveem, de forma expressa, a possibilidade de complementação do auxílio previdenciário, porém de forma restrita aos afastamentos decorrentes de acidente de trabalho – benefício previdenciário B91 –, nos termos da Cláusula 21ª da CCT (fl. 679), a qual assim dispõe:

“Fica garantida a complementação de diferença da renda percebida, antes pelo trabalhador, em casos de afastamento por acidente de trabalho durante o recebimento do Benefício "B 91" (acidente de trabalho) do INSS, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.”

No presente caso, não ficou demonstrado que o afastamento da reclamante decorreu de acidente de trabalho ou que tenha recebido o benefício previdenciário B91, sendo inaplicável, portanto, a norma coletiva em questão. O afastamento da parte autora se deu por gozo de auxílio-doença comum (código 31 – fls. 65/69).

Diante disso, **julgo improcedente** o pedido de complementação de auxílio previdenciário.

DEMAIS ALEGAÇÕES DE DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS – AVISO PRÉVIO, ENTREGA DE DOCUMENTOS, COMUNICAÇÃO DE DISPENSA, ESTABILIDADE PÓS-AFASTAMENTO, REAJUSTE SALARIAL, REFLEXOS E MULTA NORMATIVA

A parte autora também alegou descumprimento de diversos outros dispositivos constantes da norma coletiva por ela acostada com a inicial, quais sejam: (i) ausência de pagamento de aviso prévio proporcional; (ii) falta de entrega tempestiva dos documentos rescisórios; (iii) ausência de comunicação escrita dos motivos da dispensa; (iv) desrespeito à estabilidade provisória de 30 dias após o retorno do afastamento previdenciário; (v) ausência de aplicação do reajuste de 5% previsto para 2024; (vi) reflexos das diferenças salariais nas verbas rescisórias; e (vii) multa normativa de 2% sobre o montante devido.

Conforme já fundamentado em tópico próprio, a norma coletiva aplicável ao caso concreto é aquela firmada entre os sindicatos representativos da categoria econômica e profissional conforme comprovado pela reclamada, a saber: SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO e SIEMACO-SP. Dessa forma, não se aplica à relação contratual da autora a convenção coletiva firmada com o SINDEEPRES, juntada com a inicial, razão pela qual todos os pedidos que a ela se vinculam encontram óbice formal à procedência.

De toda forma, ainda que se admitisse, apenas por argumentação, a aplicação da convenção coletiva acostada com a exordial, verifica-se que, considerando os fundamentos já lançados nos tópicos precedentes, não ficaram caracterizadas as irregularidades apontadas pela reclamante.

Com efeito, não foi demonstrado: o direito ao aviso prévio proporcional, a entrega intempestiva ou incompleta da documentação rescisória, a ausência de justificativa formal para a dispensa, a estabilidade provisória (não comprova a doença ocupacional), tampouco a ausência de reajuste salarial ou reflexos indevidos nas verbas rescisórias. Por consequência, também não há que se falar em aplicação da multa normativa de 2% prevista na cláusula 82ª da CCT do SINDEEPRES, cuja incidência pressupunha o descumprimento de obrigação convencional válida e aplicável, o que não ocorreu no caso.

Dessa forma, **julgo improcedentes** todos os pedidos relacionados às supostas violações de cláusulas normativas indicadas neste tópico.

COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS

O dano moral advém de profundo abalo ou sentimento de dor ou humilhação gerado de modo a atingir a honra do trabalhador perante a sua família e a sociedade. A ocorrência de prejuízos morais, como fundamento para a responsabilidade civil, pressupõe a existência concomitante do dano, da conduta do agente, do nexo de causalidade entre a conduta e o dano, e ainda, a culpa do ofensor (Código Civil, artigos 186, 187, 927 e 944).

No caso em análise, não houve qualquer prova no sentido de que a parte autora tenha sofrido prejuízos de ordem imaterial oriundo de ato ilícito praticado pela empresa ré, uma vez que não foi apresentada evidência suficiente para justificar a compensação por danos morais.

Ressalte-se, ainda, que o documento juntado posteriormente pela autora à fl. 895 não se presta à comprovação de qualquer conduta assediadora por parte da empresa ré. Trata-se de relato pessoal de outra trabalhadora que sequer foi mencionada anteriormente na presente ação e que não participou da instrução

probatória. Além disso, o conteúdo do referido documento é unilateralmente elaborado e genérico, desprovido de qualquer elemento de corroboração nos autos, não havendo, portanto, como lhe atribuir valor probatório relevante.

À falta dos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, no caso, a ausência de qualquer dano efetivo à esfera subjetiva da parte reclamante, não há falar em dever de compensar por parte da reclamada. Convém mencionar, por fim, que a ocorrência de meros dissabores decorrentes da vida em sociedade não é apta a gerar a compensação pleiteada.

Julgo improcedente.

RESPONSABILIDADE DAS RECLAMADAS

Diante da improcedência de todos os pedidos formulados na presente ação, fica prejudicada a análise da responsabilização solidária das reclamadas.

JUSTIÇA GRATUITA

Em razão do princípio do amplo acesso ao Poder Judiciário (artigo 5º, XXXV, da CF/88), da Súmula nº 463 do C. TST e da recente decisão adotada no caso afetado ao Tribunal Pleno do C. TST (Tema nº 21 de IRR), basta a declaração para comprovação de insuficiência de recursos (artigo 790, § 4º, da CLT).

Não obstante o último salário da reclamante tenha sido de R\$ 5.913,94 (fl. 438), valor superior ao patamar definido no artigo 790, § 3º, da CLT, **defiro** os benefícios da Justiça Gratuita à parte autora, tendo em vista a declaração de hipossuficiência de fl. 34 e que não houve demonstração de que ela esteja atualmente inserida no mercado de trabalho, não tendo a reclamada produzido qualquer prova em sentido contrário.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Tendo em vista a sucumbência exclusiva da parte autora (artigo 791-A, § 3º, da CLT), condeno-a ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais aos patronos das reclamadas no importe de 10% sobre o valor da condenação (de forma rateada), os quais ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, por ser beneficiária da Justiça Gratuita (artigo 791-A, § 4º, da CLT e ADI nº 5.766/STF).

Observem-se os termos da Orientação Jurisprudencial nº 348 da SbDI-1 do C. TST.

HONORÁRIOS PERICIAIS

A parte autora deverá arcar com os honorários periciais, uma vez ter sido sucumbente na pretensão objeto da perícia (artigo 790-B da CLT). No entanto, tendo em vista a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça no tópico anterior, os honorários periciais, ora arbitrados em R\$ 806,00, deverão ser suportados pela União (ADI nº 5.766/STF), conforme previsto no Ato GP/CR nº 02/2021 deste Egrégio Regional e na Súmula nº 457 do C. TST.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Indefiro, por não verificar irregularidades a ensejar a expedição de ofícios.

III – DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por **ANA PAULA FREITAS GONCALVES DE SOUZA** em face de **VEMAN MANUTENCAO E GESTAO DE ATIVOS LTDA** e **VERZANI & SANDRINI ADMINISTRACAO DE MAO-DE-OBRA EFETIVA LTDA**, **JULGO IMPROCEDENTES** os pedidos formulados na petição inicial.

Deferidos os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

A parte autora deverá arcar com os honorários periciais, uma vez ter sido sucumbente na pretensão objeto da perícia (artigo 790-B da CLT). Tendo em vista a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita, os honorários periciais, ora arbitrados em R\$ 806,00, deverão ser suportados pela União (ADI nº 5.766/STF), conforme previsto no Ato GP/CR nº 02/2021 deste Egrégio Regional e na Súmula nº 457 do C. TST.

Custas, pela reclamante, no valor de R\$ 6.000,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa, de R\$ 300.000,00, das quais fica isenta, por ser beneficiária da Justiça Gratuita (artigo 790-A, *caput*, da CLT).

Publique-se. Registre-se. Intimem-se. Cumpra-se.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 08 de agosto de 2025.

VITOR JOSE DE REZENDE
Juiz do Trabalho Substituto