



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0001224-97.2023.5.10.0022

PROCESSO n.º 0001224-97.2023.5.10.0022

DESEMBARGADOR: JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

RECORRENTE: JULIANA DE ARAÚJO LEITE

ADVOGADO: ROBSON DA PENHA ALVES

RECORRIDO: PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES INDEPENDENTES

ADVOGADO: RODRIGO ISMAEL FERREIRA DE ARAÚJO

ADVOGADO: JULIANA NUNES

ORIGEM: 22ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO

JUÍZA: FRANCISCA BRENNIA VIEIRA NEPOMUCENO

EMENTA

1. RECURSO DA RECLAMADA. 1.1. AUXÍLIO HOME OFFICE. DIFERENÇAS. O início do período de *home office* realizado pela Autora coincidiu com a vigência da MP 927/2020, em que ficou imposta a obrigação de formalização em contrato escrito do ajuste de reembolso das despesas do empregado, no prazo de trinta dias da mudança do regime de trabalho. Após esse período, a questão passou a ser regida pelo artigo 75-D da CLT, que impõe a formalização do teletrabalho em contrato escrito. O desrespeito à formalização da forma de reembolso das despesas tidas pela Reclamante com o teletrabalho impõe à Reclamada o dever de pagamento das referidas despesas, desde a data em que se iniciou essa forma de trabalho

até a data em que a empresa começou a fazer o mencionado pagamento, pois os riscos e custos do negócio não podem ser transferidos ao empregado, conforme o artigo 3º da CLT. **1.2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DIFERENÇAS.** Conforme a prova dos autos, a Autora sempre esteve avaliada na classificação *Impact Tier 3*, que lhe assegurava o recebimento da PLR. Apenas no último ano, em que realizou denúncia não anônima de assédio moral contra sua superiora, mesmo estando na comissão da PLR e tendo realizado excessivas horas extras, a Autora recebeu avaliação que a colocou fora da classificação para recebimento da PLR. A empresa, por outro lado, não colacionou aos autos sua avaliação nem justificou em que ponto a Autora teria obtido nota abaixo das anteriores, impondo a presunção de que a Reclamante injustamente foi retirada da classificação para recebimento da verba. **1.3. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA.** O assédio moral, conforme concebido na doutrina, pressupõe repetição sistemática da conduta por parte do agressor, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. O ônus da prova da referida conduta no ambiente de trabalho é da empregada, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (artigo 818, I, da CLT). No presente caso, foi comprovado que a Autora, pessoa com deficiência (visão monocular), foi submetida a sobrecarga desproporcional de trabalho, resultando em até 75 horas extras num mês. Portanto, fica evidenciado que a empresa não respeitou nem adaptou o trabalho à capacidade da empregada, que é pessoa com visão monocular, resultando na degradação das suas condições de trabalho e no desgaste emocional da sua relação com o próprio trabalho. Tal situação se revelou no adoecimento psíquico da empregada, atingindo a sua exaustão. Além disso, a dispensa da Autora sem justa causa poucos dias após a apresentação de denúncia não anônima de assédio moral implica na presunção de correlação entre os dois eventos, que não foi afastada por qualquer prova ou mesmo justificativa da Reclamada. **1.4. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PERCENTUAL.** Os honorários de sucumbência devem ser fixados segundo os parâmetros do artigo 791-A, § 2º, da CLT. Verificado, no presente caso, inadequação entre o percentual fixado na sentença e os parâmetros estabelecidos pela referida norma processual, além de dissonância com os valores normalmente fixados por este Órgão julgador para casos semelhantes, deve ser alterado o importe arbitrado pela Vara de Origem. **Recurso parcialmente conhecido e parcialmente provido.**

RELATÓRIO

A Excelentíssima Juíza Francisca Brenna Vieira Nepomuceno, em exercício na 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, proferiu sentença às fls. 277/297, nos autos da ação ajuizada por JULIANA DE ARAÚJO LEITE em desfavor de PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES INDEPENDENTES, por meio da qual julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial.

A Reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 299/321.

Apresentadas contrarrazões pela Reclamante às fls. 328/331.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, conforme o artigo 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário da Reclamada é tempestivo, a representação encontra-se regular e o preparo foi corretamente realizado.

Deixo de conhecer dos pedidos de exclusão de reflexos do FGTS sobre parcelas não salariais, dos recolhimentos previdenciários e fiscais na forma da Lei e da incidência da atualização monetária

na forma das decisões do Egr. STF nas ADCs 58 e 59, porquanto ausente sucumbência nesse sentido.

Conheço parcialmente.

2. MÉRITO

2.1. AUXÍLIO HOME OFFICE. DIFERENÇAS.

O Juízo da origem assim decidiu o pleito do Reclamante:

“DO AUXÍLIO HOME OFFICE

Aduz a reclamante que foi contratada pela reclamada, em 10/07 /2018, para exercer a função de assistente técnico sênior (serviços de auditoria de contabilidade), com última remuneração de R\$ 4.700,00; tendo sido contratada para ocupar as vagas destinadas à PCD - Pessoas com deficiência (deficiente visual) - cotas, cumprindo jornada das 09h às 19h, com intervalo intrajornada de 02 horas. Relata que começou a trabalhar em home office a partir de março/2020, entretanto a reclamada somente começou a pagar nos contracheques ajuda de custo em março/2023 no importe mensal de R\$ 150,00. Narra que foi dispensada sem justa causa por iniciativa patronal em 04/04/2023 (TRCT - Id f678d85 e Id c0ebf84, comunicação de dispensa de Id c0ebf84), logo após formular denúncia nos canais de ética da reclamada na data de 24/03/2023 referente à sobrecarga de trabalho, estipulação de prazos inexecutáveis, ser chamada de “incompetente” pela gerente Alexandra Correia. Argumenta que o teletrabalho lhe acarretou aumento das despesas de água, energia, internet - gerando custos adicionais. Articula que não foi previsto em contrato escrito o reembolso de despesas arcadas pela reclamante no período de março/2020 a abril/2023 (art. 75-D, CLT). Pleiteia o pagamento do auxílio home office (ajuda de custo) referente ao período de março/2020 a abril/2023 (R\$ 5.400,00).

A reclamada, em sua contestação, alega que instituiu o trabalho remoto a partir de abril /2020 em caráter provisório em razão da pandemia do COVID19 (MP 927/2020 - art 4º,§ 3º), mas posteriormente decidiu manter a modalidade de trabalho, concedendo ajuda de custo/auxílio home office a partir de março/2023. Argumenta que, apenas em março/2023, a reclamada instituiu a Política de Auxílio Homo Office (Id dff0019), não sendo devido o pagamento retroativo a referida data, porque não havia estabelecido referido benefício. Articula que o art. 75-D da CLT não assegura o pagamento de ajuda de custo ou indenização. Pontua que a reclamante não apresentou provas dos valores desembolsados (despesas) no período requerido. Aponta que não houve aditivo contratual estabelecendo a implementação de ajuda de custo em período anterior a março/2023, tendo a política de auxílio home office sido implementada em março/2023. Pugna pela improcedência da pretensão autoral.

Examina-se.

Restou incontroverso que a reclamante trabalhou a partir de março/2020 em trabalho remoto/teletrabalho.

A prova oral produzida em nada acresceu para o deslinde da controvérsia.

A política de auxílio home office de Id dff0019 , não estatui prazo de vigência ou termo inicial.

Nos contracheques de Id 4e473d7 , consta o pagamento da parcela “auxílio home office” no valor de R\$ 150,00 a partir de março/2023.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à

prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

O art. 75-D remete para acordo escrito entre as partes a especificação sobre os custos dos equipamentos de trabalho, manutenção e demais despesas para o exercício da profissão.

A Medida Provisória n.º 927/2020 estatuiu que:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Entretanto, em que pese a reclamada utilizar o teletrabalho conforme disposto na MP n.º 927/2020, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho para mudança do regime de presencial para teletrabalho, não observou o prazo de 30 dias disposto no parágrafo 3º para entabular contrato escrito ou aditivo contratual quanto ao reembolso das despesas que passaram a ser arcadas pelo empregado em razão do alteração do trabalho presencial para o trabalho em home office.

Não demonstrou a reclamada qualquer alteração nas condições de trabalho realizadas nos períodos de março/2020 a fevereiro/2023 e a partir de março/2023 que justifica-se o pagamento apenas a partir de março/2023 - ônus que lhe incumbia.

Acresce-se que a reclamante realizava carga expressiva de horas extras, chegando a receber o pagamento de 75 horas extras 100% por mês (março /2022) - extrapolando a jornada contratual de 08 horas - o que representa também um acréscimo de despesas (energia elétrica).

Deveria a reclamada estimar os custos das despesas para colocação dos equipamentos em funcionamento (computadores, impressoras, telefone celular) em favor da reclamada, como: a assinatura mensal de rede de dados, o consumo de energia elétrica na residência do empregado. Mesmo se a residência já possui o gasto mensal de energia ou de internet, pode-se fazer a estimativa do incremento (regras de experiência - art. 375, CPC). Entretanto, a reclamada optou por adotar a política de pagamento de uma ajuda de custo fixa para o empregado, calculada na estimativa da diferença entre o valor atual da conta de energia

elétrica e o valor médio anualizado do que aquela residência habitualmente gastava. Entretanto, era indispensável que o empregador tivesse reduzido a termo esse ajuste no prazo de 30 dias contado do início do home office no período de 01/03/2020 a 30/06/2020.

Diante do quadro probatório, julga-se procedente em parte a pretensão autoral para condenar a reclamada a pagar, à reclamante, o valor mensal de R\$ 150,00 a título de auxílio home office (ajuda de custo) no período de 01/03/2020 a 28 /02/2023, detento a parcela natureza indenizatória, não salarial.” (fls. 278/281).

A Reclamada recorre e afirma que não havia qualquer previsão ou regramento para pagamento das despesas de *home office* anteriormente a março/2023. Defende que somente a partir dessa data ela instituiu, formalmente, tal modalidade de trabalho, passando a prever e pagar as despesas a ele relativas. Aduz que o home office realizado a partir da pandemia e até março/2023 decorreu das imposições emergenciais daquele contexto, não havendo obrigação de pagamento de tais despesas. Argumenta que o artigo 75-D da CLT não prevê o pagamento das despesas referidas pela Reclamante.

Pois bem. É incontroverso que a Reclamante trabalhou em regime de *home office* a partir de março/2020, tendo a Reclamada passado a pagar as despesas relativas a essa modalidade de trabalho somente a partir de março/2023.

O artigo 75-D da CLT estabelece o seguinte, a respeito do teletrabalho:

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.”

Para o período específico da pandemia, a MP n.º 927/2020, que teve vigência de 22/03/2020 a 22/07/2020, dispôs o seguinte acerca da questão:

“Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, **independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.**

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, comunicação aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas **em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.” (g.n.).

Como se observa dos regramentos transcritos, a regra quanto às previsões de custeio de equipamentos e reembolso de despesas é a previsão em contrato escrito entre as partes (artigo 75-D da CLT).

Durante o período regido pela MP 927/2020, a regra do aditivo escrito foi relativizada, ficando autorizada a mudança do regime de trabalho de presencial para remoto por decisão do empregador. No entanto, ficou imposta a obrigação de formalização em contrato escrito, no prazo de trinta dias da mudança, das regras relativas à aquisição dos equipamentos e reembolso das despesas, caso não tivessem sido formalizadas anteriormente.

Assim, a Reclamada tinha o prazo de trinta dias para a referida formalização, estabelecendo a forma de reembolso das despesas suportadas pela empregada. Todavia, não atendeu ao comando legal.

Portanto, o desrespeito à formalização da forma de reembolso das despesas tidas pela Reclamante com o teletrabalho impõe à Reclamada o dever de pagamento das referidas despesas, desde a data em que se iniciou essa forma de trabalho até a data em que a empresa começou a fazer o mencionado pagamento, pois, durante todo o prazo em que vigorou esse regime de trabalho o artigo 75-D da CLT esteve vigente, além da MP 927/2020 no início desse período.

Ressalto que não há falar em desobrigação de pagamento das despesas pela falta de previsão específica desse pagamento na redação do artigo 75-D da CLT. O reembolso das despesas do empregado com o teletrabalho é imperativo decorrente do artigo 3o da CLT, sob pena de transferência ao empregado dos riscos e custos do negócio.

Nesse sentido, o seguinte precedente desta Egr. Turma:

“RECURSO DA RECLAMANTE. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO SALARIAL DA CATEGORIA. VALOR DA AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. INOBSERVÂNCIA. DIFERENÇAS DEVIDAS. O descumprimento da norma coletiva quanto ao pagamento piso salarial da categoria profissional, bem como do valor do auxílio-alimentação enseja a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais e de auxílio-alimentação. Sentença mantida. **HOME OFFICE. PANDEMIA. TELETRABALHO. Não obstante as despesas postuladas não tenham sido assumidas contratualmente pela empresa, de acordo com o que dispõe o §3º, do art. 4º, da MP 927/20 c/c o art.75-D da CLT, inafastável que a reclamada se beneficiou, por óbvio, do equipamento adquirido às expensas da autora imprescindível à realização do trabalho remoto, a atrair o deferimento parcial do pleito.** DOENÇA PROFISSIONAL. EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Não comprovada que as moléstias que acometeram a reclamante originaram-se de suas atividades laborais (nexo de causalidade) e, tampouco, que a reclamada tenha agido com culpa ou dolo no tocante à ocorrência do evento danoso, não há se falar em responsabilização empresarial, de maneira

que a improcedência do pleito restou em medida que se impôs. RECURSO DA RECLAMADA. ATUALIZAÇÃO DE DÉBITO JUDICIAL TRABALHISTA. FASE PRÉ-PROCESSUAL. IPCA-E JUROS EQUIVALENTES À TRD/TR. ART. 39 DA LEI 8.177/91. TAXA SELIC A PARTIR DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. Consoante parâmetros gerais estabelecidos pelo Tribunal Pleno do Excelso STF no julgamento da ADC nº 58, e conforme interpretação conferida mais recentemente na análise monocrática de Reclamações por Descumprimento dirigidas ao Tribunal, no que concerne à correção monetária e aos juros aplicáveis às condenações trabalhistas, adota-se, na fase pré-processual, a incidência do Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E, acrescido de juros equivalentes à TRD/TR (art. 39, caput, da Lei 8.177/91), e a partir do ajuizamento da ação, aplica-se a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, que engloba juros e correção monetária (art.406 do CC). CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. COTA-PARTE DO EMPREGADOR. LEI 12.546/2011. APURAÇÃO SOBRE A RECEITA BRUTA. DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO. Para fazer jus ao regime especial de contribuição deve a reclamada comprovar sua adesão ao regime de recolhimento de receita bruta. Não comprovado o recolhimento sobre a receita bruta no período abrangido pela condenação, subsiste o comando sentencial de contribuição na forma estabelecida pela Lei 8.212/1991 e pela súmula 368 do TST. DEVOLUÇÃO DE DESCONTO. TRCT. A reclamada não conseguiu demonstrar a licitude do desconto da rubrica tíquete alimentação, ônus que lhe era afeto nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC, bem como em razão do princípio da aptidão para a prova, sendo irretocável o decisum de origem no aspecto. Todavia, comprovou a recorrente, consoante holerite acostado às fls. 233 (ID 3ef5f85), que houve adiantamento da rubrica gratificação natalina em favor da autora, a ser corretamente decotado em sede do TRCT, pena de enriquecimento ilícito do trabalhador. (...) FGTS NÃO DEPOSITADO NA CONTA VINCULADA DOS RECLAMANTES. ACORDO REALIZADO ENTRE A RECLAMADA E A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL PARA A REGULARIZAÇÃO DOS DEPÓSITOS PARA O FGTS. TERMO DE CONFISSÃO DE DÍVIDA. O entendimento desta Corte é de que o acordo para parcelamento do FGTS firmado entre a empresa e o órgão gestor (CEF) não retira do empregado o direito ao recolhimento das parcelas não depositadas no curso do pacto laboral, ainda que vigente o contrato de trabalho e independentemente de configurada qualquer hipótese legal de saque do Fundo. Além disso, o parcelamento de dívida vincula apenas as partes contratantes, não podendo alcançar os empregados que não participaram da negociação. Agravo de instrumento desprovido. (...). (AIRR - 438-34.2015.5.22.0108, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DEMANDA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. ADI N.º 5766/DF. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL DO § 4º DO ART. 791-A DA CLT. VERBETE N.º 75. É inconstitucional a expressão “... desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes e suportar a despesa...”, do art. 791-A da CLT, devendo ser suspensa a exigibilidade dos honorários advocatícios, assim como afastada a sua compensação com outros créditos trabalhistas, quando se tratar de parte hipossuficiente (art. 5º, incisos II e LXXIV da CF). (Verbetes n.º 75.) (NÚMERO CNJ: 0000880-53.2021.5.10.0001, REDATOR: MARIA REGINA MACHADO GUIMARAES, DATA DE JULGAMENTO: 02/08/2023, DATA DE PUBLICAÇÃO: 22/08/2023).

Assim, correta a sentença por meio da qual foi determinado o pagamento da ajuda de custo de R\$ 150,00 mensais à Autora pelo período de março/2020 a 28/02/2023.

Nego provimento.

2.2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DIFERENÇAS.

O Juízo da origem assim decidiu a questão:

“DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADO. DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS PROFISSIONAIS NOS RESULTADOS DA FIRMA - PRF

Aduz a reclamante que foi eleita para a comissão do Programa de Participação dos Profissionais nos Resultados da Firma. Aponta que o valor seria de R\$ 1.600,00 - entretanto,

com a dispensa, a reclamante não recebeu o referido montante. Pleiteia o pagamento de R\$ 1.600,00 a título de PRF.

A reclamada, em sua contestação, confirma que a reclamante foi eleita para formar a comissão do PRF (art. 2º, inciso I, da Lei n.º 10.101/2000). Argumenta que para o pagamento era analisado o resultado individual de cada empregado (avaliação de performance individual - Impact Tier), para fixar a elegibilidade e os targets de pagamento por categoria. Articula que a reclamante nos critérios agilidade, apontamento de horas, inovação, digital upskilling enquadrou-se no Impact Tier 5, e assim, não elegível ao pagamento do PRF - sendo pago o PRF apenas aos empregados com avaliação Impact Tier notas de 01 a 03. Pugna pela improcedência do pleito autoral.

Examina-se.

Consta, nos autos, acordo de participação dos empregados nos resultados da firma - PRF referente ao período de 01/07/2022 a 30/06/2023, datado de 24/04/2023 - sem a assinatura do representante do sindicato (Id 282a121).

O sindicato não compareceu à reunião de Id 851f3a5. A estipulação da participação nos lucros faz-se mediante negociação coletiva ou através de comissão intraempresarial, mas com a participação de um representante do sindicato operário, arquivando-se o correspondente instrumento na entidade sindical obreira (Lei n.º 10.101/2000).

Na avaliação e progressão de carreira de Id 81ac6ea não consta qualquer detalhamento ou justificativa para manager rating Impact Tier 5, considerando que em todos os anos anteriores a reclamante recebeu Impact Tier 3 - assim, não se desincumbiu a reclamada do ônus probatório que militava em seu desfavor.

Insta destacar que a reclamante fez denúncia nos canais de ética da reclamada em 24/03/2023 em razão da sobrecarga de trabalho, estipulação de prazos inexecutáveis e por ser chamada de “incompetente” pela gerente Alexandra Correia. Pontua-se que a gerente Alexandra Correia compõe a comissão de PRF.

Não aponta a reclamada, em sua contestação sequer em razão de qual dos critérios supostamente não atendidos (critérios agilidade, apontamento de horas, inovação, digital upskilling) enquadrou-se a reclamante no Impact Tier 5. Não há qualquer comprovação documental que demonstre a suposta queda de rendimento ou perda de desempenho da reclamante. Ao contrário, a reclamante recebeu o pagamento de horas extras 100% em fevereiro/2023 (22 horas extras) e março/2023 (56 horas extras) - o que demonstra dedicação, empenho e esforço no atingimento das metas. Não foi juntada, aos autos, a avaliação da reclamante nem a apontada a data de suposta avaliação. Não há, nos autos, demonstração dos valores pagos pela reclamada a título de PRF 2022/2023 - ônus que incumbia à reclamada (art.).

Não há impugnação específica quanto ao valor apontado pela reclamante de R\$ 1.600,00.” (fls. 281/282).

A Reclamada recorre e insiste que a Reclamante não ficou enquadrada no resultado que seriam elegíveis para o recebimento da PLR. Aduz impact tier 1, 2 ou 3, que o resultado da sua avaliação foi impact tier 5, perdendo o direito ao recebimento da parcela. Aduz que a avaliação é composta de análise de critérios como “(i) agilidade, (ii) apontamento de horas, (iii) inovação e (iv) digital upskilling” (fl. 307). Pede, assim, a reforma da sentença.

Sem razão. Como exposto em sentença, a Reclamada não comprovou de que maneira a Reclamante teria desatendido aos quesitos avaliativos para ser enquadrada em *impact tier 5*. Isso tem especial importância porque a Autora afirma que deixou de receber a PLR 2023, ano em que

foi demitida e realizou denúncia não anônima nos canais de ética da Demandada, inclusive contra a sua superiora hierárquica, Sra. Alexandra Correia, que faz parte da comissão do Programa de Lucros e Resultados.

Por outro lado, a Autora também compôs a comissão do referido Programa de Lucros e Resultados, esteve classificada como *impact tier 3* em todos os anos anteriores e nos meses de fevereiro e março/2023 realizou 22 e 56 horas extras, respectivamente, a demonstrar sua respeitabilidade e dedicação na empresa.

Assim, diante das alegações da Reclamante e dos fatos envolvidos na sua saída e ocorridos no ano de 2023, incumbia à Reclamada demonstrar de que maneira o desempenho da Autora foi diverso dos anos anteriores, em que sempre obteve a classificação *impact tier 3*. No entanto, desse ônus não se desincumbiu.

Assim, também considerada a ausência de impugnação do valor pleiteado pela Autora, correta a sentença ao deferir o importe pleiteado a título de PLR, nada havendo a reparar na decisão.

Portanto, nego provimento.

2.3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A Reclamante narrou, em sua exordial, que foi contratada como PCD, por ser deficiente visual, no dia 10/07/2018, para trabalhar como assistente técnico jr, de segunda à sexta-feira, das 09h às 19h, gozando de intervalo intrajornada de 2 (duas) horas. Aduziu que, após promoções, chegou ao nível de sênior.

Narrou que o trabalho na área de contabilidade era realizado, normalmente, por duas pessoas, mas que a Reclamada lhe passava esse trabalho apenas para ela, sobrecarregando-a. Afirmou que lhe eram impostas metas e prazos inexecutáveis, tendo realizado horas extras em excesso para concluir seu trabalho. Aduz que, por isso, desenvolveu transtorno de ansiedade (F41.1), transtorno de pânico (F41.0), estresse grave (F43), síndrome de *burnout* (Z73.0) e transtorno de somatização (F450).

Alegou, ainda, que fez denúncia não anônima em 24/03/2023 nos canais de ética da empresa, relatando a sobrecarga de trabalho a que era submetida e o tratamento da sua Gerente, Sra. Alexandra Correia, que lhe teria chamado de incompetente. Aduziu que em 04/04/2023 foi demitida sem justa causa, em retaliação pela denúncia. Requeru, por esses fatos, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

A Reclamada defendeu-se alegando que não há provas de sobrecarga da Autora nem de desenvolvimento de transtornos de saúde em razão do trabalho. Afirmou que, diante das denúncias da Reclamante, instaurou procedimento de investigação, tendo ouvido testemunhas e a denunciada, mas concluiu pela inocorrência dos fatos narrados.

Afirmou, ainda, que não foi comprovada qualquer conduta ilícita da sua parte ou dano sofrido pela Autora.

A Julgadora de origem condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Concluiu pelas provas documentais e testemunhais que a Autora sofreu assédio moral pela sobrecarga de trabalho que lhe foi imposta, desconsiderando-se a sua deficiência física (visão monocular). Aduziu que foi violado o direito da empregada de ter respeitada a sua capacidade de trabalho conforme a sua deficiência física. Acrescentou que não foram apurados os fatos denunciados pela Autora, conforme confissão do preposto.

A Reclamada afirma em suas razões de recurso que não houve comprovação de qualquer assédio moral sofrido pela Autora, do adoecimento que ela alega ter desenvolvido em razão do

trabalho, da imposição de carga desproporcional de trabalho ou de assédio da sua gerente.

Aduz que instaurou procedimento interno para apuração das denúncias formuladas pela Reclamante, tendo ouvido a Autora e demais empregados e concluído pela inexistência das condutas denunciadas. Pede, assim, a exclusão da condenação.

Sucessivamente, a Reclamada pede a redução do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, considerar o importe arbitrado excessivo.

Vejamos. O assédio moral, conforme concebido na doutrina, pressupõe repetição sistemática da conduta por parte do agressor, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

Ou, nas palavras de Margarida Barreto, “É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”.

E a possibilidade de reparação do dano moral é assegurada pelo ordenamento jurídico vigente através de normas de estatura constitucional e outras de natureza infraconstitucional.

As primeiras estão explícitas nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, ambas garantindo direito à indenização por dano moral.

Os arts. 186 e 927 do atual Código Civil, seguindo a mesma linha, também instituem a obrigação de reparação por atos ilícitos.

Para alguns, a exemplo de Valentin Carrion, “Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego.”

Para tal corrente, o dano moral é definido positivamente pela violação de um bem integrante da personalidade, da qual resulta dor, vexame, sofrimento, humilhação, desconforto, etc., capaz de atingir o sentimento de dignidade da vítima.

No presente caso, diversas foram as alegações de violações morais sofridas pela Autora: demissão discriminatória/punitiva, sobrecarga injustificada e desproporcional de trabalho, assédio moral pela superiora hierárquica e doença decorrente das condições de trabalho.

O adoecimento alegado pela Autora seria o desenvolvimento de transtorno de ansiedade (F41.1), transtorno de pânico (F41.0), estresse grave (F43), síndrome de burnout (Z73.0) e transtorno de somatização (F450).

Constam dos autos os relatórios psicológicos de fls. 49/50 e 51/52.

No primeiro, datado de 13/01/2021, consta expressamente a afirmação da profissional que acompanhava a Reclamante de que “a busca pelo trabalho psicoterapêutico origina-se pela sobrecarga e exaustão em seu âmbito ocupacional e seu processo de adoecimento concomitante” (fl. 49).

Já no relatório da avaliação realizada em 14/04/2023, a profissional registrou que “A busca pelo trabalho psicoterapêutico origina-se pela relação conflituosa em seu ambiente de

trabalho e familiar” (fl. 51). Acrescentou, ainda, que “constatou-se durante este processo sintomas relacionados ao: transtorno de ansiedade (F41.1), transtorno de pânico (F41.0), estresse grave (F43), síndrome de burnout (Z73.0) e transtorno de somatização (F450): a saber, sintomas físicos os quais, causam desconforto clínico considerável (dormência nas pernas e braços). Por diversos momentos, apresentou dificuldade em desligar-se do trabalho e dar atenção a outras necessidades de sua vida, bem como, impasses na comunicação interpessoal no manejo de conflitos” (fls. 51/52).

Assim, verifica-se que o trabalho atuou pelo menos como concausa para o processo de adoecimento da Autora, resultando em um quadro de transtorno de ansiedade, transtorno de pânico, estresse grave, síndrome de *burnout* e transtorno de somatização. A Reclamante, como é incontroverso, é pessoa com deficiência, possuindo visão monocular. Todavia, mesmo diante desse quadro, a Reclamada lhe impôs carga de trabalho desproporcional, o que fez com que a Autora trabalhasse em excessivas horas extras para atingir o cumprimento das suas metas. Nesse sentido, os depoimentos testemunhais:

“Primeira testemunha da reclamante: LORENA SANTOS DA SILVA, (...) Depoimento: “Que trabalhou para a reclamada de 04/2019 a 11 /2023 exercendo até 06/2020 a função de jovem aprendiz e a partir de 12/2020 como assistente de auditoria; que trabalhou com a reclamante de 12/2020 a 03/2023; que nunca houve incidentes, briga, rixa e desentendimentos envolvendo a reclamante; **que o trabalho era dividido por nível/categoria de cada empregado na equipe**; que havia limitação de 2h para o cumprimento de horas extras diárias e o excedente não era registrado nos cartões de ponto; **que pelo não cumprimento de metas impostas não haviam penalidades, sendo apenas considerando na avaliação de desempenho**; **que a reclamante sempre cumpria as metas impostas integralmente**; **que o assistente designado para trabalhar com a reclamante não cumpria essas atividades sobrecarregando a reclamante que era sua superior hierárquica**; **que a reclamante não tinha poderes para aplicar penalidades ao assistente Vitor Soares**; **que a depoente e a reclamante estendiam a jornada até 1h, 2h para entrega dos relatórios**; **que a depoente teve dois afastamentos o trabalho por Bournout com licença de 10 a 14 dias**; que a depoente pediu demissão do emprego após realizar uma denúncia de assédio moral por agressões verbais só Sr.. Vitor Soares e Eder Almeida, tendo no final da apuração a empresa não punido só apontados ofensores; **que o Sr.. Vitor Soares não acessava a base de trabalho da reclamada e não inseria no sistema os relatórios que lhe eram incumbidos**; **que a reclamante realizava cobranças ao Sr.. Vitor Soares e queixas pela ineficiência pelo trabalho dele ao Sr.. Eder Almeida.**”

Primeira testemunha da reclamada: CAIRO MAIA ROSA, (...) Depoimento: “Que trabalhou para a reclamada desde 08/2018 a 12/2021, sendo readmitido em 07/2023; que trabalhou com a reclamante de 08/2018 até por volta do começo de 2021; que nunca presenciou incidentes entre a reclamante e o Sr.. Eder; que a reclamante saiu da equipe do Sr.. Eder e passou a trabalhar para a gerente Alexandra a pedido dela; que entre a reclamante e o Sr.. Eder havia apenas discussões normais de trabalho; que as horas extras trabalhadas eram registradas no cartão de ponto e pagas; que as horas extras realizadas após às 22h eram registradas no cartão de ponto.” (fls. 272/273 - g.n.).

Como se observa, foi revelado pela testemunha LORENA SANTOS DA SILVA que a Reclamante ficava sobrecarregada pela ineficiência do trabalho do seu assistente, Sr. Vitor Soares, contra quem a Autora já havia feito reclamações ao superior hierárquico. No entanto, como a sobrecarga não foi solucionada, fica evidente que não houve providências pela empresa.

Verifica-se dos contracheques que a Reclamante prestou 56 horas extras no mês de março/2023 (fl. 39), 22 horas extras em fevereiro/2023 (fl. 38), 54,29 horas extras em abril/2019 (fl. 126), 43,47 horas extras em maio/2019 (fl. 127), 55,68 horas extras em setembro/2019 (fl. 131), 62 horas extras em setembro/2020, chegando a prestar 75 horas extras em março/2022, além das horas extras prestadas em praticamente todos os meses de contrato. Ou seja, é mais do que evidente que à Autora foi imposta carga de trabalho estafante, em total desrespeito à sua condição de pessoa com deficiência, em especial pela sua deficiência ser de visão monocular.

Nessa situação, fica evidente o desgaste emocional a que fica submetido o trabalhador pela prática diária do empregador em lhe exigir esforço em medida desproporcional e estafante. Diante desse cenário, é mais do que natural que a Reclamante chegasse ao *burnout*, como lhe foi diagnosticado.

O empregador tem obrigação de respeitar a condição de deficiência da empregada, adaptando-a a carga de trabalho compatível com sua capacidade. O desrespeito a essa condição resulta no quadro de assédio moral. Nesse sentido, reproduzo os judiciosos fundamentos da sentença:

“A discriminação pode ser indireta, quando práticas ou políticas, aparentemente neutras, acabam por prejudicar grupos minoritários (PCD).

Qualquer condição que discrimine a pessoa é assédio.

No assédio moral organizacional, as condutas abusivas ocorrem de forma reiterada, amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais. Essas condutas buscam engajar as pessoas para o cumprimento de metas e políticas abusivas da instituição ou da empresa, bem como o aumento da produtividade, mas acabam por desrespeitar direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras. Igualmente, a prática de condutas abusivas para excluir as pessoas que a instituição não quer mais em seus quadros configura assédio moral organizacional.

Enquadra-se como conduta assediadora pôr em dúvida a capacidade profissional de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito.

Desestabilizar ou piorar propositalmente as condições de trabalho da pessoa (sobrecarga a pessoa com novas tarefas injustificadamente, imposição de horas extras excessivas, impor metas intangíveis, impor a alguém condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais) também é assédio e pode desequilibrar psicologicamente a vítima.

Por se tratar a reclamante de PCD - pessoa com deficiência, não se desincumbiu a reclamada de demonstrar que removeu as barreiras atitudinais por não considerar as peculiaridades das pessoas com deficiência (não providenciou meios de garantir uma carga de trabalho adequada e adaptada a deficiência da reclamante - visão monocular).

As barreiras atitudinais decorem de comportamentos, atos ou gestos que revelam preconceito, ideias pré-concebidas em relação às pessoas com deficiência, ou não consideram as peculiaridades e elas inerentes, ainda que não sejam intencionais ou percebidas.

As barreiras atitudinais, além de também estar caracterizada pela desigualdade de oportunidades, é aquela que faz com que pessoas com deficiência não sejam vistas como titulares dos mesmos direitos de qualquer pessoa.

O direito à adaptação razoável é inerente a condição humana, assegurado a todas as pessoas com deficiência que dela necessitem para viabilizar a igualdade de oportunidades de exercer o direito de trabalhar, participar da vida em sociedade e combater a discriminação, até porque é previsto, na CDPD, a recusa em sua implementação como modalidade própria de discriminação.

É a adaptação razoável direito fundamental transversal e instrumental conferido à pessoa com deficiência - sujeito ativo portanto - cuja efetiva implementação depende de prestações de fazer a cargo da empresa ou organização em favor de quem o labor é prestado - sujeito passivo -, em se tratando do direito do trabalho.

A incorporação da CDPD (CONVENÇÃO OIT) ao sistema jurídico brasileiro com equivalência de emenda constitucional afasta o argumento da inexistência da cláusula aberta de incorporação dos deveres, tal como ocorre com os direitos (art. 5º, § 2º, CEFB/88).

É dever fundamental de natureza transversal e instrumental cujo sujeito passivo é a empresa ou organização em favor de quem o labor é prestado e a quem se impõe a execução das medidas necessárias à acomodação do posto de trabalho e da carga de trabalho à pessoa com deficiência. Não comprovou a reclamada que adotou medidas a adaptação razoável da carga de trabalho da reclamante à sua condição de PCD.” (fls. 290/292).

Assim, comungo do entendimento exposto na sentença, de que a Reclamante esteve exposta a conduta abusiva do empregador, que, praticando-a sistematicamente, resultou no adoecimento psíquico da Autora e no seu esgotamento.

No entanto, ainda há mais.

A dispensa sem justa causa da Reclamante ocorreu em 04/04/2023, ou seja, apenas alguns dias após a sua denúncia não anônima contra a sua gerente, feita em 24/03/2023.

Como admitido pelo preposto da empresa em audiência, a Reclamante sequer foi ouvida na apuração, o que revela completo desinteresse da Reclamada em esclarecer e apurar devidamente os fatos.

A proximidade da data da denúncia e da demissão da Autora impõe a presunção de que o segundo ato foi motivado pelo primeiro, implicando em clara dispensa discriminatória (artigo 1º da Lei n.º 9.029/1995). Cabia à Reclamada, então, o ônus de provar que a dispensa não teve relação com a denúncia (artigo 818, II, da CLT).

No entanto, a Reclamada apenas alegou que a demissão foi decidida pela sede de Brasília, sendo que a denúncia foi realizada no canal de ética de São Paulo. Mas não fez qualquer prova da sua alegação.

Não houve qualquer mínima justificativa para a demissão da Autora.

Muito embora ao empregador seja assegurada a demissão sem justa causa pela Lei, o contexto em que ocorrida a dispensa da Reclamante, que indica imediata retaliação discriminatória pelo ato de denúncia, impõe ao empregador justificar minimamente sua decisão, sob pena de invalidade do seu ato (artigo 4º da Lei n.º 9.029/1995).

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Egr. Turma:

“EMENTA: 1. DISPENSA DO EMPREGADO EM VIRTUDE DO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO EM FACE DO EMPREGADOR. DISCRIMINAÇÃO. CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrado que a dispensa do empregado decorreu de retaliação por conta do ajuizamento de reclamação em face do empregador, configurada a demissão discriminatória, sendo devido o pagamento de indenização por danos morais. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Quanto ao percentual, o entendimento desta Eg. Turma é no sentido de que a fixação dos honorários sucumbenciais nesta instância revisora se faça, em regra, no percentual de 10% por se revelar apto a atender aos indicativos contidos no §2º do art. 791-A da CLT. 3. Recurso da reclamada parcialmente conhecido e não provido; recurso do reclamante conhecido e parcialmente provido.” (NÚMERO CNJ: 0000396-74.2022.5.10.0010, REDATOR: GILBERTO AUGUSTO LEITAO MARTINS, DATA DE JULGAMENTO: 29/05/2024, DATA DE PUBLICAÇÃO: 08/06/2024)

“CONTRATO DE EMPREGO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REQUISITOS. INEXISTÊNCIA. 1. A

Lei nº 9.029/1995, ao enumerar atos passíveis de cristalizar a dispensa discriminatória, não exige rol restritivo, apanhando também todas aquelas situações nas quais uma característica pessoal do empregado impulsiona a rescisão do contrato. 2. A aferição do evento, por sua vez, é construída por meio da reunião de indícios, sendo do empregador o ônus da prova em sentido contrário. 3. Aflorando que a dispensa foi motivada por redução de custos, e não como retaliação por ameaça contra a empresa praticada por terceiro, padrao da autora, inexistente espaço para o reconhecimento do ato ilícito. 4. Recurso conhecido e desprovido.” (NÚMERO CNJ: 0001318-66.2014.5.10.0020, REDATOR: JOAO AMILCAR SILVA E SOUZA PAVAN, DATA DE JULGAMENTO: 03/10/2018, DATA DE PUBLICAÇÃO: 16/10 /2018).

Assim, a demissão em razão de denúncia de assédio moral no interior da empresa, ou seja, pela busca da garantia dos direitos da personalidade do empregado, resulta em tratamento anti-isonômico, punindo o trabalhador que, usando de prerrogativa disponibilizada pela própria empresa, buscava ver respeitada sua dignidade.

Por esses motivos, entendo que o contexto da relação de trabalho da

Autora e a sua dispensa discriminatória lhe garantem a correspondente indenização por danos morais do seu ex-empregador, na forma deferida em sentença.

Quanto ao importe arbitrado, o valor de R\$ 20.000,00 atende aos fins pedagógicos e compensatórios visados pelo instituto.

Ante o exposto, nego provimento.

2.4. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

A Reclamada pede a exclusão dos honorários de sucumbência arbitrados em seu desfavor.

Pede, ainda, a fixação de honorários de sucumbência pela Autora no percentual máximo.

Inicialmente, devem ser mantidos os honorários de sucumbência a serem suportados pela Reclamada, pois mantidas as condenações expostas em sentença.

Quanto ao percentual fixado para os honorários de sucumbência de cada parte, tem razão a Reclamada.

Na sentença de origem, os honorários de sucumbência a cargo da Reclamante foram fixados em 5% do valor dos pedidos julgados improcedentes. Os honorários de sucumbência a cargo da Reclamada, em 15% do valor da liquidação do julgado.

Todavia, esses importes não condizem com a complexidade, o grau de zelo dos patronos de ambas as partes e os valores normalmente fixados por esta Egr. Turma para casos semelhantes.

Assim, fixo os honorários de sucumbência devidos por ambas as partes em 10%, sendo os devidos pela Reclamada calculados sobre a liquidação do julgado e os devidos pela Reclamante sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes.

Os honorários de sucumbência devidos pela Reclamante permanecem com a exigibilidade suspensa, nos termos do verbete n.º 75 desta Corte regional.

Dou provimento parcial.

2.5. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO.

A Julgadora de origem determinou a expedição de ofício ao MPT em razão da apuração de conduta de discriminação aos trabalhadores PCD pela Reclamada.

Em seu recurso, a Demandada alega que não houve as violações apontadas pela Julgadora no caso e que não cabe à Justiça do Trabalho fiscalizar tal questão.

Sem razão. Como já visto, a conduta empresarial representou violação aos direitos da pessoa com deficiência, pois desconsiderou sua deficiência para exigir-lhe carga excessiva de trabalho.

Além disso, foi verificado pela Magistrada de primeiro grau a demissão da Reclamante PCD sem a contratação de outra pessoa com deficiência para seu lugar, como determina a Lei n.º 8.213/1991.

Por fim, ao verificar a violação de direitos cuja fiscalização e tutela cabem ao MPT, incumbe à Justiça do Trabalho noticiar ao referido Órgão tal constatação, que será investigada por ele. Não há qualquer violação legal ou constitucional no procedimento, sendo certo que está calculado no poder de direção do processo previsto no artigo 765 da CLT.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para fixar os honorários de sucumbência devidos por ambas as partes em 10%, sendo os devidos pela Reclamada calculados sobre a liquidação do julgado e os devidos pela Reclamante sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Integrantes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, aprovar o relatório, conhecer parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento parcial. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), 16 de outubro de 2024 (data do julgamento).

João Luís Rocha Sampaio

Desembargador Relator