



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 1000898-48.2025.5.02.0063

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/07/2025

Valor da causa: R\$ 231.289,68

Partes:

RECLAMANTE: ----- **ADVOGADO:** JOAO PAULO ANJOS DE SOUZA

RECLAMADO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: FABIO RIVELLI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

63ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

ATOrd 1000898-48.2025.5.02.0063

RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: ----- S.A.



I – RELATÓRIO

----- ajuizou ação trabalhista em face de ----- S.A., alegando os fatos narrados na petição inicial e formulando, em razão deles, os pedidos ali indicados, bem como a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita. Atribuiu à causa o valor de R\$ 231.289,68. Juntou documentos.

Regularmente citada, a reclamada compareceu em juízo, apresentou contestação escrita veiculando as suas razões de fato e de direito com base nas quais impugnava os pedidos da reclamante. Juntou documentos.

Foram ouvidas a reclamante, a preposta da reclamada e duas testemunhas convidadas pela reclamante.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução do feito.

Razões finais escritas pela reclamante (junto à réplica).

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório. Decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Interesse de agir – acordo extrajudicial homologado por Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio (Cintec) com eficácia liberatória geral

A reclamada alegou que, em 06.06.2024, foi celebrado acordo extrajudicial entre ela e a reclamante, o qual foi homologado pela Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio (Cintec), com eficácia liberatória geral, sem ressalvas (Id 8128deb – página 240 do PDF da íntegra dos autos).

Todavia, “a ‘eficácia liberatória geral’, prevista na regra do parágrafo único do art. 625-E da CLT, diz respeito aos valores discutidos em eventual procedimento conciliatório, não se transmudando em quitação geral e indiscriminada de verbas trabalhistas. (...) A voluntariedade e a consensualidade inerentes à adesão das partes ao subsistema implantado pelo Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual se reconheceu a possibilidade de instituição de Comissão de Conciliação Prévia[, tal como a Cintec], torna válida a lavratura do termo de conciliação sob a forma de título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral pertinente às verbas acordadas” (trecho da ementa – ADI 2237, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, julgado em 01-08-2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-034 DIVULG 19-022019 PUBLIC 20-02-2019 – negritos e sublinhado acrescidos).

Não bastasse isso, a reclamada nem sequer trouxe aos autos o suposto termo de conciliação invocado.

Rejeito a preliminar.

Limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial

A previsão contida na CLT diz respeito à necessidade de mera “indicação” de valores, estimativos, sujeitos à fase de liquidação.

Rejeito o pedido.

Normas coletivas inaplicáveis

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) 2019-2020, 2021-2022 e 2024-2025 estiveram vigentes, respectivamente, até 31.08.2022 e a partir de 01.09.2024 (cláusulas 63 – Ids 0b9b508, 85ab497, c0ff164, f1458d1 e 9dd4659 – e CLÁUSULA PRIMEIRA – Id c8b9f80 – páginas 92, 181, 496, 497, 556 e 595 do PDF da íntegra dos autos), os Aditamentos à CCT 2019-2020 e à CCT 2020-2021 estiveram vigentes até 31.08.2021 (Ids 173c7c7 e 0851825 – páginas 410 e 610 do PDF da íntegra dos autos).

Assim, as normas coletivas mencionadas não são aplicáveis ao contrato de trabalho sub judice, que se estendeu de 05.12.2022 a 14.03.2024 (com projeção do aviso prévio para 16.04.2024).

Impugnação de documentos

A reclamada apresentou impugnação aos documentos trazidos aos autos pela reclamante consistentes em imagens de conversas supostamente mantidas entre ela e ----- por meio do aplicativo WhatsApp®.

Em se tratando de prova digital, considerando a possibilidade de manipulação da cadeia de conversa – usuário por facilmente deletar novas mensagens ou excluir mensagens recebidas ou encaminhadas, prejudicando a integridade da prova – a validade de sua utilização como meio de prova exige que a parte interessada se valha de técnicas adequadas que autentiquem o teor dos registros, a exemplo da ata notarial (artigo 384, caput e parágrafo único, do Código de Processo Civil, e artigos 6º e 7º da Lei n. 8.935/94).

Na hipótese, a reclamante se restringiu a trazer imagens das supostas conversas havidas capturadas da tela de algum dispositivo, sem ter se utilizado de nenhum procedimento técnico apto a demonstrar a autenticidade e integridade do teor dessas conversas.

Havendo impugnação específica pela reclamada, a apresentação unilateral por parte da reclamante, sem prova da autenticidade do conteúdo das mensagens, leva à inviabilidade de uso de tais documentos como meio válido de prova em desfavor da reclamada.

No concernente à impugnação genérica apresentada pela ré quanto aos demais documentos juntados com a petição inicial, não houve indicação de vícios reais aptos a comprometer a prova produzida, motivo pelo qual rejeito a impugnação, no particular.

A reclamante impugnou os documentos trazidos pela reclamada de Id 41f93ad, páginas 285 a 303 do PDF da íntegra dos autos, porque apócrifos (Id f2b0119 – página 623 do PDF da íntegra dos autos). Considerando a ausência de assinatura da trabalhadora e que não foram produzidas provas de autenticidade de referidos documentos, não merecem ser considerados válidos como meio de prova em desfavor da reclamante.

Diferenças de comissão e reflexos

A reclamante alegou que foi contratada para receber um salário fixo de R\$ 2.272,00 mensal acrescido de comissões de 1%, que totalizaram o importe aproximado de R\$ 5.000,00 mensais; que a reclamada lhe teria prometido que, se atingisse metas, suas comissões

poderiam chegar a até 4,5% sobre o valor das vendas que efetuassem, implicando a possibilidade de receber uma média de até R\$ 10.000,00 ao mês a título de comissões (Id fd4b525 – páginas 6, 24 e 25 do PDF da íntegra dos autos).

A reclamada alegou que, conforme “tabela de comissões e integrante do contrato de experiência”, o complexo salarial e remuneratório da autora seria composto de (a) “comissão individual” de 1% sobre as vendas individuais realizadas pessoalmente e de (b) “comissão loja” em percentual definido sobre as vendas individuais realizadas pessoalmente (Ids 8128deb e 41f93ad – páginas 275 e 286 do PDF da íntegra dos autos – negrito acrescido). Não houve esclarecimento acerca de qual seria o referido “percentual definido” mencionado para a “comissão loja”.

A segunda testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que, inicialmente (no primeiro ano de contrato de trabalho), tanto ela quanto a reclamante (assim como os demais empregados) não recebiam comissão, mas sim um determinado valor para o caso de baterem metas (Id 57495ab – página 620 do PDF da íntegra dos autos – a partir dos 38min05s). O depoimento diverge das alegações da reclamante, não a socorrendo para comprovação de suas alegações.

Os demonstrativos de “conferência das médias” (para apuração das verbas rescisórias pertinentes) trazidos aos autos pela reclamante (Id abe86ba – páginas 45, 49, 52 e 56 do PDF da íntegra dos autos) e os holerites trazidos aos autos pela reclamada referentes às competências de junho de 2023 a fevereiro de 2024 (Id 6aeec2f – páginas 304 a 313 do PDF da íntegra dos autos) apontam pagamentos sob os títulos “comissão individual” e “comissão loja”. Nos holerites referentes às competências de dezembro de 2022 a maio de 2023 (Id 6aeec2f – páginas 314 a 319 do PDF da íntegra dos autos), meses iniciais da relação contratual, houve o apontamento de que foi pago o “mínimo garantido”, o que demonstra que não houve atingimento da meta prevista para recebimento de comissões de loja, pois a própria reclamante, na petição inicial, informou que para recebimento da comissão loja precisava atingir metas.

Consultando a jurisprudência, é possível ver que a análise desse procedimento já foi objeto de análise em outros processos de outros vendedores em face da mesma reclamada. A análise jurisprudencial permite compreender que a “comissão individual” para vendedores, de praxe, é sempre de 1%, sendo que a “comissão loja” varia de acordo com a unidade em que o respectivo vendedor está lotado, sendo ambas calculadas sobre as vendas individuais realizadas pessoalmente por este (mesma base de cálculo). Em um caso de Minas Gerais, eram pagas a “Comissão Individual de 1% sobre as vendas da obreira e a Comissão Loja inicialmente no percentual de 3,1%” (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (07ª Turma). Acórdão: 0011013-91.2018.5.03.0022. Relator(a): Paulo Roberto de Castro. Data de julgamento: 20/11/2020. Juntado aos autos em 25/11/2020. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/VBVFbv>>). Já em um caso do Rio Grande do Sul, o perito esclareceu que “a Reclamada pagou ‘comissão individual’ no percentual de 1,00% sobre as vendas e a ‘comissão loja’ no percentual de 2,36% sobre as vendas individuais no período de Setembro/2014 a Agosto/2015” (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0020040-53.2017.5.04.0104. Relator(a): MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA. Data de julgamento: 27/05/2020. Juntado aos autos em 28/05/2020. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/63TReF>> – estava em itálico no original).

Em audiência, a reclamante requereu a realização de perícia

contábil para comprovar a existência de diferenças de comissões que lhe seriam devidas, o que foi indeferido, tendo em vista que o pedido, tal como formulado, depende da comprovação de que o percentual devido, nos termos do contrato de trabalho, seria outro diferente daquele efetivamente aplicado pela reclamada. Na eventualidade de ser reconhecido o direito ao recebimento de diferenças, a apuração do valor efetivo só ocorrerá em futura fase de liquidação. Houve protestos da reclamante, os quais foram renovados quando da declaração de encerramento da instrução (Id 2514adc – páginas 614 e 617 do PDF da íntegra dos autos) e também em sede de réplica com razões finais (Id f2b0119 – páginas 649 e 654 do PDF da íntegra dos autos).

De acordo com os holerites juntados, considerando que a “comissão individual” correspondeu ao percentual de 1% das vendas realizadas pessoalmente pela reclamante, é possível facilmente inferir que a “comissão loja” correspondeu ao percentual de 3,95% (basta dividirmos o valor da “comissão loja” pelo valor da “comissão individual”), ou seja, nos meses em que a reclamante não recebeu o “mínimo garantido”, recebeu 4,95% a título de comissão pelas vendas realizadas por si, que é até superior aos 4,5% alegadamente prometidos.

Seguindo esse mesmo raciocínio, pode-se inferir que, nos meses em que a reclamante recebeu pagamento de comissões (acima do “mínimo garantido”, portanto), efetuou “vendas individuais realizadas pessoalmente” mensais que somaram importes que variaram de R\$ 72.991,00 (em fevereiro de 2024) a R\$ 196.811,00 (em dezembro de 2023), numa média de R\$ 101.097,78 mensais.

Nesse contexto, é certo que a reclamante poderia, em tese, de fato, vir a receber uma média de R\$ 10.000,00 de comissões, ou até maior, contanto que efetuasse uma média mensal de “vendas individuais realizadas pessoalmente” de R\$ 202.020,21 ou superior, o que não foi alegado. Enfatizo que não houve alegação na petição inicial de que haveria diferenças por supostamente não ter sido considerado o valor total das vendas efetuadas pela reclamante (não foi apontada nenhuma estimativa mensal da média mensal de vendas realizadas) ou por haver algum equívoco de procedimento na apuração, mas apenas por supostamente não ter sido aplicado percentual alegadamente prometido.

Pedido improcedente, portanto.

Adicional de “quebra de caixa”

É incontroverso que a reclamante, apesar de ser vendedora, era também responsável pelo recebimento dos pagamentos referentes às vendas que ela própria efetuava.

A reclamada alegou que jamais procedeu a descontos a título de “quebra de caixa” nos holerites da reclamante. Sustentou que as normas coletivas autorizam o não pagamento do adicional de “quebra de caixa” pelas empresas que não procederem ao desconto de eventuais diferenças verificadas por ocasião da conferência do caixa (Id 8128deb – páginas 260 e 261 do PDF da íntegra dos autos).

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) 2022-2023 e 2023/2024 preveem que “[a]s empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento por ‘quebra de caixa’”, termos vigentes ao longo de toda a relação

contratual sub judice (cláusulas 15, Parágrafo 2º, e cláusulas 64 – Ids 6d2fd36, 38da106, 9f53a4c e 0fbbbde – páginas 104,

121, 134, 148, 420, 437, 450 e 464 do PDF da íntegra dos autos). O Termo aditivo à CCT 2023-2024 em nada alterou referida previsão (Id ef06732 – páginas 600 a 602 do PDF da íntegra dos autos).

A arguição da reclamante de que, ainda que nunca tenha havido desconto por diferenças de caixa, isso poderia ocorrer “caso houvesse desfalque no caixa”, sujeitando-a ao risco (Ids fd4b525 e f2b0119 – páginas 11, 638 e 639 do PDF da íntegra dos autos), não pode prosperar, haja vista que não foi produzida nenhuma prova de que a reclamada adotaria tal conduta (ameaça, termo escrito, ocorrência com algum outro empregado etc.), ônus que cabia à reclamante (artigo 818, inciso I, da CLT).

Improcedente o pedido de pagamento de adicional por quebra de caixa.

Horas extras por trabalho extraordinário, por supressão de intervalos intrajornada e interjornadas e reflexos

A reclamada alegou que, ao longo de todo o período do contrato de trabalho com a reclamante, não tinha obrigação de manter registro de ponto da autora, porque não tinha mais de vinte empregados nos estabelecimentos onde ela prestou serviços (Id 8128deb – páginas 246 a 248 do PDF da íntegra dos autos). Trouxe aos autos relatórios dos arquivos do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip) e trecho da relação de estabelecimentos referentes à emissão da guia de FGTS da competência do mês de junho de 2024 que comprovam sua alegação (Id 494d77e – páginas 322 a 389 do PDF da íntegra dos autos).

A reclamante declarou, em depoimento pessoal, que “em épocas sazonais são contratados funcionários extras, ficando 12 a 15 funcionários” (Id 2514adc – página 615 do PDF da íntegra dos autos). A primeira testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “trabalhou com a reclamante (...) [sendo que] na loja havia 11 a 12 funcionárias” (Id 2514adc – página 616 do PDF da íntegra dos autos).

A autora, em réplica, argumentou que o quantitativo de trabalhadores para obrigatoriedade de manutenção de controle de jornada é a totalidade de trabalhadores da empresa e não em cada filial, isoladamente.

“Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária” (artigo 1.142 do Código Civil). Sucursais, filiais ou agências são estabelecimentos secundários (artigo 969, caput e parágrafo único, do Código Civil – negritos acrescidos). Uma pessoa jurídica pode ter vários estabelecimentos (artigo 75, § 1º, do Código Civil).

No caso, a prova dos autos indica que a reclamada possuía, ao todo, mais de quatro mil empregados (ver trecho da relação de estabelecimentos referentes à emissão da guia de FGTS da competência do mês de junho de 2024 – Id 494d77e – página 389 do PDF da íntegra dos autos, no canto superior direito). Todavia, a reclamante prestou serviços, da admissão (05.12.2022) até maio de 2023, na filial do Shopping Bourbon (estabelecimento n. 503 da reclamada – filial XBP) e,

a partir de então, até a dispensa (14.03.2024), na filial do Shopping Ibirapuera (estabelecimento n. 373 da reclamada – filial XIB), sendo que em nenhum dos dois estabelecimentos houve mais de vinte empregados trabalhando ao longo do período da relação contratual com a reclamante.

Embora seja certo que quem comparece perante o Juízo não é o estabelecimento, “a empresa” (esta entendida como a atividade empresarial em si, não se confundindo com a pessoa que a exerce) tampouco o faz. Quem se apresenta é o empregador ou tomador dos serviços (empresário ou não, pessoa natural ou jurídica).

Além disso, não se pode perder de vista que “outros dispositivos da CLT, como, por exemplo, os artigos 139 e 469, § 2º, distingu[em] as expressões ‘empregador/empresa’, como sendo a empresa como um todo, da expressão ‘estabelecimento’, para fazer referência a apenas uma das suas unidades constituintes” (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 000031824.2024.5.09.0015. Relator(a): CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 15/10/2024. Juntado aos autos em 15/10/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/NAdFkH>>). O artigo 139, caput, da CLT, prevê que “[p]oderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa” (negrito acrescido); já o artigo 469, § 2º, da CLT, prevê que “[é] lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado” (negrito acrescido).

Nesse contexto, não é possível conferir a pretendida interpretação ampliativa ao dever instituído pelo artigo 74, § 2º, da CLT, porque o seu texto é claro ao estipular que “[p]ara os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (...)” (negrito e sublinhado acrescidos). A preposição “para” inserida no começo do texto do dispositivo autoriza a conclusão de que o texto legal não está apontando que o estabelecimento seria o sujeito da imposição legal (o que, de fato, seria uma impropriedade), mas sim que o empregador, para os seus estabelecimentos com mais de vinte empregados, tem o dever de manter os registros das jornadas de seus empregados. O sujeito passivo do dever está oculto no texto do referido § 2º, tal como também está no caput do artigo, que diz que “[o] horário de trabalho será anotado em registro de empregados”, sendo que, salvo melhor juízo, não há dúvidas de que a pessoa que tem o dever de fazer a anotação é o empregador, ainda que não expressamente mencionado.

Assim, considerando que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (artigo 5º, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil), não se pode considerar exigível que o empregador adote o procedimento em questão para seus empregados que trabalham em estabelecimentos com vinte empregados ou menos. Na tomada de decisão, o julgador deve aferir qual seria a norma a que o jurisdicionado estaria sujeito na época dos fatos, e, no caso, não se pode considerar que a ré deveria ter respeitado uma interpretação ampliativa, até porque ela não teria como inferi-la.

Diante dessas ponderações, a reclamada estava desobrigada de manter registro das jornadas desempenhadas (artigo 74, § 2º, da CLT).

A reclamante alegou que “[f]oi contratada para laborar em

diversos horários, sendo os mais comuns: das 11:00hrs às 20:00hrs, das 14:00hrs às 22:00hrs e das 09:40hrs às 17:30hrs, em escala 6x1 (...) [mas] laborava excedendo, em MÉDIA 9 (nove) horas semanalmente (...) [e,] em períodos sazonais [(15 dias no Natal e inauguração em dezembro de 2022, 6 dias em cada uma das semanas dos Dias das Mães de maio de 2023 e de 2024)], (...) era submetida a jornadas de até 12 horas diárias (...) [para] além da média semanal já [alegada, além de usufruir,] em média, de apenas 15 a 20 minutos para almoçar [nesses períodos]" (Id fd4b525 – páginas 6 a 9 do PDF da íntegra dos autos – havia negrito e sublinhado no original). Alegou, também, que "laborava, por vezes, das 14h00 às 22h00 e[no dia seguinte, das] 09h40 às 17h30 (...) [e] durante os períodos de maior movimento comercial [(15 dias no Natal e inauguração em dezembro de 2022, 6 dias em cada uma das semanas dos Dias das Mães de maio de 2023 e de 2024),] precisava SAIR da Reclamada às 00:30 e no dia subsequente ADENTRAVA na reclamada às 09:40" (Id fd4b525 – página 9 do PDF da íntegra dos autos). Em "quadro resumo" apresentado, infere-se que a reclamante alegou que nos quinze dias trabalhados no período sazonal correspondente ao Natal de 2022, não usufruiu de descanso semanal remunerado" (Id fd4b525 – página 7 do PDF da íntegra dos autos).

A reclamada, por sua vez, alegou que "[d]urante o contrato de trabalho[, inclusive em período[s] (...) especiais de vendas, bem como nas semanas que antecedem,] a reclamante laborou na filial – ETC, em escala 6x1, das 12:00h às 20:00h e das 12h00 às 22h00, sempre com 1 hora de intervalo intrajornada" (Id 8128deb – página 246 do PDF da íntegra dos autos – negrito acrescido)

A preposta da reclamada, em seu depoimento, declarou que "a reclamante trabalhava das 12h às 20h, fazendo hora extra apenas na sazonalidade (15 dias antes do Natal, uma semana antes do Dia das Mães, uma semana antes do Dia dos Namorados, Black Friday de 11 a 30/11)[,] quando (...) [se trabalha] 2h a mais; (...) quando faziam 2h a mais, havia também mais 15min de lanche; (...) a própria funcionária anotava manualmente suas horas extras e a gerente também tinha suas anotações; havia banco de horas; (...) a reclamante trabalhou apenas [na filial XIB, que fica] no Shopping Eldorado, e acha que sua gestora era K-----[, tendo vacilado bastante nessa resposta]; [após ouvir o nome de ----- na repregunta da advogada da reclamante, declarou que] essa foi gerente da reclamante durante todo o período contratual" (Ids 2514adc e 57495ab – páginas 615, 616 e 620 do PDF da íntegra dos autos – a partir de 11min44s – negrito acrescido).

As provas dos autos permitem aferir que os horários de início e de término das jornadas da reclamante, de fato, variavam. Os holerites e o TRCT indicam que a reclamante recebeu diversos pagamentos de horas extras com adicionais de 60%, de 100% ou de 200% (Ids 6aeec2f e 45a3975 – páginas 304 a 318 e 390 do PDF da íntegra dos autos), inclusive em meses que não foram mencionados como sazonais, só não tendo recebido nas competências referentes aos meses de dezembro de 2022 e de agosto e setembro de 2023. Ademais, conforme já mencionado, a reclamante prestou serviços, da admissão (05.12.2022) até maio de 2023, na filial do Shopping Bourbon (estabelecimento n. 503 da reclamada – filial XBP) e, a partir de então até a dispensa (14.03.2024), na filial do Shopping Ibirapuera (estabelecimento n. 373 da reclamada – filial XIB), e não no Shopping Eldorado (estabelecimento n. 224 da reclamada – que não é a filial XIB, mas sim a filial QEL).

O empregador pode ser representado em audiência por "qualquer (...) preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente" (artigo 843, § 1º, da CLT). "[A] jurisprudência [do C. TST está] no sentido de que o desconhecimento dos fatos pelo

preposto do empregador induz à aplicação da confissão ficta” (trecho da ementa – Ag-AIRR-11066-31.2022.5.18.0211, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 05/09/2025).

No caso, como demonstrado, a preposta da reclamada revelou evidente desconhecimento de elementos básicos do contrato de trabalho sub judice, especialmente do local em que a reclamante prestou serviços. Ainda que não tenha alegado desconhecer os fatos, suas declarações evidenciam seu desconhecimento especificamente quanto ao contrato de trabalho da reclamante, o que permite concluir que suas respostas estiveram fundadas em experiências correlatas (quanto a outros empregados da reclamada, por exemplo) ou em elementos memorizados (de modo falho, por sinal) especificamente para a audiência.

Além disso, é incontroversa a adoção do regime de compensação por banco de horas na reclamada, sendo que, independentemente do que dispõe o artigo 74, § 2º, da CLT, “a ausência de controle de ponto inviabiliza a formalização do banco de horas, na medida em que não proporciona aos [empregados] o acompanhamento das horas destinadas à compensação” (trecho do inteiro teor – ARR-12279-06.2015.5.15.0113, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 13/06/2025). “[A] jurisprudência iterativa, notória e atual [do C. TST é] no sentido de que a ausência de controle do saldo do empregado no banco de horas acarreta a invalidade do referido sistema de compensação de jornada” (AIRR1198-93.2017.5.09.0004, 6ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 30/04 /2021).

No caso, não houve comprovação nem sequer de anotação das horas trabalhadas para além das jornadas normais, ainda que por exceção, impondo a declaração de nulidade do sistema de compensação. Ainda que a reclamante tenha declarado, em seu depoimento pessoal, que, em determinado momento, “acumulou 18 dias de horas extras”, não se pode considerar que tinha conhecimento e controle de seu banco de horas ao longo de toda a relação contratual.

Por consequência, diante da nulidade do regime de compensação, a reclamada também atraiu para si o ônus de provar que as jornadas efetivamente trabalhadas pela reclamante seriam outras diferentes daquelas alegadas por esta.

As dubiedades, as vaguezas, as contradições e as divergências da petição inicial e do depoimento pessoal da reclamante devem ser interpretadas restritivamente. Além disso, em acarretando a confissão ficta presunção juris tantum, deve-se cotejar com as demais provas dos autos.

Apesar de a petição inicial fazer menção, no que se refere à supressão de intervalos intrajornada e interjornadas, de que os períodos sazonais incluiriam “Black Friday (...) e dia dos namorados”, em seguida aponta repetido “quadro resumo” que não inclui períodos correspondentes a essas datas, nem o Natal de 2023 (Id fd4b525 – páginas 8 a 10 do PDF da íntegra dos autos). A interpretação restritiva impõe que seja considerado apenas o período discriminado no referido “quadro resumo”.

Não houve alegação específica de trabalho em feriados não compensado, de modo que considero que houve folga nos feriados (ainda que compensadas).

A reclamante, em seu depoimento, declarou que, em

determinado momento do contrato de trabalho, “acumulou 18 dias de horas extras e pediu para tirá-los, (...) que deram apenas 4 dias e depois dispensaram a depoente; (...) [que] trabalhava em todos os horários (cobria folgas da manhã e da noite); de manhã, trabalhava das 9h30 às 17h30, mas (...) 2 vezes na semana entrava às 7h30 [(uma) para limpeza de vidros e [outra para] contagem); no intermediário, era das 11h às 20h; no fechamento, das 13h30 às 22h (mas saía às 22h40 porque fazia o fechamento do caixa e alinhamento); (...) [que] toda semana (...) fazia rodízio de horários; só seguia o período intermediário em dia de sábado, quando o quadro de funcionários estava completo; (...) [que] fazia 40 minutos de intervalo intrajornada e, em épocas sazonais (de 17 a 30 /11 em razão de Black Friday, na semana do dia das mães, semana do dia dos namorados e de 10/12 a 24/12, quando fazia jornada de 12 horas), apenas comia no estoque e voltava para a loja em 20 minutos” (Id 2514adc – página 615 do PDF da íntegra dos autos – negritos e sublinhados acrescidos).

A declaração da reclamante, em depoimento, de que iniciava a jornada às 07h30 duas vezes por semana, para limpeza de vidros ou contagem, diverge da petição inicial, que não traz nenhuma alegação de entradas antecipadas para execução das tarefas indicadas no depoimento pessoal. Não há como considerar a declaração, portanto.

A primeira testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “trabalhava no horário das 14h às 22h, mas na prática fazia 10 a 12h de jornada; já chegou a entrar às 8h para uma reunião e sair às 22h; tinha que entrar antes para se arrumar, por volta de 13h40, sendo que saía às 22h30/22h40; a reclamante trabalhava no horário intermediário (sairia às 20h ou 21h, mas sempre ‘puxava o horário’ a pedido da gerente) e às vezes no fechamento; a gerente pedia para as funcionárias ‘puxarem o horário’ trabalhando por 10 a 12h em todos os dias da semana, especialmente em épocas sazonais, que duravam cerca de 1 mês próximo ao Dia das mães, dia dos namorados, final de ano próximo ao Natal – novembro e dezembro; nessas épocas [sazonais] a depoente e [a] reclamante já chegaram a trabalhar das 11h às 22h40; o intervalo intrajornada nessas épocas [sazonais] era de 20 minutos” (Id 2514adc – página 616 do PDF da íntegra dos autos – negritos e sublinhados acrescidos).

Convém enfatizar que, pelo tom usado pela primeira testemunha, a jornada das 11h00 às 22h40, com vinte minutos de intervalo para repouso e alimentação, seria a mais extensa e “puxada” nos períodos sazonais (ver Id 57495ab – página 620 do PDF da íntegra dos autos – a partir dos 28min24s até os 28min55s), ou seja, onze horas e vinte minutos (descontado o intervalo intrajornada).

A segunda testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “trabalhou na reclamada por 2 anos, se não se engana até outubro de 2023; trabalhou com a reclamante na loja do Shopping Bourbon mas não se recorda por quanto tempo; a depoente trabalhava no horário da noite (das 14h às 22h30), mas também trabalhou no horário da manhã (das 9h30 às 17h30/18h); a reclamante trabalhou com a depoente no horário noturno; em épocas normais faziam 1h de almoço; na época sazonal (Dia das mães, dos namorados, Natal, Black Friday, por cerca de um mês antes das datas), almoçavam em 15 a 20 minutos” (Id 2514adc – página 617 do PDF da íntegra dos autos – negritos acrescidos).

Diante da interpretação restritiva dos pedidos, da tabela de fl. 7 e do depoimento pessoal da reclamante e dos depoimentos das testemunhas ouvidas a convite da autora, fixo a jornada de trabalho da reclamante nos seguintes termos:

● de 10.12.2022 a 24.12.2022 (antes do Natal de 2022) e de 08.05.2023 a 13.05.2023 (antes do Dia das Mães de 2023) – sem folga no período, das 11h às 22h40, com 20 minutos de intervalo para refeição (conforme depoimento da primeira testemunha). ● nos demais períodos da relação contratual, em escala 6x1, nos seguintes horários, tendo em vista a afirmação de que havia rodízio dos horários de trabalho:

- segundas e quintas-feiras, das 09h30 às 17h30, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação (porque a segunda testemunha declarou que em períodos normais era possível fruir 1 hora de intervalo para refeição);
- terças e sextas-feiras, das 13h30 às 22h30, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação;
- quartas-feiras e sábados, das 11h00 às 20h00, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação; e
- com folga ou compensação em domingos e feriados.

A reclamada trouxe aos autos dois “termos de quitação de horas extras” datados de 10.10.2022 (anterior à admissão da reclamante, que só ocorreu em 05.12.2022) e de 01.02.2023 (Ids 6f0f780 e ed15f40 – páginas 612 e 613 do PDF da íntegra dos autos), os quais não estão assinados pela reclamante. A reclamante, em sede de réplica, impugnou documentos apócrifos apresentados pela reclamada.

É incontroverso que a reclamante tem direito a adicional normativo diferenciado de horas extras previsto nas CCTs vigentes durante a relação contratual (cláusulas 17, alínea “d”, cláusulas 18 e cláusulas 64 – Ids 6d2fd36, 38da106, 9f53a4c e 0fbbbbde – páginas 104, 105, 121, 135, 148, 420, 421, 437, 451 e 464 do PDF da íntegra dos autos), conforme constou nos holerites trazidos pela própria reclamada (Ids 6aee2f e 45a3975 – páginas 304 a 318 e 390 do PDF da íntegra dos autos).

Por todo o exposto, condeno a reclamada ao pagamento de:

1. horas extras por todo trabalho que tenha extrapolado a oitava hora diária ou a 44ª hora semanal (o que for mais benéfico na apuração semana a semana, sem que haja bis in idem), com adicional de 60%, bem como reflexos nos descansos semanais remunerados, no aviso prévio, nas férias acrescidas do terço constitucional, nos décimos terceiros salários e no FGTS e multa de 40%; e
2. quarenta minutos como extra para cada dia efetivamente trabalhado de 10.12.2022 a 24.12.2022 e de 08.05.2023 a 13.05.2023, em razão da supressão parcial de intervalos intrajornada, com adicional de 50%, de natureza indenizatória, razão pela qual não há que se falar em reflexos sobre outras parcelas.

Considerando a liquidação dos pedidos, são devidos reflexos das horas extras em descansos semanais remunerados (inclusive feriados), 13º salários, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio, FGTS e respectiva multa de 40%.

Improcedente o pedido de horas extras por supressão de intervalos interjornadas e reflexos, porque a jornada de trabalho ora reconhecida não implica sua violação.

Para que não haja enriquecimento sem causa, deve-se proceder à dedução das importâncias comprovadamente recebidas sob iguais títulos.

Deve-se levar em consideração, quando da apuração, os períodos que a reclamante comprovadamente não trabalhou (por faltas injustificadas, doenças, férias, licenças ou datas de fechamento da loja, por exemplo). Destaco, quanto a essa questão, os afastamentos listados na “Ficha de Histórico” trazida pela reclamada aos autos, em que há o apontamento de dias em que a reclamante se afastou por atestado médico (Id b83e0b6 – página 283 do PDF da íntegra dos autos), não impugnada pela reclamante especificamente nesse aspecto.

Considerando que a reclamante era comissionista, o cálculo das horas extras deverá ser feito com observância dos parâmetros definidos nas normas coletivas juntadas (cláusulas 13ª ou 12ª das CCTs juntadas), observados, ainda os termos da Orientação Jurisprudencial n. 97 (trabalho noturno) da SDI-I do C. TST e das Súmulas n. 60, item I (trabalho noturno) e n. 264 do C. TST.

Indenização por gastos com padronização estética

A reclamante alegou que “[a] Reclamada, no ato da contratação, forneceu[-]lhe] um Manual de Dress Code (...), no qual impõe um padrão estético detalhado e obrigatório. O referido documento estabelece, de forma expressa, exigências quanto à cor e ao tipo de batom, esmalte, maquiagem, penteado, bem como determinações quanto ao modelo e corte das roupas, ultrapassando a simples padronização visual e adentrando no campo da aparência física individual” (Id fd4b525 – página 13 do PDF da íntegra dos autos).

A reclamada alegou que “fornece gratuitamente a todas as colaboradoras o uniforme que é composto de apenas 3 (três) peças (calça, camisa e blazer)[, sendo que] (...) quanto a maquiagem, esmaltes, calçado e cabeleireiro, (...) possui procedimento meramente orientativo acerca do uso de sapato preto, meias e maquiagem, a fim de que haja um padrão seguido pelas empregadas, condizente com a identidade visual da empresa” (Id 8128deb – páginas 261 e 262 do PDF da íntegra dos autos).

A preposta da reclamada, em seu depoimento, declarou que “o uniforme era cedido pela empresa e, por ser marca de luxo, havia padrão de maquiagem básica e de sapato (sapato branco básico no caso da Life e sapato preto básico no caso da Vivara), além de cabelos presos e unhas feitas já que apresentam as joias com as mãos” (Id 2514adc – páginas 615 e 616 do PDF da íntegra dos autos).

A primeira testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “o ‘dress code’ era cobrado quanto à cor do esmalte, batom, maquiagem, já cobraram a depoente de ‘domar seu cabelo’, o tênis tinha que ser branco e estar limpo, a roupa bem passada; a reclamada não dava ajuda de custo nesse sentido” (Id 2514adc – página 616 do PDF da íntegra dos autos).

A reclamante trouxe aos autos, com a réplica acompanhada de razões finais (protocolizada em 02.09.2025), documentos que visavam comprovar os padrões estéticos exigidos pela reclamada (Ids 3cb7134 e c1174c5 – páginas 656 a 700 do PDF da íntegra dos autos).

“A petição inicial será instruída com os documentos

indispensáveis à propositura da ação” (artigo 320 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo trabalhista nos termos do artigo 769 da CLT). A reclamante já havia feito menção na petição inicial de os documentos em questão estariam anexados a esta (Id fd4b525 – página 13 do PDF da íntegra dos autos), não há que se falar, portanto, nas hipóteses do artigo 435, caput ou parágrafo único, do CPC.

Ademais, a instrução havia sido encerrada em 01.09.2025, sob protestos da reclamante apenas quanto ao indeferimento das perícias requeridas (Id 2514adc – página 617 do PDF da íntegra dos autos).

Assim, a oportunidade para juntada dos referidos documentos estava preclusa, razão pela qual os referidos não serão levados em consideração.

Independentemente disso, a reclamante não produziu nenhuma prova referente a gastos excepcionais que tenha tido para atender aos requisitos da reclamada, ônus que lhe cabia (artigo 818, inciso I, da CLT). A aquisição de sapato comum, de uso geral, ainda que, por imposição, de cor branca ou preta, não justifica indenização, na medida em que a trabalhadora, ainda que a ré não adotasse padrão de vestuário, teria que adquirir, às suas expensas, sapato para ir ao trabalho.

Não há nenhum recibo comprobatório dos alegados gastos com maquiagem, esmalte e manicure.

Pedido improcedente, portanto.

Danos morais

A procedência dos pedidos de pagamento de indenização por danos morais depende da prova existência do dano, da conduta, comissiva ou omissiva, do agente, e o nexo de causalidade entre ela o dano experimentado pela vítima, dispensado o elemento culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil).

A reclamante sustentou (1) “que as exigências inerentes ao cargo de atendente, em especial quando vinculadas a um contexto laboral onde a preponderância das tarefas se desenvolve em pé, impõem um ônus físico considerável (...) [sendo que] a Reclamada não forneceu assentos e pausas para a Reclamante descansar” (Id fd4b525 – páginas 15 e 16 do PDF da íntegra dos autos); (2) que “era reiteradamente cobrada por superiores para alcançar metas abusivas, sob ameaças veladas de punição e demissão, exposição pública dos resultados e repreensões constrangedoras diante dos colegas de trabalho. A cobrança excessiva se dava, inclusive, por meio de mensagens fora do expediente, ferindo seu direito de desconexão e contribuindo para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho hostil” (Id fd4b525 – página 17 do PDF da íntegra dos autos); e (3) que “durante todo o pacto laboral, (...) era constantemente incumbida de TRANSPORTAR JOIAS DE ALTO VALOR ECONÔMICO entre lojas da rede, prática adotada rotineiramente pela empresa sem qualquer tipo de proteção ou medida de segurança adequada” (Id fd4b525 – página 20 do PDF da íntegra dos autos)..

(1) No que se refere às questões ergonômicas, tem-se que, em

audiência, a reclamante reiterou o requerimento da petição inicial de realização de perícia técnica para comprovar as condições ergonômicas do local de trabalho, o que foi indeferido, tendo em vista que a reclamante exercia a função de vendedora. Houve protestos da reclamante, os quais foram renovados quando da declaração de encerramento da instrução (Id 2514adc – páginas 614 e 617 do PDF da íntegra dos autos) e também em sede de réplica com razões finais (Id f2b0119 – página 643 do PDF da íntegra dos autos).

A primeira testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “não conseguia sentar nem beber água durante o expediente, sendo que era proibido” (Id 2514adc – página 616 do PDF da íntegra dos autos).

Consultando a jurisprudência, é possível ver que a reclamada já foi alvo de demandas correlatas. Em um caso de Minas Gerais, “o quadro fático-probatório delineado nos autos confirm[ou] o descumprimento patronal no tocante ao fornecimento de assentos em quantidade suficiente para assegurar o repouso dos empregados nos intervalos de vendas, conforme a intenção, traçada na norma coletiva da categoria (...), de prevenir condições gravosas à saúde física dos empregados, em razão da exigência de labor por longo período em pé. Assim, ao desconsiderar a reclamada o dever de observância de normas protetivas atreladas à preservação da integridade física da reclamante, configurou-se ato ilícito capaz de atingir-lhe a dignidade humana (trecho do inteiro teor – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (04ª Turma). Acórdão: 0010709-87.2024.5.03.0182. Relator(a): ADRIANA CAMPOS DE SOUZA FREIRE PIMENTA. Data de julgamento: 27/11/2024. Juntado aos autos em 28/11 /2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/qcQQZN>>).

Está comprovado que a reclamada não permitia que a reclamante se sentasse ao longo de toda sua jornada.

O ordenamento jurídico prevê que “[q]uando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir” (artigo 199, parágrafo único, da CLT). “Sempre que o trabalho puder ser executado alternando a posição de pé com a posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para favorecer a alternância das posições. (...) Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados em pé, devem ser colocados assentos com encosto para descanso em locais em que possam ser utilizados pelos trabalhadores durante as pausas” (itens 17.6.2 e 17.6.7 da NR-17 Portaria MTb n. 3.124/78).

A 6ª Turma do C. TST se pronunciou, em caso correlato, no sentido de que “[a]inda que a metodologia assim pedisse, tal como afirmou a testemunha indicação patronal, reputa-se que a reclamada extrapolou seu poder diretivo ao obrigar seus professores a darem aulas em pé, o que era fiscalizado por câmera de vídeo, e ainda sem a presença de qualquer cadeira para sentarem-se. Tal atitude mostra-se abusiva e demonstra que a reclamada não possuía qualquer preocupação com o bem-estar de seus professores (...). Ressalte-se que a autora não ministrava apenas 1 (uma) aula por dia, mas sim várias aulas seguidas, tal como observado no tópico relativo às horas extras. Portanto, o ambiente laboral era extremamente prejudicial à sua saúde” (trecho do inteiro teor – AIRR-44765.2011.5.09.0021, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 19/09/2014 – negrito no original).

No mesmo sentido, a 3ª Turma do C. TST entendeu que “[o]

descanso com a adequada oferta de assentos aos trabalhadores que exercem sua atividade em pé, para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir, segundo as normas de regência próprias, autoriza concluir-se pela configuração de dano moral” (trecho da ementa – RR-266-08.2014.5.23.0106, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 16/10/2015).

E também a 4ª Turma do C. TST (ver ementa a seguir).

DANOS MORAIS. CONFIGURAÇÃO. TRABALHO EXECUTADO EM PÉ. AUSÊNCIA DE DISPONIBILIZAÇÃO DE ASSENTOS. AMBIENTE DE TRABALHO DEGRADANTE. DAMNUM IN RE IPSA. NÃO CONHECIMENTO. Trata-se, no caso, de “damnum in re ipsa”, ou seja, quando o dano moral é consequência do próprio fato ofensivo, de modo que, comprovado o evento lesivo, como ocorreu no caso, tem-se, como consequência lógica, a configuração de dano moral, exsurto a obrigação de reparar, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal. Na hipótese, a egrégia Corte Regional, amparada no conjunto fático probatório dos autos, constatou que não foi disponibilizado assento ao empregado, o que resultou na comprovação da precariedade das condições de trabalho oferecidas pela reclamada, o que ensejou a condenação a título de compensação por dano moral. Ademais, ao contrário do que alega a reclamada, o egrégio Tribunal Regional consignou de forma expressa que os assentos devem ser disponibilizados ao empregado não só no intervalo intrajornada, mas durante a jornada de trabalho, conforme determina o artigo 199, parágrafo único da CLT e o item 17.3.5 da NR nº 17, da Portaria nº 876/2018 do MTE (Ergonomia). Assim, a egrégia Corte Regional reconheceu que a reclamada praticou ato ilícito passível de ensejar a reparação do dano extrapatrimonial causado, ao submeter o autor a condições de trabalho degradantes, na medida em que não ofereceu local apropriado para descanso (assentos) nas pausas regulamentares. Nesse contexto, para se concluir diversamente da Corte Regional, admitindo-se que foi disponibilizado assento ao reclamante, necessário o reexame de fatos e provas, que, no entanto, encontra óbice na Súmula nº 126. Recurso de revista de que não se conhece (trecho da ementa – RR-30930.2013.5.15.0064, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 23/08/2019).

(2) No que se refere ao assédio moral, a reclamante trouxe aos autos imagens referentes a diálogos que manteve com ----- por meio do aplicativo WhatsApp® (Id 6cec45a – página 62 do PDF da íntegra dos autos), visando comprovar as alegadas ameaças, mas

conforme já fundamentado anteriormente, as referidas são inservíveis diante da impugnação da reclamada e da não utilização de técnicas adequadas que autentiquem o teor dos registros, a exemplo da ata notarial (artigo 384, caput e parágrafo único, do Código de Processo Civil, e artigos 6º e 7º da Lei n. 8.935/94).

A primeira testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “a cobrança de metas feita [pela gerente -----] era excessiva; (...) a gerente deixava as pessoas deprimidas; (...) ameaçava de demitir quem não batesse as metas; as funcionárias acumulavam dias de folgas mas não era permitido que tirassem nem eram pagas” (Id 2514adc – página 616 do PDF da íntegra dos autos).

O TRCT trazido aos autos pela reclamada aponta o pagamento de 43,2 horas extras (Id 45a3975 – página 390 do PDF da íntegra dos autos), quantidade, de fato, expressiva, corroborando a alegação de que a reclamada fazia a reclamante acumular banco de horas (irregular, conforme já exposto) e, posteriormente, dificultava a fruição e não efetuava o pagamento correspondente (o que só foi feito por ocasião da rescisão).

Está comprovado que a reclamante era submetida a cobranças excessivas sob ameaças de demissão, mas não de exposição pública de resultados ou de repreensões constrangedoras diante de colegas de trabalho. Tampouco ficou comprovado o recebimento pela reclamante de mensagens fora do horário de expediente.

A 3ª Turma do C. TST se pronunciou no sentido de que “ameaças de prejuízo a todo o grupo com queda dos índices de avaliação individual e da equipe, ameaça de demissão, perda de folga aos sábados e de prêmios concedidos a equipes bem avaliadas, dentre outros (...) [são] condutas abusivas [que] degradam profundamente o ambiente de trabalho (...) e constituem política sistemática empresarial, que objetiva engajar os trabalhadores no cumprimento de metas, em detrimento da dignidade do trabalhador enfermo” (trecho da ementa – Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão: 0000037-16.2021.5.10.0801. Relator(a): ALBERTO BASTOS BALAZEIRO. Data de julgamento: 09/02/2024. Juntado aos autos em 16/02/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/3FzRn7>> – negrito acrescido).

(3) No que se refere ao transporte de joias, a reclamada alegou que “nunca exigiu que a Reclamante realizasse o transporte de joias nem qualquer bem de alto valor para outras lojas” (Id 8128deb – página 267 do PDF da íntegra dos autos).

A primeira testemunha da reclamante, em seu depoimento, declarou que “o transporte de joias entre lojas era feito pelas vendedoras; não havia ninguém que fizesse o malote especificamente” (Id 2514adc – página 616 do PDF da íntegra dos autos).

Consultando a jurisprudência, é possível ver que a reclamada já foi alvo de demandas correlatas. Em um caso do Piauí, ficou “incontroverso que a parte reclamante[, que] era gerente da filial da reclamada[,], realizava transporte de joias da Receita Federal até a loja do Teresina Shopping (...)[, tendo o E. TRT da 22ª Região entendido que, q]uanto aos valores transportados, cabia ao empregador o ônus de provar (art. 818, CLT c/c art. 373, inc. II, do CPC), inclusive pelo princípio da aptidão da prova, que os valores transportados em joias não totalizavam quantias elevadas” (trecho do inteiro teor – Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. 1ª Turma.

Acórdão: 0000043-27.2019.5.22.0003. Relator(a): WELLINGTON JIM BOAVISTA. Data de julgamento: 13/09/2021. Juntado aos autos em 16/09/2021. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/We8r7S>> – **negrito acrescentado**). No mesmo sentido, em um caso da Bahia, a sentença de primeiro grau consignou que “[a] prova oral demonstrou que, de fato, havia possibilidade de a gerente de loja transportar joias, inclusive malotes, de uma loja para outra, sem que houvesse qualquer preparo ou proteção para tal (...)[, tendo o Juízo de primeiro grau entendido que] tendo a autora transportado joias com valores expressivos, reconhece-se a conduta antijurídica da reclamada, ao deixar de lhe proporcionar a segurança devida, em razão do conhecimento dos riscos (...) [ao passo que o E. TRT da 5ª Região, acompanhando a sentença quanto à valoração das provas, pronunciou que,] a atividade de transporte de valores sem a adoção de medidas de segurança e treinamento enseja reparação por dano moral, por expor o trabalhador a maior grau de risco. No caso sub judice, o dano se caracterizou pela exposição do obreiro ao perigo real de assalto, que lhe causou sofrimento psíquico em decorrência do alto nível de estresse a que era habitualmente submetido. O nexo de causalidade, por sua vez, decorreu da obrigação funcional de realizar transporte de valores e o ato ilícito caracterizou-se pela desobediência às exigências contidas na Lei 7.102/83, alterada pelas Leis 8.863/94 e 9.017/95” (trecho do inteiro teor – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Quinta Turma. Acórdão: 0000289-70.2019.5.05.0011. Relator(a):

WASHINGTON GUTEMBERG PIRES RIBEIRO. Data de julgamento: 09/09/2021. Juntado aos autos em 13/09/2021. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/4r2M3W>> – **negrito acrescentado**). Já em um caso de Sergipe, a sentença de primeiro grau considerou que “declarações (...) de que a gerente da loja autorizava que vendedora saísse do posto de trabalho, durante a sua jornada, para atender a pedido de cliente de gravação de nome, ou ajuste de peça, urgente, permitem concluir que a prática de transporte de peças pelas vendedoras era não só autorizado pela Reclamada, como também estimulado, visto que o atendimento da urgência do cliente resultava, inexoravelmente, na aquisição da peça, o que gerava lucro para o negócio e comissão para a vendedora (...), sendo inconteste que durante o vínculo a Reclamante transportou joias de alto valor (...) sem que tivesse sido preparada para isto, ou contasse com serviço de proteção à sua integridade física (...) [ao passo que o E. TRT da 20ª Região, apesar de acolher a análise probatória quanto aos fatos, entendeu que,] com relação ao dano supostamente sofrido pela Autora, deve-se registrar que o mesmo não restou evidenciado nos Autos, observando-se que a situação delineada não demonstra, por si só, situação apta ao deferimento do pleito, mormente quando não comprovado que a Obreira, pelo exercício de sua função, tenha sofrido algum dano, pois o transporte de joias, na forma como ocorria, não deriva, por si só, em ato ilícito passível de indenização por dano moral, não estando evidenciada a ocorrência de lesão a honra ou imagem ou sofrimento causado, como entende a Demandante” (trecho do inteiro teor – Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (Primeira Turma). Acórdão: 000143172.2017.5.20.0008. Relator(a): JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO. Data de julgamento: 05/08/2020. Juntado aos autos em 07/08/2020. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/5rTMVu>> – **removidos itálicos do original, negritos acrescentados**).

Cotejando os elementos, tem-se que a narrativa da reclamante não elucida quais seriam os momentos em que esses transportes supostamente ocorriam. Ainda que a primeira testemunha da reclamante, corroborando a petição inicial, tenha declarado que “o transporte de joias entre lojas era feito pelas vendedoras”, não houve nem sequer exemplificação de algum transporte que tenha sido realizado, entre quais unidades, sob que condições (meio de transporte, horário do dia etc.). Nas outras demandas correlatas em face da reclamada, o transporte de joias ou era feito pela gerente ou em contexto de urgência (para gravações), situações diferentes do caso sub judice.

Não foi apresentada nenhuma justificativa plausível que servisse de motivo para a reclamante, na função de vendedora, transportar joias de uma unidade da reclamada para outra, não sendo demais observar que a reclamante, na petição inicial, especificamente indicou que trabalhou durante um período em uma unidade (Shopping Bourbon), e posteriormente foi transferida para outra (Shopping Ibirapuera).

Assim, a reclamante não comprovou ter realizado o transporte de joias, ônus que lhe cabia (artigo 818, inciso I, da CLT).

Diante dessas ponderações, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral in re ipsa por cobranças abusivas e por exigência de trabalho em pé ao longo da jornada, arbitrada em R\$ 17.000,00, tendo em vista o porte do ofensor, a situação econômica da vítima, a gravidade das condutas e o tempo de duração do contrato de trabalho.

A indenização por danos morais deverá ser corrigida monetariamente e sofrer incidência de juros a partir da data da prolação da presente decisão, tendo em vista que na presente data a parcela se tornou líquida, certa e exigível e foi arbitrada com base em valores já atualizados.

Justiça gratuita

A nova redação do artigo 790 da CLT estabelece, em seu § 3º, como condição objetiva para a concessão da justiça gratuita, ser a parte detentora de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No § 4º do referido artigo o legislador garantiu amplitude maior ao benefício ao prever que a justiça gratuita seja concedida à parte que comprovar insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo.

Ausente prova objetiva quanto aos aspectos abordados, a afirmação de insuficiência financeira prestada pela parte deve ser interpretada à luz do artigo 99, § 3º, do CPC, segundo o qual se presume verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.

Diante disso e em face da declaração de hipossuficiência juntada (Id fadd2d6 – páginas 38 e 39 do PDF da íntegra dos autos), concedem-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

O argumento de que a reclamante não faria jus ao benefício da justiça gratuita por não ter demonstrado sua incapacidade de arcar com as custas processuais não se sustenta, pois, a declaração de hipossuficiência possui presunção relativa de veracidade da incapacidade econômica afirmada (artigo 99, § 3º, do Código de Processo Civil), e a reclamada não produziu nenhuma prova para infirmá-las.

Rejeito.

Honorários sucumbenciais

Diante da sucumbência recíproca e com base no disposto no artigo 791-A da CLT, condeno a reclamante a pagar honorários sucumbenciais em favor de quem patrocina a causa pela reclamada à razão de 5% sobre o valor atribuído aos pedidos improcedentes.

Por ser a reclamante beneficiária da justiça gratuita, fica suspensa a exigibilidade do valor ora arbitrado (artigo 791-A, § 4º, da CLT).

Paralelamente, observados o trabalho realizado, o tempo despendido e a natureza da causa (artigo 791-A, § 2º, da CLT), condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios em favor de quem patrocina a causa pela reclamante, no importe de 5% do valor da condenação, a ser apurado em liquidação de sentença.

Juros e correção monetária

Juros e correção monetária na forma da lei, observada a decisão do STF a respeito do tema, inclusive quanto à modulação de efeitos, observados os seguintes parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) 58 e 59, com força vinculante:

Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do artigo 29, § 3º, da Lei n. 10.522/02. Além da indexação acima, serão aplicados os juros legais do artigo 39, caput, da Lei n. 8.177/91 (qual seja, TR), conforme consta expressamente na fundamentação do acórdão.

A partir do ajuizamento da ação e até 29.08.2024, deverá ser usada a taxa SELIC acumulada de forma simples da Receita Federal, que já contempla juros de mora e correção monetária.

A partir de 30.08.2024, nos termos da alteração do artigo 406 e parágrafos do Código Civil (expressamente mencionados nas ADCs citadas), deverá ser aplicado o índice de correção monetária IPCA e como juros a denominada “taxa legal” correspondente à diferença entre a Selic e o IPCA (“Selic – IPCA” – Selic menos IPCA) até o efetivo pagamento e, caso o resultado seja negativo, o disposto no § 3º do referido dispositivo legal.

Indevidos os percentuais de juros de mora previstos no artigo 39, § 1º, da Lei n. 8.177/91 a partir do ajuizamento da demanda, diante da expressa vedação na decisão do Supremo Tribunal Federal, que destacou que a taxa Selic já contempla juros de mora, além da correção monetária.

Época própria para atualização de débitos trabalhistas, observados a data do vencimento da obrigação e os termos da Súmula 381 do TST.

III – DISPOSITIVO

Em face do exposto, julgo procedentes em parte os pedidos formulados por -----, reclamante, em face de ----- S.A., reclamada, para condenar a reclamada a pagar à reclamante as seguintes parcelas, a serem apuradas nos termos da fundamentação:

1. horas extras por todo trabalho que tenha extrapolado a oitava hora diária ou a 44ª hora semanal (o que for mais benéfico na apuração semana a semana, sem que haja bis in idem), com adicional normativo de 60% bem como reflexos nos descansos semanais remunerados (inclusive feriados), no aviso prévio, nas férias acrescidas do terço constitucional, nos décimos terceiros salários e no FGTS e multa de 40%;
2. quarenta minutos com adicional de 50% para cada dia efetivamente trabalhado de 10.12.2022 a 24.12.2022 e de 08.05.2023 a 13.05.2023, em razão da supressão parcial de intervalos intrajornada, de natureza indenizatória; e 3. indenização por danos morais (R\$ 17.000,00).

Concedem-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Juros e correção monetária na forma da lei, observada a decisão do STF a respeito do tema, inclusive quanto à modulação de efeitos, observados os parâmetros especificados na fundamentação.

A indenização por danos morais deverá ser corrigida monetariamente e sofrer incidência de juros a partir da data da prolação da presente decisão, tendo em vista que na presente data a parcela se tornou líquida, certa e exigível e foi arbitrada com base em valores já atualizados.

Época própria para atualização de débitos trabalhistas, observados a data do vencimento da obrigação e os termos da Súmula 381 do TST.

Sobre os valores devidos à reclamante ficam autorizados os descontos fiscais e previdenciários, na forma da lei, observando-se, ainda, as disposições contidas no Provimento n. 4/23 da Corregedoria-Geral do Colendo TST (CGJT), na Instrução Normativa n. 36 do Colendo TST, no Ato Conjunto n. 1/2019 dos Colendos TST, Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e CGJT, na Súmula n. 368 e nas Orientações Jurisprudenciais n. 363 e 400 da SDI-I da referida Corte.

Descontos previdenciários observado o disposto no artigo 28 da Lei n. 8.212/1991.

Condeno a reclamante a pagar honorários sucumbenciais em favor de quem patrocina a causa pela reclamada à razão de 5% sobre o valor atribuído aos pedidos improcedentes.

Por ser a reclamante beneficiária da justiça gratuita, fica suspensa a exigibilidade do valor ora arbitrado (artigo 791-A, § 4º, da CLT).

Condeno a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios em favor de quem patrocina a causa pela reclamante, no importe de 5% do valor da condenação, a ser apurado em liquidação de sentença.

Custas pela reclamada, sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 35.000,00, no importe de R\$ 700,00.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 24 de setembro de 2025.

VIVIANY APARECIDA CARREIRA MOREIRA RODRIGUES
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por VIVIANY APARECIDA CARREIRA MOREIRA RODRIGUES, em 24/09/2025, às 08:20:58 - b4d9f71
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/25091710471414700000420355838?instancia=1>
Número do processo: 1000898-48.2025.5.02.0063
Número do documento: 25091710471414700000420355838