



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo 0001204-55.2024.5.11.0051

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/08/2024

Valor da causa: R\$ 39.977,32

Partes:

RECLAMANTE: ----- **ADVOGADO:** LIVIA FORATTINI RIGO CEZARIO **RECLAMADO:** RAIA DROGASIL S/A

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: CARLA ELISANGELA FERREIRA ALVES TEIXEIRA

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE BOA VISTA
ATSum 0001204-55.2024.5.11.0051



RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: RAIA DROGASIL S/A

SENTENÇA DE CONHECIMENTO - PJe-JT

RELATÓRIO

A reclamante ----- propôs reclamação trabalhista em face de RAIA DROGASIL S.A., postulando o pagamento de diferença salarial por acúmulo de função, equiparação salarial, rescisão indireta e pagamento de verbas rescisórias típicas dessa modalidade de dispensa contratual, tais como aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, além de saldo de salário, indenização por danos morais e baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS, requerendo ainda os benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios (id. 5cb27f1).

Rejeitada a primeira tentativa conciliatória (id. 63dddf1).

A reclamada compareceu em audiência e apresentou contestação; no mérito, impugnou os pedidos (id. e0a2735).

Em audiência, foram inquiridas as partes e as testemunhas por elas apresentadas (id. 63dddf1).

Rejeitada a segunda tentativa conciliatória (id. 63dddf1).

É o relatório.

FUNDAMENTOS

QUESTÃO PROCESSUAL DE IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

Na defesa, a reclamada impugnou o valor da causa, afirmando ser divorciado da pretensão deduzida na petição inicial.

Nos estritos limites do artigo 2º, §1º, da Lei nº 5.584/70, a impugnação ao valor da causa deve ser apresentada em alegações-finais, como fez a reclamada, reiterando o pedido no momento adequado.

Entretanto, o valor dado à causa na petição inicial expressa exatamente a pretensão jurídica material da reclamante. Logo, não há o que modificar ou alterar.

Rejeita-se, portanto, a impugnação ao valor da causa.

QUESTÃO PRELIMINAR DE INÉPCIA DO PEDIDO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Na petição inicial, a reclamante postula equiparação salarial, alegando que exercia a função de supervisora sem receber a remuneração correspondente. Aduz, ainda, que “foi convidada a exercer a função de supervisora, cuja remuneração era de R\$2.400,00, mas continuou a receber o salário de atendente de balcão, no valor de R\$1.729,34”.

Ocorre que a reclamante sequer aponta o nome ou qual seria o paradigma. Como se observa, não existe uma narrativa e uma conclusão lógica, capaz de permitir a delimitação da matéria e dos pedidos. E sem as informações essenciais referentes aos fatos em que se fundam o pedido, a defesa, o julgamento e a delimitação dos limites da lide ficam prejudicados.

Este juiz teria toda a boa vontade de julgar o pedido que não demonstra maiores dificuldades. Todavia, a fundamentação fica absolutamente prejudicada ante à insuficiência de elementos e lacônica narrativa, certamente decorrentes de um uso descuidado da informática.

A despeito da simplicidade do processo trabalhista, nestes casos, o artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho não foi observado porque não existe uma mínima narrativa do feito que permita a coerência do pedido, e assim o seu julgamento.

Assim, embora disponha o artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que a reclamação deve conter tão somente uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido, neste caso tais requisitos não são atendidos. É que da narrativa dos fatos não decorre uma lógica conclusão, não sendo possível compreender a pretensão que a parte reclamante deduz a partir dos fatos contraditórios que alega terem ocorrido.

E sem esses elementos, a defesa e o julgamento ficam inviabilizados. Para a parte reclamada resultaria violação à ampla defesa, pois não é dito e esclarecido minimamente os fatos que possibilitem fazer uso dessa garantia constitucional. Sendo, também por outra via, impossível o exame do pedido e a adequada entrega da prestação jurisdicional.

Não se desconhece os princípios da simplicidade, oralidade e informalidade que norteiam o processo trabalhista, dispensando – e até tornando desnecessária – extensa fundamentação de cada um dos pedidos, em especial quando feito uso do jus

postulandi (artigo 792 da Consolidação das Leis do Trabalho), o que, porém, não é o caso dos autos. Mas essa simplicidade não pode chegar ao extremo de impedir o exercício da ampla defesa da parte reclamada, como feito neste caso, e até mesmo impedindo entender a causa de pedir que fundamentam os pedidos, os limites e alcance deles.

É o caso, portanto, do artigo 330, incisos e §1º, do Código de Processo Civil/2015, pois sequer existe uma mínima narrativa dos fatos para a lógica conclusão do que seria devido.

Também não era (e não é) o caso de simples emenda da petição inicial, já que nesse caso a retificação importaria refazer completamente o pedido.

Assim, está mesmo inepto o pedido de equiparação salarial por ausência de breve relato nos quais se funda o pedido e a causa de pedir (artigo 330, §1º, I, do Código de Processo Civil/2015), e desse modo, ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, pelo que deve o processo ser extinto em relação a tal pedido, sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, IV, do Código de Processo Civil.

Por tais fundamentos, suscita-se, de ofício, a questão preliminar de inépcia do pedido de equiparação salarial, extinguindo o processo sem resolução de mérito em relação a tal pedido, nos termos do artigo 485, IV, do Código de Processo Civil.

MÉRITO

DIFERENÇAS SALARIAIS POR ACÚMULO DE FUNÇÃO E REPERCUSSÕES

A reclamante postulou o pagamento de diferenças salariais por acúmulo de função e suas repercussões, alegando que teria sido contratada para exercer a função de caixa, mas que também teria desempenhado as funções de “limpeza, organização e reposição de produtos nas prateleiras da loja” (id. 5cb27f1).

Aduz, ainda, que após ser promovida à atendente de balcão, teria continuado a realizar as funções de caixa e repositora, e que posteriormente teria sido convidada a assumir o cargo de supervisora, mas sem o devido ajuste salarial.

A reclamada negou a ocorrência de acúmulo, alegando que “ao longo do contrato de trabalho a Reclamante assumiu a função de atendente I e II, as quais são perfeitamente delineadas e observadas no modus operandi da empresa, de modo que são rechaçadas as alegações de acúmulo de função, uma vez que todas as atividades exercidas pela Reclamante são típicas do cargo por ela ocupado.” (sic, id. e0a2735).

Negados os fatos pela reclamada e, em se tratando de fato constitutivo do direito da reclamante, o ônus da prova do alegado acúmulo de função seria da reclamante, a teor do artigo 818, I, da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 373, I, do Código de Processo Civil/2015.

E para fazer prova de suas alegações, a reclamante apresentou testemunha que, ao ser inquirida em juízo, afirmou: “que a reclamante não xingou a senhora -----; que a senhora ----- colocava apelidos na reclamante, como “Machuda” e “Neymar”; que, além disso, passou a colocar a reclamante para fazer o serviço mais pesado da farmácia ; (...) que a reclamante não foi promovida; que apenas havia uma promessa que seria, depois de ter mudado para filial São Francisco; que na prática a reclamante fazia a função de supervisora, porém na CTPS era atendente II”, corroborando, assim, a tese da reclamante (sic, id. 63dddf1, grifos apostos).

Esse testemunho firme e isento de vícios, persuade racionalmente o juízo de que havia mesmo um acúmulo de função, sendo imposto à reclamante agregação de tarefas que não lhes cabia dentro do cargo e atribuição para qual foi contratada.

No caso destes autos, portanto, sequer seria possível alegar que se tratava de agregação de tarefas, nos moldes do paradigma da especialização flexível (toyotista), pois essas atividades exercidas pela reclamante são claramente distintas e incompatíveis entre si, resultando mesmo em um acúmulo de função, porque agregavam maior responsabilidade.

O acúmulo de função, portanto, está provado, porque é certo que a reclamante além de sua atividade de caixa, acumulava funções outras, inclusive próprias da função de supervisora. Cuidava-se mesmo de uma responsabilidade adicional e que impunha maior dedicação e responsabilidade, sem a devida contraprestação.

Esse tipo de alteração contratual lesiva não pode ser compreendido como atividade natural de alguém que exerce a função de caixa ou atendente, por traduzir responsabilidades específicas e atribuições diversas para a qual ela foi contratada.

Cabe, ainda, um esclarecimento adicional.

Este Juiz não é contra a acumulação eventual de atividades, ainda que fora de sua função, tal como ocorre quando um empregado é designado para funcionar em outro setor da empresa, ou emitir um relatório em um setor diverso, ou ainda quando um empregado é designado como preposto na Justiça do Trabalho, mas o que deve ser observado em tais casos é o caráter esporádico, eventual, ocasional, circunstância que não restou demonstrada, porque a reclamada apostou na tese da negativa do acúmulo, que restou superada pela prova testemunhal que bem comprovou esse acúmulo de função.

Assim, desde que essas atividades adicionais ocorram de forma eventual, esporádica ou aleatória, pontuais, é aceitável essa designação adicional, conhecida na literatura forense laboral como

acumulação eventual ou esporádica. O que o Direito do Trabalho não aceita é que essa acumulação ocorra de forma habitual – como nestes autos que durou por meses e anos –, pois isso desnatura o caráter de mera cooperação ao empregador e confiança, passando a ter traços de exploração da mão-de-obra com aumento de carga de trabalho, enriquecimento ilícito da empresa, em detrimento da devida contraprestação à força de trabalho da reclamante.

Assim, não há nos autos uma única demonstração de que a atividade tenha sido eventual ou esporádica, aleatória ou isolada, ônus que cabia à reclamada e do qual ela não se desincumbiu. Antes pelo contrário, a reclamada apostou na tese da inexistência de atividades diversas das que teriam sido anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS da reclamante.

No caso dos autos, houve mesmo um acúmulo de função, e, assim sendo, cabe ao Juiz arbitrar um percentual salarial para fins de pagamento desse acúmulo de função. Considerando as peculiaridades dos autos, arbitra-se em 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo vigente durante o período do contrato de trabalho devido a título de diferenças salariais por acúmulo de função, sendo devidas as repercussões sobre aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento.

Não há repercussões sobre repousos remunerados, uma vez que o pagamento mensal dessa diferença já inclui o valor dos repousos, conforme aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 103 da Subseção 1 de Dissídios Individuais do Colendo do Tribunal Superior do Trabalho.

Por tais fundamentos, julga-se procedente o pedido de diferenças salariais por acúmulo de função, no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo vigente durante todo o período do contrato de trabalho, sendo devidas as repercussões sobre aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL E ABUSO PSICOLÓGICO. PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA

A reclamante postulou indenização por danos morais, alegando que teria sofrido assédio moral e abuso psicológico de sua supervisora e sua gerente, as senhoras ----- e ----- (id. 5cb27f1).

Alega a reclamante que “a supervisora ----- frequentemente utilizava apelidos depreciativos para se referir à Reclamante, como "Neymar", "machuda", entre outros. Ou seja, a própria SUPERVISORA da Reclamada praticava atos lesivos contra a honra e boa fama da Reclamante” (id. 5cb27f1).

Alega, ainda, que “A gerente ----- adota uma postura completamente intimidatória, fazendo declarações como “não vou mais ser boazinha com ninguém” e “parece que prefere estar sob pressão”, se referindo aos empregados, assediando-os moralmente de maneira a desestabilizá-los. Para piorar a situação, em um incidente específico, a gerente ----- mordeu o braço da Reclamante enquanto ela estava trabalhando, deixando-a sem saber como reagir frente a essa agressão física partindo da sua superiora hierárquica, conforme comprovado pelo anexo 07, além de informar que recebia tapas fortes de -----, toda vez que passava por ela.” (sic).

Em contestação, a reclamada negou os fatos e impugnou os pedidos, aduzindo que “A

conduta descrita é completamente dissonante da adotada pelos supervisores da empresa”, e que “Com relação as alegações de que a obreira teria sido “mordida” pela supervisora, a reclamada impugna tais alegações visto que em momento algum recebeu qualquer tipo de reclamação de tal incidente. Jamais os supervisores da reclamada agiram de acordo com as alegações da obreira.” (id. e0a2735).

Como se observa, a reclamada – uma vez mais – negou os fatos apontados na petição inicial. E, desse modo, a rigor o ônus da prova caberia mesmo à reclamante, na forma do artigo 818, I, da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 373, I, do Código de Processo Civil/2015.

E para fazer prova do alegado, a reclamante apresentou o testemunho da Senhora ----- que, em audiência, afirmou: “que a senhora ----- colocava apelidos na reclamante, como “Machuda” e “Neymar”; que, além disso, passou a colocar a reclamante para fazer o serviço mais pesado da farmácia; que a depoente chegou a trabalhar com a senhora -----, e que esta também usava apelidos para chamar a senhora -----; que a senhora ----- falava na frente de todos os funcionários estes apelidos (...) que a senhora ----- tinha costume de morder as pessoas e deixar marca, inclusive na depoente, por algumas vezes; que a senhora ----- mordeu a reclamante; que no caso de haver problemas desta natureza a empresa tinha um canal de denúncias, porém tiveram vários acontecimentos que não foram levados a diante; que houveram denúncias, porém não foram levadas até o final, realizaram apenas algumas conversas” (id. 63dddf1).

Não bastasse isso, a segunda testemunha da reclamante trazida por determinação do juízo, afirmou em audiência que “que a depoente conheceu a senhora -----; que não aconteceu discussão da reclamante com a senhora -----, porém que a ----- quando estava ansiosa ou com raiva, mordida e batia em outros funcionários, e que a reclamante foi uma destas pessoas; que a senhora ----- colocava apelidos pejorativos nos funcionários; que a senhora ----- chegou a dar tapas na reclamante; que a senhora ----- chegou a morder a reclamante; que o apelido mais utilizado pela senhora ----- para chamar a reclamante era “Machuda” por ter o cabelo curto”.

Esses depoimentos já demonstram muito bem – e à saciedade – o gravíssimo caso de assédio moral e psicológico e até mesmo a violência física e mental a que a reclamante estava submetida. Havia, em

verdade, uma forma aberta de desrespeito ao ser humano e tratamento preconceituoso a merecer, de fato, a forte reprimenda do Estado.

O que houve nesse caso foi o uso, por parte de supervisoras e gerentes da reclamada, de alcunhas e apelidos depreciativos, com cunho discriminatório e flagrantemente preconceituoso em face da reclamante pela aparente opção de gênero dela, avaliada segundo as lentes do preconceito nazi-fascista das supervisoras.

Além disso, toda a manifestação das supervisoras denuncia uma violência psicológica também discriminatória de raça, pelo uso de termos tendentes a desqualificar e envergonhar a reclamante à frente de seus colegas de trabalho.

Esse tipo de violência traduz uma prática inaceitável e desrespeitosa, que não merece parcimônia sob nenhum aspecto, ângulo ou perspectiva que se analise.

Nesse específico caso particular, também é possível constatar que esse assédio moral – e certa perseguição – não ocorria apenas com a reclamante, porque a testemunha fez prova de que a gerente, senhora -----, “quando estava ansiosa ou com raiva, mordida e batia em outros funcionários”, denunciando um estilo gerencial que resvala no assédio moral organizacional (strainning), “técnica gerencial” com reiteradas práticas abusivas, desarrazoadas e ofensivas, que violam a dignidade dos empregados.

O cenário de terror psicológico, violência e discriminação assemelha-se aos mais cruéis ambientes de agressão mental ao ser humano.

Aliás, no caso destes autos, a conduta aproxima-se do tipo penal da perseguição (artigo 147-A do Código Penal), instituído pela Lei nº 14.132/2021, também conhecido como “stalking”.

O assédio moral existia mesmo, restou demonstrado e, ao que fica bem claro, contava (e conta) com a parcimônia e leniência da reclamada.

Em verdade, o que havia no caso é uma violência de gênero a partir da perspectiva que as supervisoras julgavam ser incorreto no comportamento e individualidade da reclamante, e essa violência se acentuava exclusivamente pela aparência dela e sua raça. Afinal, a reclamante demonstra claramente traços típicos do povo roraimense, qual seja, pele parda e traços indígenas, como é característico da população da região, formada pela influência dos grupos indígenas Macuxi e Wapichana, como é inclusive o grupo familiar indígena deste juiz.

É saber: a reclamante foi vítima de violência de raça pela aparência dela, comum à larga maioria do povo roraimense que carrega forte carga e traços indígenas, notadamente pela composição da

população roraimense, que possui cerca de 19% (dezenove) por cento de indígenas e 20% (vinte) por cento de venezuelanos.

As particularidades do estado roraimense, portanto, marcadas pela diversidade étnica e cultural, exigem uma análise atenta à perspectiva racial e ao cenário discriminatório assim construído em forte ambiente de agressão aos direitos da personalidade.

Nesse caso, havia uma violência contra a reclamante pela sua aparente opção de gênero, mas, sobretudo, pela sua aparência e raça. Nesse cenário, a interseccionalidade – gênero, raça, e aparente opção sexual que a supervisora julgava haver – estão a colocar a reclamante em um ambiente de dupla ou tripla vertente discriminatória a impulsionar o cenário de opressão e violência contra a reclamante, a exigir reprimenda para coibir essa prática e buscar lapidar o “diamante ético” ambiental (Joaquín Herrera Flores) que deve ser buscado na proteção ao ambiente de trabalho e à dignidade humana.

Em verdade, sendo a reclamante mulher, de poucas posses, de traço indígenas (daí os apelidos), as supervisoras da reclamada sentiam-se confortáveis em seguir na prática da violência psicológica sem qualquer reprimenda ou providência da reclamada.

Esse tipo de conduta, portanto, não pode contar com a leniência do Poder Judiciário, que deve envidar esforços para eliminar tais condutas do ambiente de trabalho, a exigir a devida reparação, porquanto não é possível tratar essas condutas como mero aborrecimento, que acabaria por caracterizar uma opção pela desproteção social, e autorização a um salvo conduto para a prática de atos ilícitos, em franco retrocesso ao sistema de proteção e inclusão social que o ordenamento jurídico tem buscado.

Essas práticas discriminatórias, manifestadas em comentários preconceituosos e depreciativos, não apenas prejudicam a higidez física, mental e emocional dos trabalhadores (sejam eles de qualquer natureza, empregados ou prestadores de serviço), como também criam uma cultura institucional incondizente com a sociedade pluralista que a ordem jurídica brasileira promove na perspectiva da igualdade, inclusão e respeito aos direitos humanos.

Assim, essa grave forma de violência de gênero e raça não pode e não deve ser tolerada.

Práticas discriminatórias tais como as que restaram demonstradas nestes autos devem ser fortemente rechaçadas, reconhecendo-se, de partida, a premissa de que nesses casos o *discrímen* muitas vezes é um viés historicamente posto e que deve ser corrigido já que o caso dos autos está a demonstrar exatamente essa perspectiva que lança sobre a pessoa humana aspectos injustamente desqualificantes para atacar sua essência humana e diversidade.

Além disso, o assédio moral vem sendo apontado como prática de violência psicológica que nem sempre é explícita, perpetrada através de um processo que une perversão moral a práticas organizacionais danosas, culminando em um extermínio psíquico da pessoa alvo do assédio.

Como se sabe, a percepção do dano emana apenas de uma convicção que decorre dos fatos (*damnum in re ipsa*). A indenização é mera consequência do ilícito, que, nesse caso, decorre do descumprimento das obrigações contratuais e rescisórias, insculpidas, respectivamente, no artigo 459, §1º e no artigo 477, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O valor postulado pela reclamante – R\$ 12.000,00 (doze mil reais) – não é excessivo, pois houve uma discriminação e um ato deliberado de violência psicológica no ambiente de trabalho a merecer reprimenda em valores até maiores.

Afinal, não se deve fixar indenizações irrisórias, de valores excessivamente baixos, que desprestigiam o instituto e acabam por não alcançar os fins pedagógicos que se busca com a condenação, daí porque a condenação deve ter um efeito pedagógico suficiente para dissuadir comportamentos negligentes dessa natureza. Sabe-se que o ordenamento jurídico pátrio não observa o sistema tarifado de indenização, em que para cada lesão existe o valor do dano. O sistema brasileiro deixa a critério do Juiz o arbitramento do quantum indenizatório, tomando por base as circunstâncias dos autos, sejam estas atenuantes ou agravantes, fixando-a segundo critérios de equilíbrio e justa medida (LARENZ, Karl).

Assim é que, tomando por base o ato lesivo, as circunstâncias dos autos, a autonomia econômica da reclamada, o dano ocasionado, o princípio da satisfação compensatória, o caráter pedagógico e punitivo, a fim de servir de freio às condutas de descumprimento das normas trabalhistas e de violência psicológica e preconceito, acolhe-se o valor postulado e arbitra-se o valor da condenação a título de indenização por danos morais no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), quantia que atende às diretrizes estabelecidas no artigo 223-G, parágrafo primeiro, da Consolidação das Leis do Trabalho.

E nesse caso, não se pode afastar a devida correção monetária e cálculo dos juros de mora, já que o valor da indenização não pode ficar sobrestado, defasando o valor fixado, daí porque em tais casos não cabe a aplicação da Súmula nº 439 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (*distinguishing*).

Por tais fundamentos, julga-se procedente o pedido de indenização por danos morais no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

FORMA DE TERMINAÇÃO DO CONTRATO. RESCISÃO INDIRETA

A reclamante postulou reconhecimento da rescisão indireta com fundamento no artigo 483, alíneas "d", "e" e "f" da Consolidação das Leis do Trabalho, alegando que a reclamada teria incorrido em prática abusiva, configurando assédio moral, e em razão do acúmulo de função.

A reclamada apresentou contestação impugnando os pedidos, e afirmando que agiu “ dentro dos preceitos normativos constitucionais e infraconstitucionais, não havendo meios que comprovem o preenchimento de hipótese apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho.” (id. e0a2735).

O descumprimento contratual por parte do empregador pode gerar diversas consequências, incluindo a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. A rescisão indireta, prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorre quando o empregador comete falta grave que justifique a quebra do contrato por parte do empregado.

No caso dos autos, conforme analisado em tópicos anteriores, restou mesmo demonstrado o assédio moral sofrido pela reclamante e o acúmulo de função, situações que se enquadram no conceito de falta grave por parte da reclamada, o que já seria suficiente para o reconhecimento da rescisão indireta.

Ainda que assim não fosse, a violência física e mental a qual estava submetida a reclamante, não permitiriam mesmo o prosseguimento do contrato de emprego, inclusive pelos danos psicológicos já causados à reclamante.

Assim, nesses casos, impõe-se mesmo a rescisão indireta.

Por tais fundamentos, declara-se a rescisão indireta do contrato de emprego da reclamante com a reclamada em 15 de agosto de 2024, conforme postulado na petição inicial.

VERBAS RESCISÓRIAS

Reconhecida a rescisão indireta, bem como considerando que não houve demonstração do pagamento das verbas rescisórias pertinentes, a reclamada deve mesmo ser condenada ao pagamento das verbas rescisórias típicas da rescisão indireta.

De igual modo, reconhecida a rescisão indireta, a reclamante tem mesmo direito ao pagamento do adicional de quarenta por cento sobre os valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS devidos e não recolhidos em sua conta vinculada.

Em síntese, declarada a rescisão indireta, a reclamante terá direito às mesmas parcelas típicas da dispensa sem justa causa, quais sejam, aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração

adicional de um terço e, ainda, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento sobre tais parcelas bem como somos os valores do período contratual.

Por tais fundamentos, julgam-se procedentes os pedidos de aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço e, ainda, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento sobre tais parcelas bem como somos os valores do período contratual.

SALDO DE SALÁRIO

A reclamante postulou ainda o pagamento de saldo de salário de quinze dias do mês de agosto de 2024.

Nos termos do artigo 464 da Consolidação das Leis do Trabalho, o pagamento de salário deve ser efetuado contrarrecibo do empregador, o que não foi demonstrado nos autos.

Não atendida a determinação e forma específica de demonstração do pagamento de salários de que cogita a lei (artigo 464 da Consolidação das Leis do Trabalho), deve ser julgado procedente o pedido de saldo de salário de quinze dias do mês de agosto de 2024.

Por tais fundamentos, julga-se procedente o pedido de saldo de salário de quinze dias do mês de agosto de 2024.

MULTA DO ARTIGO 477 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A reclamante postulou o pagamento de multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias de que trata o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A reclamante até o momento não recebeu suas verbas rescisórias e contratuais corretamente.

O atraso no pagamento dessas parcelas é uma questão fática que é suficiente para atrair o pagamento da multa. O reconhecimento judicial não tem o condão de inaugurar uma situação fática já existente, qual seja, o atraso e o descumprimento da obrigação contratual.

Ademais, o reconhecimento judicial que decorre desse conteúdo declaratório acerca do descumprimento da obrigação contratual não pode representar uma imunidade ao não pagamento da multa por atraso (artigo 129 do Código Civil).

Diga-se, ainda, que a referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias (Súmula no 462, parte final, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho). Não existe demonstração de que a reclamante tenha dado causa à mora. Antes pelo contrário, o que resultou demonstrado foi o descumprimento contratual pela empregadora.

Por fim, o Egrégio Tribunal Pleno, em recente julgado convertido na Resolução Administrativa no 6, de 7 de fevereiro de 2024, decidiu por cancelar a Súmula no 10 do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, que enunciava: “multa rescisória indevida na despedida indireta”, preceito que deve ser aplicado ao caso, porquanto, as razões de decidir (ratio decidendi) são as mesmas que levariam à vantagem jurídica para o empregador descumpridor da lei.

Por tais fundamentos, julga-se procedente o pedido de multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias.

BAIXA DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS

Considerando a rescisão indireta do contrato de trabalho, deverá a reclamante apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS na Secretaria da Vara, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) após o trânsito em julgado e intimada a reclamada a providenciar a anotação de saída na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS da reclamante, com data de término do contrato de trabalho em 15 de agosto de 2024, considerando o contrato de emprego, os parâmetros reconhecidos nesta sentença e a projeção do aviso prévio (artigo 487, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, Orientação Jurisprudencial nº 82 da Subseção 1 de Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e Lei nº12.506/2011), sob pena de multa diária a ser fixada pelo juízo de execução.

Em caso de impossibilidade comprovada para a reclamada proceder as devidas anotações, a Secretaria da Vara poderá, por razões de celeridade, providenciar as devidas anotações, tão logo transitada em julgado a decisão e apresentada a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS pela reclamante.

TUTELA COERCITIVA DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. REPARAÇÃO IN NATURA.

A humilhação da qual foi vítima a reclamante, abalou-lhe a moral no âmbito social, familiar e profissional.

É que toda essa exposição deu-se no ambiente de trabalho, subjugando a reclamante em sua atividade profissional e menoscabando sua imagem como ser humano, com carga preconceituosa e atos que a submeteram à vergonha e constrangimento, destruindo sua imagem e referência profissional, na medida em que o comportamento vexatório ocorreu inclusive à frente de clientes da reclamada.

Como a simples condenação em pecúnia não é suficiente para reparar o dano e a lesão moral, faz-se necessário na perspectiva do julgamento pela Perspectiva de Gênero e Raça, impor à reclamada uma reparação in natura, com a finalidade de esclarecer e divulgar a inocorrência de qualquer ato desabonador da conduta profissional e social da reclamante no antigo local de trabalho dela, na busca de uma retratação à imagem, contrapondo à agressão e ao constrangimento do qual ela foi vítima. Assim, uma decisão judicial favorável à ofendida e dando-lhe a devida publicidade no local de trabalho, impõe-se que seja publicizada em seu local de trabalho [ver, a propósito, a brilhante tese de mestrado do Ministro do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, Doutor Walmir Oliveira da Costa (COSTA, Walmir Oliveira da. Dano Moral nas Relações Laborais - Competência e Mensuração. Curitiba: Juruá, 1999, p. 64-65). Também merecem destaque os precedentes do direito comparado (artigo 8º consolidado), tal como o Acórdão da Câmara Nacional de Apelações Trabalhistas de Buenos Aires, sala VI, de 10 de fevereiro de 1998, no qual o Relator do Processo, o Professor-Doutor Juiz Rodolfo Capón Filas, em ação proposta por J.E.C.M contra T.L.A. LTDA.].

Neste caso, embora o ideal fosse mesmo a publicação em jornal de grande circulação, tem-se por suficiente a determinação de publicação da decisão apenas no ambiente da empresa, antigo local de trabalho da reclamante, e assim alcançando os efeitos pedagógicos pretendidos com tal imposição.

O cumprimento dessa obrigação de fazer não pode ficar condicionado ao tempo, daí porque deve ser providenciado imediatamente, independentemente do trânsito em julgado.

Não há razão para temeridade, pois a regra na ordem jurídica dos países democráticos (do Brasil, inclusive) é a presunção de inocência.

Da forma como foram praticados os atos pela reclamada, seja pelo trato agressivo, ríspido e persecutório à reclamante, seja pela forma constrangedora que a submeteu, faz-se necessário uma providência imediata para resgatar a dignidade da reclamante e evitar a perenização da pecha à imagem a ela indevidamente imputada, inclusive pela carga discriminatória e de tom racista.

Essa providência in natura não pode aguardar meses ou anos até a conclusão do processo, pois é certo que isso importaria um agravamento na violação à imagem da reclamante – agora por inércia. Conforme a célebre e conhecida frase de Chiovenda, a duração do processo não pode prejudicar o autor que tem razão (*la durata del processo non deve andare a danno dell'attore che há ragione*). Trata-se de uma premissa alçada à garantia e princípio constitucional (artigo 5º, LXXVIII, da Constituição Federal), como um natural meio de assegurar não apenas o acesso à justiça, mas, sobretudo o acesso à ordem jurídica justa, com providência apta a dar efetividade ao processo.

Os fatos, portanto, precisam ser urgentemente esclarecidos no meio profissional e social que a reclamante atua e atuou. À reclamante, portanto, não pode ser atribuída a pecha de descumpridora dos deveres funcionais, ou de alcunhas que a exponham ao ridículo enquanto o Estado Democrático

de Direito assegurar-lhe a presunção de inocência e ainda a garantia da não-discriminação seja pela sua opção de sexo, gênero ou por conta de sua raça ou origem indígena. Ademais, no caso destes autos, a inexistência de uma única mácula em anos de trabalho é circunstância adicional que torna ainda mais justificável e necessário o imediato cumprimento dessa obrigação de fazer, capaz de dar publicidade no seu ambiente de trabalho de que houve mesmo uma violação a uma empregada que nada praticou de errado; antes pelo contrário: foi vítima de conduta perseguidora de suas superiores hierárquicas e vítima de discriminação em seu ambiente de trabalho.

Assim, determina-se que a reclamada providencie, independentemente do trânsito em julgado, no prazo de quarenta e oito horas, contados da intimação desta sentença, a afixação de 5 (cinco) cópias dessa decisão judicial na mesma unidade na qual trabalhava a reclamante, devendo a decisão ser afixada em locais visíveis nas entradas principais e interior do estabelecimento em áreas visíveis aos clientes, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) dias, tudo com a finalidade de esclarecer e resgatar a boa imagem da reclamante, devendo ainda a reclamada comprovar no prazo de cinco dias o cumprimento das obrigações de fazer ora determinadas (a comprovação da obrigação – afixar cópia da decisão – poderá se fazer mediante o registro fotográfico e vídeos que permita a identificação do local e o fiel cumprimento da determinação), inclusive indicando os dias de publicação da decisão para fins de aferição do cumprimento.

Como medida de apoio ao cumprimento das obrigações de fazer acima impostas (afixar, no prazo de quarenta e oito horas, cinco cópias desta sentença em locais visíveis nas entradas principais e interior da drogaria-reclamada em locais acessíveis e visíveis aos clientes, mantendo-as pelo prazo mínimo de cinco dias e comprovar o cumprimento dessa obrigação também no prazo de cinco dias), concede-se tutela coercitiva e específica de que tratam os artigos 139, IV, e artigos 497, 536 e 537 do Código de Processo Civil/2015, cominando multa diária (astreintes) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a ser revertida para a reclamante, enquanto não houver o integral cumprimento de qualquer das obrigações de fazer impostas nesta sentença (afixar cinco cópias desta sentença em locais visíveis nas entradas principais e interior do estabelecimento que trabalhou a reclamante pelo tempo fixado nesta decisão e ainda comprovar o cumprimento dessa obrigação no prazo máximo de cinco dias).

Nesse caso, impõe-se esclarecer que as obrigações de fazer devem ser cumpridas independentemente do trânsito em julgado, por isso mesmo, a multa diária cominada incidirá após o prazo de quarenta e oito horas contados da intimação desta sentença (artigo 132, §4º, do Código Civil Brasileiro) que tem força de mandado judicial, e enquanto houver recalcitrância ou retardo no cumprimento de qualquer das obrigações de fazer ora determinadas, podendo ainda o Juízo, a qualquer tempo fazer uso da faculdade de agravar ou atenuar a multa diária (artigo 537, §1º, do Código de Processo Civil/2015) caso dessa determinação não resultem os efeitos práticos pretendidos, devendo ser observado o dever de boa-fé e lealdade que deve nortear o comportamento das partes (artigo 77 do Código de Processo Civil/2015).

Deve ser também esclarecido que a cominação de multa diária (astreintes) não está sujeita à limitação imposta pelo artigo 412 do Código Civil Brasileiro por não se referir à cláusula penal e sim medida

coercitiva com objetivo de assegurar o resultado prático (artigo 497 do Código de Processo Civil/2015), tendo incidência apenas e tão somente se (e enquanto) não houver o devido e integral cumprimento das obrigações impostas nesta sentença, desprestigiando assim a determinação judicial.

BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA

Na petição inicial, a reclamante requer, ainda, o deferimento dos benefícios da justiça gratuita nos presentes autos.

A reclamada impugnou o pedido.

O benefício da justiça gratuita atualmente exige tão somente dois requisitos: o requerimento do trabalhador e a demonstração de que não recebia salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 790, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho), cujo teto máximo atual é de R\$ 7.786,02 (sete mil, setecentos e oitenta e seis reais, e dois centavos).

Nesse caso, houve requerimento da reclamante na petição inicial e seu salário contratual não é superior ao limite de 40% do teto máximo, percentual hoje equivalente a R\$ 3.114,41 (três mil, cento e quatorze reais, e quarenta e um centavos).

Logo, isso é o quanto basta para o deferimento e consequente concessão dos benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 14, §1º, da Lei nº 5.584/70, e artigos 98 e 99, caput e §3º do Código de Processo Civil/2015.

Deferem-se os benefícios da justiça gratuita à reclamante.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO DO JULGADO

Considerando o dever legal do juízo em proferir sentença líquida, este Juiz, em homenagem aos princípios da celeridade e concentração dos atos processuais, bem como seguindo Recomendações das Corregedorias Geral da Justiça do Trabalho (Recomendação GCGJT nº 004/2018) e Regional, liquida desde logo os valores da condenação.

A atualização dos valores deverá observar a taxa do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC (juros e correção monetária) a partir do ajuizamento da ação, e para o período anterior ao ajuizamento da ação (fase pré-judicial) a correção monetária deverá ser nos termos do artigo 39 da Lei nº 8.177/91

(TRD) e do Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na forma do entendimento firmado na Ação Direta de Constitucionalidade nº 58 (em conjunto com a Ação Direta de Constitucionalidade nº 59 e as Ações Diretas de Inconstitucionalidades - ADIs 5867 e 6021).

Na forma do artigo 832, §3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, declara-se a natureza salarial do aviso prévio, da gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço, do saldo de salário e das diferenças salariais por acúmulo de função e suas repercussões sobre aviso prévio, gratificação natalina e férias com remuneração adicional de um terço, sendo de natureza indenizatória o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço acrescido do adicional de quarenta por cento, as repercussões sobre Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, a multa do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho e a indenização por danos morais.

A base de cálculo será o valor do salário informado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observada a evolução salarial da reclamante (id. cfe834b) e documentos trazidos pela reclamada (id. 5c3f0fa - folha 159), devendo constar como última remuneração o valor de R\$ 1.910,18 (um mil, novecentos e dez reais e dezoito centavos), conforme consta da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (id. cfe834b - folha 40).

Não há compensação a fazer já que não há demonstração de pagamento de parcela da mesma natureza, tampouco deduções de qualquer afastamento ou ausência, que não foram demonstrados nos autos, notadamente porque os valores objeto da condenação se referem a parcelas não quitadas, com exceção dos valores eventualmente depositados de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS em conta vinculada que poderão ser objeto de dedução no cálculo de liquidação.

Imposições fiscais e previdenciárias sob encargo da reclamada, cujo recolhimento não restou demonstrado (artigo 389 e 404 do Código Civil).

Não tem aplicação ao caso a Súmula nº 381 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (antiga Orientação Jurisprudencial nº 124 da Subseção 1 de Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho), pois esse verbete se refere apenas ao pagamento de salários mensais durante o contrato de emprego (artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho), o que nada tem a ver com as verbas devidas nestes autos, porquanto o verbete trazido na Súmula nº 381 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho cogita de um benefício àqueles que honram o pagamento de salários, conferindo-lhes até o quinto dia útil do mês subsequente, não se aplicando a outras verbas devidas diversas do salário mensal, tampouco tendo aplicação às condenações decorrentes de sentença trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Ressalvando o entendimento pessoal deste juiz, não terá aplicação a multa do §1º do artigo 523 do Código de Processo Civil por força do julgamento de incidente de julgamento de recursos repetitivos - tema 0004 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (Processo TST-IRR-1786-24.2015.5.04.000, Tribunal Pleno, publicado em 30 de novembro de 2017), que decidiu pelo não cabimento da multa, decisão essa de cumprimento obrigatório no modelo atual de Precedentes.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

A Lei nº 13.467/17 introduziu modificações em normas de direito material e processual do trabalho, passando a ter vigência a partir de 11 de novembro de 2017.

E a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), os honorários advocatícios constituem pedido implícito e passam a ser devidos ao advogado (titular do direito) pelo trabalho despendido no processo, e decorrente da mera sucumbência.

E no caso destes autos, não há fundamento para tratar com depreciação ou demérito todo o trabalho da advogada da reclamante, porque não se observa falta de zelo, negligência com a causa ou qualquer conduta incorreta. No mais, a causa alimentícia tem sua relevância para a parte e para a própria afirmação da justiça.

Assim, arbitram-se honorários advocatícios devidos pela reclamada em favor da advogada da reclamante, observando-se os incisos do §2º do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, não podendo haver qualquer desconto adicional a título de honorários de qualquer natureza dos valores devidos à reclamante.

Por tais fundamentos, arbitram-se honorários advocatícios devidos pela reclamada em favor da advogada da reclamante, observando-se os incisos do §2º do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, não podendo haver qualquer desconto adicional a título de honorários de qualquer natureza dos valores devidos à reclamante.

REMESSA DE PEÇAS AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT

A instrução processual demonstrou densamente um estilo gerencial conhecido na literatura jurídica como assédio moral organizacional (straining), "técnica gerencial" pela qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade sob forte pressão e ameaças que, no caso dos autos, transitavam pelo forte abalo psicológico e moral, humilhação e ridicularização em público, denunciando uma prática institucionalizada pela empresa e tolerada por sua administração.

A agressão e violência no meio ambiente de trabalho com larga gravidade como neste caso, inclusive com demonstração clara de uma lesão de massa, impõe providência dos Poderes Público. Assim, como consequência dessa prática da reclamada, trabalhadores estão em risco como bem demonstrou as testemunhas trazidas, exigindo providências firmes dos Poderes Públicos e da fiscalização.

No mais, o caso dos autos demonstrou violência de gênero e discriminação em razão de raça. Há, portanto, fortes indícios de lesões graves.

Por tais fundamentos, determina-se a imediata remessa de cópia desta sentença e do termo de audiência para o Ministério Público do Trabalho - MPT para as providências que entender cabíveis.

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto e em conclusão, decide a Meritíssima Primeira Vara do Trabalho de Boa Vista na reclamação trabalhista proposta por ----- em face de RAIA DROGASIL S.A.:

- a) REJEITAR a questão processual de impugnação ao valor da causa;
- b) SUSCITAR, de ofício, a questão preliminar de inépcia do pedido de equiparação salarial, extinguindo o processo sem resolução de mérito em relação a tal pedido, nos termos do artigo 485, IV, do Código de Processo Civil;
- c) no mérito, JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos para DECLARAR rescisão indireta do contrato entre a reclamante e a reclamada em 15 de agosto de 2024, e assim CONDENAR e desde logo intimar a reclamada a pagar, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) após o trânsito em julgado, as parcelas de aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço e, ainda, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento sobre tais parcelas bem como somas os valores do período contratual, além de saldo de salário de quinze dias do mês de agosto de 2024, diferenças salariais por acúmulo de função, no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário-mínimo vigente durante todo o período do contrato de trabalho, sendo devidas as repercussões sobre aviso prévio, gratificação natalina, férias com remuneração adicional de um terço e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS com adicional de quarenta por cento, indenização por danos morais no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) e multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, tudo observados os parâmetros de liquidação fixados nesta sentença e planilha em anexo, parte integrante desta sentença, tudo conforme os fundamentos;
- d) DETERMINAR que a reclamada providencie, independentemente do trânsito em julgado, no prazo de quarenta e oito horas, contados da intimação desta sentença, a afixação de 5 (cinco) cópias dessa decisão judicial na mesma unidade na qual trabalhava a reclamante, devendo a decisão ser afixada em locais visíveis nas entradas principais e interior do estabelecimento em locais visíveis aos clientes, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) dias, tudo com a finalidade de esclarecer e resgatar a boa imagem da reclamante, devendo ainda a reclamada comprovar no prazo de cinco dias o

cumprimento das obrigações de fazer ora determinadas (a comprovação da obrigação – afixar cópia da decisão – poderá se fazer mediante o registro fotográfico que permita a identificação do local e o fiel cumprimento da determinação), sob pena de multa diária (astreintes) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a ser revertida para a reclamante, enquanto não houver o integral cumprimento de qualquer das obrigações de fazer impostas nesta sentença (afixar cinco cópias desta sentença em locais visíveis nas entradas principais e interior da unidade da reclamada em que trabalhou a reclamante pelo tempo fixado nesta decisão e comprovar o cumprimento dessa obrigação no prazo máximo de cinco dias), independentemente do trânsito em julgado e independentemente da limitação imposta pelo artigo 412 do Código Civil Brasileiro;

- e) DEFERIR os benefícios da justiça gratuita à reclamante;
- f) ARBITRAR honorários advocatícios devidos pela reclamada em favor da advogada dareclamante, no percentual de 15% (quinze) sobre o valor da condenação, não podendo haver qualquer desconto adicional a título de honorários de qualquer natureza dos valores devidos à reclamante;
- g) DETERMINAR a imediata remessa de cópia desta sentença e do termo de audiênciapara o Ministério Público do Trabalho - MPT para as providências que entenderem cabíveis.

Improcedentes os demais pedidos e requerimentos por falta de amparo legal.

Custas processuais pela reclamada no importe de R\$ 1.110,40 (um mil, cento e dez reais e quarenta centavos), calculadas sobre o valor atualizado da condenação até a data deste julgamento de R\$ 55.519,87 (cinquenta e cinco mil, quinhentos e dezenove reais e oitenta e sete centavos), além de custas de liquidação, que houver, ao final, tudo conforme planilha em anexo parte integrante desta sentença.

INTIMAR AS PARTES.

CUMPRA-SE. NADA MAIS.

Boa Vista-RR, 13 de janeiro de 2025.

GLEYDSON NEY SILVA DA ROCHA
Juiz do Trabalho Titular da Meritíssima 1ª Vara do Trabalho de Boa Vista-RR

BOA VISTA/RR, 13 de janeiro de 2025.

GLEYDSON NEY SILVA DA ROCHA
Juiz(a) do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por GLEYDSON NEY SILVA DA ROCHA, em 13/01/2025, às 00:06:16 - 4873d53
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11 REGIAO:01671187000118
<https://pje.trt11.jus.br/pjekz/validacao/25011300051567400000032134097?instancia=1>
Número do processo: 0001204-55.2024.5.11.0051
Número do documento: 25011300051567400000032134097