



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**

# **Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

## **0010145-69.2022.5.03.0153**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 14/02/2022

**Valor da causa:** R\$ 239.918,02

**Partes:**

**AUTOR:** -----

ADVOGADO: ERICO NOGUEIRA DE SOUSA

**RÉU:** -----

ADVOGADO: ANTONIO NOVAIS CAIAFA

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJE

**TERCEIRO INTERESSADO:** JUÍZO DA 1ª JD CIVEL DA COMARCA DE VARGINHA



PODER JUDICIÁRIO  
 JUSTIÇA DO TRABALHO  
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
 1ª VARA DO TRABALHO DE VARGINHA  
 ATOrd 0010145-69.2022.5.03.0153  
 AUTOR: -----  
 RÉU: -----

1ª VARA DO TRABALHO DE VARGINHA

PROCESSO Nº 0010145-69.2022.5.03.0153

Aos 25 dias do mês de outubro de 2022, pela MM. Juíza do Trabalho, Maila Vanessa de Oliveira Costa, foi proferida sentença nos autos do processo que -----, reclamante, move em face de -----, reclamada.

SENTENÇA

RELATÓRIO

-----, qualificado na inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de -----, afirmando, em síntese, que: foi admitido em 01/02/2019, na função de professor, e dispensado, sem justa causa, em 20/08/2021; possui empreendimento empresarial próprio, consistente em um curso de redação preparatório para o ENEM, no qual ministra aulas particulares de redação para estudantes; no retorno às aulas presenciais, contraiu o coronavírus; a ré não tomou as medidas de prevenção à contaminação pelo coronavírus determinadas por decreto municipal para o retorno das aulas; o único espaço de contato com aglomeração de pessoas se dava em sala de aula, ao prestar serviço para a ré; faz jus ao reconhecimento do direito à estabilidade provisória, com o pagamento de indenização substitutiva, já que a reintegração se mostra inviável diante da deterioração da relação de confiança entre as partes; a ré adotou o modelo de educação remota sem ofertar aos professores a infraestrutura necessária para tanto; necessitou utilizar seu contrato particular de internet e equipamentos eletrônicos próprios para realização do labor em prol da ré; a reclamada sentiu-se incomodada pelo fato de o reclamante possuir atividade de prestação de serviços a terceiros em seu curso preparatório para o ENEM; a ré vetou sua participação em atividades que pudessem chamar a atenção para a excelência de seu trabalho – como, por exemplo, participação em “aulão” final de preparação dos alunos para a prova do ENEM; referida conduta transmitiu à comunidade acadêmica a informação de que o autor, por alguma razão, foi preterido por outros

professores, colocando em xeque sua capacidade profissional, causando dano à sua imagem perante a comunidade e à sua autoimagem; entende que sua dispensa imotivada possui relação com a atividade extra por ele desempenhada, e que se recusou a abandonar; faz jus ao recebimento da multa fixada na cláusula 48 da CCT 2021 pela violação dos artigos 2º e 223-B e C da CLT, bem como do artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Ao final, requereu a procedência dos pedidos elencados na inicial. Deu à causa o valor de R\$ 239.918,02. Juntou documentos e procuração.

A reclamada apresentou defesa (Id 95f1b53, aditada no Id 9c677d6), arguindo preliminar de inépcia da inicial. Contestou os pedidos formulados na inicial, pugnano pela sua improcedência. Asseverou, em síntese, que: em 30/06 /2021, foi informada pelo reclamante, via Whatsapp, de que seu sogro e sua sogra haviam testado positivo para o coronavírus no dia anterior, sendo que, devido a tal fato, bem como do contado próximo a esses familiares, foi colocado sob quarentena residencial, afastando-se de suas atividades presenciais por 14 dias; em 02/07/2021, foi cientificada pelo autor de que sua esposa também havia testado positivo para o coronavírus, motivo pelo qual permaneceria afastado das atividades presenciais por mais 5 dias; o reclamante fez o teste no dia 14/07/2021, com resultado positivo para o coronavírus, todavia, embora recuperado, não retornou às atividades presenciais, o que apenas ocorreu em 03/08/2022, ao final do recesso escolar; uma vez que o reclamante esteve em regime de teletrabalho de 01/04/2020 a 30/05/2021 e afastado de suas atividades de 29/06/2021 a 03/08/2021, aliado ao fato de que, consoante conversas entabuladas via Whatsapp, o próprio autor afirma haver contraído o coronavírus de seus sogros, resta patente a impossibilidade de que tenha sido contaminado nas dependências da ré, pelo que não há falar em direito à estabilidade provisória; o reclamante também utilizava seu equipamento e internet no labor prestado a outros empregadores – como, por exemplo, ao SESI – e, sobretudo, em seu próprio empreendimento empresarial na área educacional, no qual ministrava aulas virtuais a partir de sua residência a inúmeros alunos; o autor nunca se queixou de qualquer deficiência, defeito ou inoperância de seu equipamento, jamais tendo solicitado o fornecimento de meios adicionais para execução do labor; não praticou ato ilícito apto a ensejar o direito a indenização por danos morais; a dispensa imotivada do autor se deu dentro de seu poder diretivo, havendo este recebido todos os valores rescisórios devidos; o autor não participou do “aulão” ministrado aos alunos do último ano do ensino médio que iriam prestar o ENEM uma vez que, na sexta-feira em que foi realizado, não possuía aulas, sendo certo que, caso o autor comparecesse ao evento, a ré teria que arcar com horas extraordinárias, o que não era de seu interesse. Juntou documentos e procuração.

Manifestou-se o reclamante sobre a defesa (Id 1facb7a).

Auto de penhora no rosto dos autos juntado sob Id 63ae0c5, oriundo da 1ª JD Cível da Comarca de Varginha/MG, extraído dos autos do processo nº 5008699-36.2021.8.13.0707, que Harley Piva Oliveira Eireli move em face do reclamante, cujo registro foi determinado pelo Juízo no despacho Id 2eb9419, para observância, pela Secretaria, em caso de liberação de valores ao autor.

Na audiência objeto da ata de Id 67723bf, sem outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Infrutíferas as tentativas de conciliação.

Os autos vieram conclusos para decisão.

É o relatório.

## FUNDAMENTOS

### APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/17

O contrato de trabalho do reclamante perdurou de 01/02/2019 a 20/08/2021 (vide TRCT Id cc249cf) - portanto, iniciou-se após a publicação da Lei nº 13.467/17, em 11/11/2017, submetendo-se, assim, quanto ao seu estatuto de regência, ao novo ordenamento normativo vigente.

Da mesma forma, no tocante às novas normas de natureza processual introduzidas pela Lei nº 13.467/17, estas se aplicam imediatamente às ações ajuizadas após a entrada em vigor do aludido diploma legal.

### INÉPCIA DA INICIAL

Alega a reclamada que o pedido constante do item 33, relacionado a fatos alegados no item 28 da inicial, que ensejariam a aplicação de multa convencional, é inepto. Registra que a cláusula 48 da CCT em questão consta das f. 206 /PDF, Id b59148d - Pág. 27, mas, em nenhum momento, estabelece multa em desfavor do empregador nas circunstâncias alegadas na inicial, tratando-se de cláusula acerca de “definições e conceitos”. Requer seja extinto o processo em relação a ele, sem julgamento de mérito.

Sem razão.

A análise da petição inicial conduz à conclusão de que foram devidamente observados os requisitos do artigo 840 da CLT, permitindo a produção de defesa útil pela reclamada e possibilitando ao juízo a solução da lide.

Quanto ao teor da cláusula convencional, não conduz à extinção do feito, tratando-se de matéria meritória.

Rejeito.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA – CONTAMINAÇÃO PELO  
CORONAVÍRUS NO AMBIENTE ESCOLAR

O reclamante informa que foi admitido em 01/02/2019, na função de professor, e dispensado, sem justa causa, em 20/08/2021.

Informa, ainda, que possui empreendimento empresarial próprio, consistente em um curso de redação preparatório para o ENEM, no qual ministra aulas particulares de redação para estudantes.

Afirma que, no retorno das aulas presenciais junto às dependências da reclamada, contraiu o novo coronavírus, que testou positivo em 14/07 /2021, e que permaneceu afastado do trabalho até a confirmação da impossibilidade de contaminação.

Sustenta, ainda, que a ré não adotou as medidas de prevenção à contaminação pelo coronavírus determinadas por decreto municipal para o retorno das aulas.

Alega que contraiu o coronavírus logo após um colega, Sr. Tomás Penha, ter anunciado que a mãe, com quem convivia, o havia contaminado, conforme cópia de fala em rede social anexada aos autos. Aduz que ministrava aulas nas mesmas turmas de referido colega, divididas entre ambos. Salaria que, em outras turmas em que ministrava aulas, também houve alunos contaminados pelo coronavírus

.

Assevera que o único espaço de contato com aglomeração de pessoas se dava em sala de aula, ao prestar serviço para a ré.

Requer o reconhecimento do direito à estabilidade provisória, com o pagamento de indenização substitutiva e verbas contratuais e rescisórias do período contratual, já que a reintegração se mostra inviável diante da deterioração da relação de confiança entre as partes.

A reclamada afirma que, em 30/06/2021, foi informada pelo reclamante, via aplicativo Whatsapp, de que seu sogro e sua sogra haviam testado positivo para o coronavírus no dia anterior, 29/06/2021, e que, devido a tal fato, bem como do contato próximo a mencionados familiares, por cautela, ficaria sob quarentena residencial, afastando-se de suas atividades presenciais por 14 dias a partir de 30/06/2021; em 02/07/2021, foi cientificada pelo autor de que sua esposa também havia testado positivo para o coronavírus, motivo pelo qual permaneceria afastado das atividades presenciais por mais 5 dias.

Afirma que, em 13/07/2021, ao manter contato na tentativa de agendar uma reunião pessoal, foi informada pelo reclamante de que este apresentava perda de olfato, e que iria refazer o teste para a coronavírus; contudo, no dia 14/07 /2021, quando deveria se

reapresentar ao trabalho presencial ao final da quarentena, o reclamante informou à superiora, Sra. Vânia Ribeiro, que não se sentia bem, e que iria ao hospital. Acrescenta que somente no dia 20/07/2021 o reclamante encaminhou teste positivo para o coronavírus ao diretor administrativo da reclamada, Sr. Weber Pereira.

Ressalta que o reclamante realizou o teste no dia 14/07/2021, com resultado positivo para o coronavírus, todavia, mesmo recuperado, não retornou às atividades presenciais, o que apenas ocorreu em 03/08/2022, ao final do recesso escolar.

Frisa que, uma vez que o reclamante esteve em regime de teletrabalho de 01/04/2020 a 30/05/2021; que, a partir de 29/06/2021, afastou-se das atividades presenciais, somente retornando em 03/08/2021, e que, consoante conversas entabuladas via Whatsapp, nas quais o próprio autor afirma haver contraído o coronavírus de seus sogros, resta patente a impossibilidade de que tenha sido contaminado nas dependências da reclamada, pelo que não há falar em direito a estabilidade provisória.

Pois bem.

A fim de tratar das hipóteses de contágio no trabalho, em 22/03 /2020, foi editada a Medida Provisória nº 927 (com vigência encerrada em 19/07/2020), prevendo que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados como doença ocupacional, salvo comprovação do nexo causal (artigo 29), dispositivo cuja eficácia foi objeto de suspensão pelo E. STF na apreciação de medida liminar nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 e 6354.

O Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 2.309, de 28/08 /2020, chegou a incluir a doença causada por coronavírus SARS-CoV-2 na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT, que serve como referência das doenças e agravos oriundos do processo de trabalho; todavia, tal ato foi tornado sem efeito pela Portaria nº 2.345, de 02/09/2020.

Diante do debate surgido a partir da publicação da MP 927, apesar da vigência já encerrada, e da suspensão do seu artigo 29 pelo E. STF, em 11/12 /2020, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia publicou a Nota Técnica SEI nº 56.376/2020/ME, concluindo que:

"à luz das disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARSCoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei nº 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá

caracterizar tecnicamente a identificação do nexa causal entre o trabalho e o agrava, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional."

Nesse contexto, apesar do caráter orientativo da Nota Técnica acima transcrita, entendo que, como a Covid-19 não consta na LDRT, não há presunção de que seja doença ocupacional, podendo, contudo, ser assim caracterizada aplicandose o disposto no §2º, do artigo 20, da Lei 8.213/1991, que assim dispõe:

“§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”

No presente caso, não milita em favor do reclamante a presunção de que sua contaminação ocorreu no local de trabalho, em razão de risco acentuado de contágio na atividade desenvolvida pela reclamada, que tem por finalidade essencial a “educação, assistência social, promoção humana, cultura, esporte e ensino” (estatuto Id f310b7f).

Importa destacar que o potencial de exposição a ser examinado é aquele próprio da atividade desenvolvida pelo trabalhador - como ocorre, por exemplo, com profissionais da área médica, que estão permanentemente em contato com portadores do coronavírus, hipótese que não se afigura nestes autos, em que a atividade do autor não exigia, por sua natureza, contato com pessoas reconhecidamente infectadas com SARS-CoV-2, ou sob suspeita de contaminação, não podendo ser entendida como de risco alto de exposição.

Nessas circunstâncias, cabia ao reclamante demonstrar o nexa de causalidade entre a doença e o trabalho, ônus do qual não se desonerou a contento.

Em que pese a argumentação inicial, não há evidências que permitam concluir, de forma inequívoca, que a contaminação do autor ocorreu no ambiente de trabalho.

Não bastasse isso, igualmente não há prova de que, na mesma época em que o autor foi contaminado com o coronavírus, outros empregados do mesmo setor em que ele laborava também estavam infectados.

É digno de nota que, nesta Vara do Trabalho, não foram

ajuizadas outras ações trabalhistas questionando os procedimentos adotados pela ré no tocante à prevenção do contágio da covid-19.

Ressalto que, no estágio da contaminação pelo coronavírus à época em que o autor foi infectado, elevada ao nível de pandemia há muito, o contágio do autor pode perfeitamente ter ocorrido em qualquer local, notadamente porque não havia medida governamental de proibição de circulação de pessoas.

Assim, uma vez que o ramo de atuação da ré não envolve atividade específica de risco exacerbado, e inexistindo evidência cabal de que o autor foi infectado pelo coronavírus no exercício das atividades laborais junto ao estabelecimento daquela, não há como reconhecer a natureza ocupacional da covid-19 que este desenvolveu em julho de 2021.

Tampouco há falar em estabilidade acidentária, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/1991 e da Súmula 378 do TST, já que, além de não ter sido constatado o nexo causal da patologia do autor com suas atividades laborais, este não teve qualquer afastamento com percepção de benefício previdenciário por tal razão, tampouco afastamento médico superior a 15 dias, não se podendo dizer, ainda, que teve reduzida sua capacidade laboral nesse período, já que o isolamento, em casos confirmados de covid-19, é medida obrigatória determinada pelo poder público, para prevenir a propagação do vírus.

Em face do exposto, é improcedente o pleito constante da alínea “30.A” do rol de pedidos.

#### INDENIZAÇÃO PELA AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE TRABALHO

Alega o reclamante que a reclamada adotou o modelo de educação remota sem ofertar aos professores a infraestrutura necessária para tanto, afirmando que necessitou utilizar seu contrato particular de internet e equipamentos eletrônicos próprios para realização do labor em prol da ré. Aduz que seu notebook foi danificado.

Postula a condenação da ré ao pagamento das despesas com o conserto de seu equipamento ou, alternativamente, com sua troca, bem como das despesas de custeio com internet, em valor equivalente a 50% do respectivo plano. Postula, também, o pagamento de aluguel pela utilização de seu equipamento durante a pandemia, entre março/2019 e maio/2021.

A reclamada registra que o reclamante também utilizava seu equipamento e internet no labor prestado a outros empregadores – como, por exemplo, ao SESI – e, sobretudo, em seu próprio empreendimento empresarial na área educacional, no qual ministrava aulas virtuais a partir de sua residência a inúmeros alunos, indistintamente.

Ressalta que o autor nunca se queixou de qualquer deficiência,



defeito ou inoperância de seu equipamento, jamais tendo solicitado o fornecimento de meios adicionais para execução do labor.

Salienta que nos termos do artigo 75-D da CLT, as disposições relativas à aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas efetuadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito, sendo certo que inexistente, no contrato de trabalho celebrado com o autor, qualquer cláusula nesse sentido, tampouco ajuste sindical.

Passo à análise.

Com efeito, o artigo 75-D da CLT, com a nova redação trazida pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que “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”, sendo certo que, no caso em comento, inexistente no contrato de trabalho (Id 3ac3fb8) qualquer previsão nesse sentido.

Além disso, não há evidência - sequer alegação - de que o autor tenha adquirido um computador, ou contratado serviço de internet com o único intuito de viabilizar a prestação laboral em benefício da ré; ao contrário, pelos termos da exordial, o que se infere é que toda a infraestrutura por ele utilizada para a execução das atividades laborais em favor da ré também servia a seu próprio empreendimento comercial de ensino a alunos particulares.

Assim, considera-se que os custos do autor com equipamentos e infraestrutura tratavam-se de despesas ordinárias de seu cotidiano, e, nessa condição, não reembolsáveis. Não há nenhuma prova de gastos adicionais do reclamante com equipamentos tecnológicos ou com infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto em favor da reclamada que ultrapassassem os limites de referidas despesas ordinárias, motivo pelo qual não há falar em indenização, muito menos em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.

Para a possibilidade de indenização por gastos efetuados pelo empregado no exercício de suas atividades laborais, em seu home office, é imprescindível a inequívoca comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, sendo insuficiente a evidência de certa concomitância entre atos, circunstâncias e despesas, tendo em vista que tais peculiaridades são inerentes ao labor em domicílio e ao teletrabalho.

Pelos motivos expostos, é improcedente o pleito de indenização constante da alínea “31.B” do rol de pedidos.

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL**

O reclamante alega que a reclamada sentiu-se incomodada pelo fato de ele possuir atividade de prestação de serviços a terceiros em seu curso preparatório para o ENEM, tendo, inclusive, realizado duas reuniões com o intuito de pressioná-lo a abandonar referida atividade. Alega, também, que a ré começou a vetar sua participação em atividades que pudessem chamar a atenção para a excelência de seu trabalho – como, por exemplo, ajuda ao Grêmio Estudantil e participação em “aulão” final de preparação dos alunos para a prova do ENEM.

Ressalta que referida conduta transmitiu à comunidade acadêmica a informação de que o autor, por alguma razão, foi preterido por outros professores, colocando em xeque sua capacidade profissional, causando dano à sua imagem perante a comunidade e à sua autoimagem, em ofensa aos artigos 223-B e C, da CLT.

Registra entender que sua dispensa imotivada possui relação com a atividade extra por ele desempenhada, e que se recusou a abandonar.

Postula o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada nega a prática de ato ilícito apto a ensejar o direito a indenização por danos morais.

Registra que a dispensa imotivada do autor se deu dentro de seu poder diretivo, havendo este recebido todos os valores rescisórios devidos.

Esclarece que o autor não participou do “aulão” ministrado especialmente aos alunos do último ano do ensino médio que iriam prestar o ENEM devido ao fato de que, na sexta-feira em que foi realizado, não possuía aulas designadas, ressaltando que, caso o autor comparecesse ao evento, a ré teria que arcar com horas extraordinárias, o que não era de seu interesse.

Não há como se acolher a pretensão inicial.

O dano moral, dentre suas várias conceituações, pode ser definido como aquele que representa efeito não patrimonial da lesão de direito e que atinge os direitos de personalidade do ofendido, como a honra, a imagem, a vida privada, a intimidade, a liberdade, ou ainda, que cause sofrimento físico ou mental, violando bens não passíveis de mensuração econômica, mas tutelados por lei.

O assédio moral no trabalho, por sua vez, configura-se por meio de conduta abusiva do direito do empregador ao exercer seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade psíquica e física de uma pessoa e ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, ou seja, é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Tal assédio, quando configurado, dá ensejo à reparação por dano moral.

Em se tratando de fato constitutivo do direito postulado em Juízo, incumbia à parte autora provar a ofensa à sua honra e dignidade, a teor do artigo 818 da CLT c/c o artigo 373, I do CPC.

Entretanto, após análise de todo o acervo probatório dos autos, não vislumbro a existência de qualquer conduta da reclamada capaz de ensejar a indenização pretendida pelo reclamante.

Vale registrar que as condutas atribuídas à reclamada na inicial, ainda que comprovadas - e não o foram -, não tipificam ofensa à esfera extrapatrimonial do reclamante, muito menos têm o condão de atentar contra sua honra ou integridade moral.

O dano moral passível de reparação civil é aquele que pode ser traduzido como um sofrimento, humilhação, ou, em outros termos, uma dor moral decorrente de ofensa aos sentimentos íntimos do indivíduo.

O verdadeiro sentido da indenização por dano moral há que estar presente no Processo do Trabalho, devendo ser analisada com extrema cautela e conscientização, a fim de que não haja uma completa deturpação do instituto.

Em face do exposto, por não configurados os pressupostos ensejadores da responsabilização civil, é improcedente o pleito de indenização por danos morais constante da alínea "32.C" do rol de pedidos.

#### MULTA CONVENCIONAL

O reclamante postula o pagamento da multa fixada na cláusula 48 da CCT 2021 pela violação dos artigos 2º e 223-B e C da CLT, bem como do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, que se referem a todos os pedidos debatidos na inicial.

Pois bem.

Verifico que, tanto na causa de pedir, quanto no pedido, o autor não especifica a(s) cláusula(s) convencional(is) efetivamente violada(s).

Ora, em se tratando de multa convencional, a causa de pedir é a própria cláusula violada, que deve ser devidamente indicada e individualizada pela parte autora, não cabendo ao julgador - que, a rigor, é o destinatário da atividade probatória - a prospecção das cláusulas coletivas supostamente desrespeitadas.

Por fim, não fosse suficiente, não restou comprovado nestes autos o suposto descumprimento dos dispositivos e diploma legal mencionados na inicial.

Logo, é improcedente o pleito constante da alínea "D" do rol de

pedidos.

### JUSTIÇA GRATUITA

Tendo em vista a declaração juntada com a inicial (Id 8ee379b), não afastada por elementos em sentido contrário, defiro ao reclamante os benefícios da Justiça Gratuita, nos termos do artigo 790, §3º, da CLT.

### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Indevidos honorários advocatícios em benefício da parte reclamada, considerando a decisão proferida na ADI 5766, pelo E. STF.

### DISPOSITIVO

Pelo exposto, rejeito a preliminar arguida em defesa; julgo IMPROCEDENTES os pleitos formulados pelo reclamante, -----, em face da reclamada, -----, nos termos da fundamentação, parte integrante deste decisum.

Deferidos à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Indevidos honorários advocatícios em benefício da ré, considerando a decisão proferida na ADI 5766, pelo Colendo STF.

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 4.798,36, calculadas sobre R\$ 239.918,02, valor atribuído à causa, das quais fica ISENTO.

INTIMEM-SE AS PARTES.

VARGINHA/MG, 25 de outubro de 2022.

MAILA VANESSA DE OLIVEIRA COSTA  
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Assinado eletronicamente por: MAILA VANESSA DE OLIVEIRA COSTA - Juntado em: 25/10/2022 17:50:46 - 5724fe7  
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3 REGIAO:01298583000141  
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/22102517485139100000158191132?instancia=1>  
Número do processo: 0010145-69.2022.5.03.0153  
Número do documento: 22102517485139100000158191132