



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**

# **Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo**

## **0000004-48.2022.5.23.0051**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 13/01/2022

**Valor da causa:** R\$ 40.417,83

**Partes:**

**RECLAMANTE:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: AFONSO PACILEO NETO

**RECLAMADO:** \_\_\_\_\_

ADVOGADO: KAMILLA PALU SASSAKI

ADVOGADO: RENATA MOREIRA DE ALMEIDA VIEIRA NETO DEBESA

ADVOGADO: Katia Cristinna Rodrigues



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE TANGARÁ DA SERRA  
ATSum 0000004-48.2022.5.23.0051  
RECLAMANTE: \_\_\_\_\_  
RECLAMADO: \_\_\_\_\_

## SENTENÇA

### I - RELATÓRIO

Causa submetida ao procedimento sumaríssimo. Dispensado o relatório (art. 852-I, da CLT).

### II - FUNDAMENTAÇÃO

Antes de adentrar no mérito consigno que em sua impugnação de Id n. f87b272 o autor renunciou ao pedido de horas extras e reflexos, no período de fevereiro de 2021 até o final do contrato.

Assim, homologo a renúncia com resolução do mérito, nos termos do art. 487, III, alínea "c", do CPC.

### MÉRITO

#### 1. contrato de trabalho

Não houve controvérsia ao período trabalhado (14/11/2019 a 09 /11/2021) e o motivo do término (dispensa sem justa causa).

No cálculo das verbas eventualmente deferidas nesta sentença serão utilizados os valores constantes nos recibos de pagamento juntados aos autos.

#### 2. jornada de trabalho

O autor afirmou que sua jornada de trabalho era, de segunda à sexta-feira, das 08h00min às 18h30min, e, aos sábados, das 08h00min às 12h00min, com uma hora de intervalo para refeição e descanso. Requereu o pagamento de horas extras e reflexos.

A ré contestou essas jornadas de trabalho. Trouxe aos autos cartões de ponto e recibos de pagamento, bem como Acordo Individual de Prorrogação e Compensação de Horas (Ids n. a9d2118).

Pois bem.

Ressalto que será analisado apenas o período do início do contrato até o mês de janeiro/2021, uma vez que houve renúncia por parte do autor do período posterior.

Ante a juntada dos controles de jornada, competia ao autor o ônus de demonstrar a não veracidade dos horários registrados, nos termos dos artigos 818 da CLT c/c 373, I, do CPC e Súmula 338 do TST.

Não foi produzida qualquer prova nos autos para comprovar a invalidade dos registros de ponto.

Em seu depoimento, a autora confirmou que, antes de mudar de função, efetuava o registro de sua jornada de trabalho.

Assim, admito como verdadeiros os horários de trabalhos registrados nos controles de jornada juntados aos autos.

Diferentemente do afirmado pela autora, a ré não alega a existência de banco de horas e sim um acordo individual de prorrogação e compensação de jornada.

Não houve impugnação específica quanto a esse acordo e também não foi demonstrada a sua invalidade. Portanto, tenho como válido o acordo individual de prorrogação e compensação de jornada.

Destarte, nos termos da fundamentação supra, indefiro os pedidos de horas extraordinárias e reflexos.

3. indenização por danos morais.

A autora alegou na petição inicial:

“Durante todo o contrato de trabalho, a parte reclamante se sentiu humilhada e constrangida pelos funcionários da Reclamada, praticando assédio moral contra a Reclamante conforme segue exposto:

Os colaboradores fizeram um grupo no aplicativo Watsapp onde passaram a denegrir a insultar a reclamante de forma hostil e preconceituosa, dizendo que a Reclamante não “transava” e de “ baleia”, situação de total mau gosto que “violou sua intimidade conforme segue anexo.”

Pedi a condenação da ré no pagamento de indenização por danos morais.

A ré, em sua defesa, disse que grupo foi criado pelos colegas e subordinados para tratar de assuntos a aleatórios. Tão logo a autora reportou a informação a ré, a mesma convocou todos os funcionários para uma reunião, para entender o que de fato estava ocorrendo. Advertiu verbalmente todos os funcionários para que situações como a em tela não se repetissem, de maneira firme foi enfática em assinalar que, havendo reincidência os responsáveis seriam desligados da empresa, oportunidade em que alguns funcionários que participavam do grupo pediram desculpas à autora, bem como informaram que iriam desfazer o grupo. Nega a existência de culpa.

Analiso.

A responsabilidade do empregador pelo dano moral pressupõe a presença do dolo ou da culpa, como componentes do ilícito, além do nexo causal entre a ação ou omissão e o resultado, nos termos dos artigos 186 e 927 ambos do Código Civil.

Ressalta-se, ainda, que a ré é responsável pelos atos praticados, uma vez que nos termos do artigo 932, III, do Código Civil, são responsáveis pela reparação civil, “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Além disso, cabe a ré assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e salutar à higidez física e psicológica de seus empregados, devendo coibir atitudes ofensivas como a demonstrada nos autos.

Uma vez comprovadas, devem ser repreendidas as condutas humilhantes e constrangedoras praticadas pelos empregados da ré.

Em audiência, a autora declarou que, quando aconteceu o fato, reportou ao Christoffer (que é filho do dono), sendo que ele concordou que não podia acontecer. Solicitou ainda uma reunião com todos e que foi realizada. O que pediu foi feito pela empresa. Depois continuou trabalhando na empresa e não teve mais problemas semelhantes.

A testemunha arrolada pela autora, WATILLA CARDOSO ALVES, disse que:

“a autora era gestora; como gestora a autora poderia contratar e, para demitir tinha que avisar e para punir também; para demitir ela fala com o financeiro e “eles” viam para poder mandar embora; quando entrou já havia acontecido o fato com o grupo de Whatsapp mas se comentava bastante”.

afirmou: A testemunha arrolada pela ré, CRISTIANE DE CAMPOS SOUZA,

“que a autora trabalhava no suporte técnico ao lado do da depoente; a autora passou a ser supervisora do setor; a função da autora era de contratar, demitir e punir funcionários; a decisão de contratação vinha dela; ... o grupo foi criado por pessoas que tinham afinidades para combinar de sair; ... só participava o pessoal de Tangará; a empresa quando ficou sabendo marcou uma reunião com todos e fez um advertência verbal com todos; .... a finalidade do grupo era combinar de sair e tomar cerveja; os gerentes e supervisores não tinham conhecimento do grupo, quando tiveram conhecimento foi solicitado a exclusão do grupo; ... o grupo foi excluído desde o dia que o Chrispofer e a Ana tiveram noção da sua existência quando houve a reunião; a advertência foi verbal”.

Pois bem.

Ante os depoimentos acima transcritos, concluo que o grupo de whatsapp foi criado por funcionários da reclamada, sem a participação da empresa, por pessoas com afinidade, com o objetivo de “combinar de sair e tomar cerveja”.

Assim, inaplicável o disposto no artigo 932, III, do Código Civil, uma vez que o grupo de whatsapp não foi criado em razão do trabalho ou para o exercício deste.

Outrossim, a ré foi diligente e tomou as medidas cabíveis para reprimir e os atos ilícitos praticados por seus empregados, após tomar conhecimento da existência do grupo. Ao saber das condutas, realizou uma reunião com os trabalhadores a aplicou-lhes uma advertência (verbal) e determinou a exclusão do grupo de Whastapp, o que aconteceu.

Não assiste razão a autora em afirmar que a ré nem sequer

aplicou uma advertência escrita ou algo do tipo e que o funcionário que incitava os demais a lhe ofenderem ainda se encontrava trabalhando, pois conforme declarado pela autora em seu depoimento, o que foi pedido, foi feito pela ré e não houve mais problemas semelhantes.

Ademais, restou comprovado nos autos que a autora possuía cargo de confiança com poderes para demitir ou punir funcionários, contudo, não tomou qualquer atitude contra os trabalhadores que faziam parte do referido grupo.

Destarte, tendo em vista ser inaplicável na hipótese dos autos, o disposto no artigo 932, III, do CPC, bem como o fato de a ré ter tomado medidas eficazes para evitar a reiteração das ofensas, concluo que não está caracterizada presença do dolo ou da culpa e, por consequência, indefiro o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

Por fim, ressalto que esta decisão não impede que a reclamante postule indenização por danos morais contra os responsáveis pelo grupo de whatsapp e contra as pessoas que a ofenderam.

#### 4. justiça gratuita

Diante da declaração contida na inicial concedo ao autor os benefícios da justiça gratuita.

Nesse sentido, transcrevo a seguinte ementa do TST:

"RECURSO DE REVISTA. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPROVAÇÃO DO ESTADO DE MISERABILIDADE MEDIANTE DECLARAÇÃO PROFERIDA POR PESSOA NATURAL. Cinge-se a controvérsia a se saber se é necessária a comprovação do estado de miserabilidade no processo do trabalho para fins de concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. A Lei nº 1.060/50, que estabelecia as normas para a concessão de assistência judiciária gratuita aos necessitados, previa no parágrafo único do art. 2º que "Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família." Por sua vez, o art. 4º estabelecia como requisito para concessão da gratuidade de justiça que "A parte gozará dos benefícios da assistência judiciária, mediante

simples afirmação, na própria petição inicial, de que não está em condições de pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo próprio ou de sua família". Dessa disposição, as partes começaram a apresentar nos autos a declaração de hipossuficiência. O art. 5º da referida lei dispunha expressamente que "O juiz, se não tiver fundadas razões para indeferir o pedido, deverá julgá-lo de plano, motivando ou não o deferimento dentro do prazo de setenta e duas horas." Portanto, surgiu para as partes requerentes do benefício da gratuidade da justiça a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência. A jurisprudência do TST havia se consolidado no sentido de que, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, bastava a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado. Na mesma linha, o art. 99 do CPC /2015, revogando as disposições da Lei nº 1.060/50 sobre gratuidade de justiça, trouxe em seu § 3º que "Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural". Nesse sentido, após a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o TST converteu a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-1 na Súmula nº 463. Logo, para a pessoa natural requerer os benefícios da justiça gratuita bastava a juntada de declaração de hipossuficiência, sendo ônus da parte adversa comprovar que o requerente não se enquadrava em nenhuma das situações de miserabilidade. No caso de pedido formulado pelo advogado da parte, este deveria ter procuração com poderes específicos para este fim. No entanto, em 11/11/2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017 (Reforma

Trabalhista), que inseriu o parágrafo 4º ao art. 790 da CLT. Dessa forma, as ações ajuizadas a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista estão submetidas ao que dispõe o § 4º do art. 790 da CLT, que exige a comprovação, pela parte requerente, da insuficiência de recursos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita. Sem dúvida, o referido dispositivo inaugurou uma condição menos favorável à pessoa natural do que aquela prevista no Código de Processo Civil. No entanto, em se tratando de norma específica que rege o Processo do Trabalho, não há espaço, a priori, para se utilizar somente as disposições do CPC. Logo, o

referido dispositivo implicaria, no ponto de vista do trabalhador, um retrocesso social, dificultando o acesso deste ao Poder Judiciário. Assim, a par da questão da constitucionalidade ou não do § 4º do art. 790 da CLT, a aplicação do referido dispositivo não pode ocorrer isoladamente, mas sim deve ser interpretado sistematicamente com as demais normas, quer aquelas constantes na própria CLT, quer aquelas previstas na Constituição Federal e no Código de Processo Civil. Dessa forma, à luz do que dispõe o próprio § 3º do art. 790 da CLT c/c com os arts. 15 e 99, § 3º, do CPC, entendese que a comprovação a que alude o § 4º do art. 790 da CLT pode ser feita mediante a simples declaração da parte, a fim de viabilizar o pleno acesso do trabalhador ao Poder Judiciário, dando, assim, cumprimento ao art. 5º, XXXV e LXXIV da Constituição Federal. Isso porque não se pode atribuir ao trabalhador que postula, junto a esta Especializada, uma condição menos favorável àquela destinada aos cidadãos comuns que litigam na justiça comum, sob pena de afronta ao princípio da isonomia, previsto no caput do art. 5º da CF. Não conceder à autora, no caso dos autos, os benefícios da gratuidade de justiça, é o mesmo que impedir o amplo acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF) e discriminar o trabalhador em relação às pessoas naturais que litigam na justiça comum (art. 5º, caput, da CF). Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 463, I, do TST e provido" (RR-893-70.2018.5.13.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/10/2019, grifou-se).

Pelo exposto, defiro os benefícios da Justiça Gratuita.

#### 5. honorários advocatícios

A presente demanda foi ajuizada em 13/01/2020, ou seja, durante a vigência da Lei 13.467/2017.

Desse modo, em relação a este processo, não há qualquer dúvida acerca da aplicação do disposto no artigo 791-A, da CLT, a qual prevê o seguinte:

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

Este também é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme art. 6º da Resolução n. 41/2018, vejamos:

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

No caso, constato que houve sucumbência por parte da autora.

Nada obstante isso, o reclamante é beneficiário da justiça gratuita, sendo isento, portanto, do pagamento dos honorários de sucumbência, na medida em que o § 4º do artigo 791-A da CLT, que impunha o pagamento dos honorários sucumbenciais ao beneficiário da justiça gratuita, foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) 5766.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, em consonância com a fundamentação supra, homologo a renúncia e julgo EXTINTOS COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, nos termos do art. 487, III, alínea "c", do CPC, o pedido de horas extras e reflexos, no período de fevereiro de 2021 até o final do contrato.

Rejeito ainda a preliminar de ilegitimidade passiva e, no mérito, julgo IMPROCEDENTES os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida \_\_\_\_\_ em face de \_\_\_\_\_ isentando a ré de qualquer condenação.

Custas pelo reclamante no valor de R\$ 808,36, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$ 40.417,83). Isento do recolhimento em face da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, ou, simplesmente, para contestar o que já foi decidido (Artigo 793-B, VII, da CLT c/c 1026, § 2o, do CPC).

Publique-se.

Intimem-se as partes.

Após o trânsito em julgado, cumpra-se.

Nada mais.

TANGARA DA SERRA/MT, 03 de agosto de 2022.

MAURO ROBERTO VAZ CURVO  
Juiz(a) do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente por: MAURO ROBERTO VAZ CURVO - Juntado em: 03/08/2022 18:10:37 - 8ff0bbc  
<https://pje.trt23.jus.br/pjekz/validacao/22071918364237200000029393734?instancia=1>  
Número do processo: 0000004-48.2022.5.23.0051  
Número do documento: 22071918364237200000029393734