



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0010264-48.2024.5.03.0092

Relator: Maria Cecília Alves Pinto

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/05/2025

Valor da causa: R\$ 697.896,87

#### Partes:

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: Gabriel Henrique de Deus Vieira Piio

ADVOGADO: ANDRE AUGUSTO COSTA ZOCCATO ADVOGADO:

FABIANE DINIZ SOUZA DA SILVEIRA ALVES **RECORRENTE:**

GOL LINHAS AEREAS S.A.

ADVOGADO: OSMAR MENDES PAIXAO CORTES

**RECORRIDO:** -----

ADVOGADO: Gabriel Henrique de Deus Vieira Piio

ADVOGADO: ANDRE AUGUSTO COSTA ZOCCATO ADVOGADO:

FABIANE DINIZ SOUZA DA SILVEIRA ALVES **RECORRIDO:** GOL

LINHAS AEREAS S.A.

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: OSMAR MENDES  
PAIXAO CORTES



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE PEDRO LEOPOLDO  
0010264-48.2024.5.03.0092 : --  
-----  
: GOL LINHAS AEREAS S.A.

Aos 17 dias do mês de março de 2025, na 1ª Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo – MG, sob a titularidade da Meritíssima Juíza do Trabalho Dra. MARIA IRENE SILVA DE CASTRO COELHO, realizou-se o JULGAMENTO dos pedidos formulados na ação trabalhista ajuizada por ----- contra GOL LINHAS AÉREAS S.A.

Passa-se a decidir.

## 1 – RELATÓRIO

-----, devidamente qualificada, pelas razões de fato e de direito expostas na exordial, propôs ação trabalhista contra GOL LINHAS AÉREAS S.A., postulando a condenação da reclamada ao pagamento das parcelas relacionadas no petitório inicial (de ID [4d4556b](#)). Deu à causa o valor de R\$ 697.896,87. Juntou declaração de hipossuficiência financeira, procuração e documentos.

Devidamente citada, a reclamada compareceu à audiência inicial designada e apresentou contestação escrita, acompanhada de documentos, com defesas direta e indireta de mérito (ID [51b3cb6](#)). Naquela mesma sessão, determinouse a realização de perícia técnica para a apuração das alegadas condições insalubres e perigosas de trabalho (ata de ID [480167c](#)).

Réplica anexada aos autos (peça de [21b8b3c](#)).

Laudo pericial juntado ao feito por meio do expediente de ID [2e36460](#), seguido dos esclarecimentos de ID [b777176](#), sobre os quais manifestaram-se as partes.

Na audiência designada para prosseguimento, foram ouvidos os depoimentos pessoais do autor e do preposto da reclamada. Além disso, tomou-se o depoimento de uma testemunha indicada pela autora, ficando registrado que a reclamada não trouxe testemunhas para serem ouvidas em audiência. Determinou-se, ainda, a produção de prova emprestada em relação ao tema “jornada de trabalho”, conferindo-se às partes prazo para a juntada de até dois depoimentos prestados por testemunhas (ata de ID [dfc7479](#)).

Link de acesso aos depoimentos gravados em áudio e vídeo:

<https://trt3-jus-br.zoom.us/rec/share/L0j5YCyHSaIZMUQtKNG6so4ES6Xxb0YwOLiMEi8PicluvfEcUwmi-bptDZ0uFf0v.wbk9fq5Q-3TU1XbX?startTime=1732044273000>

A reclamante anexou as atas relativas aos processos nº 001011442.2023.5.03.0144 e nº 0010734-93.2019.5.03.0144 (peça de ID [e3b3879](#)) e a reclamada, aos de nº 0010691-26.2016.5.03.0092 e nº 0002426-11-2011-5-03-0092 (peça de ID [5c924d6](#)), indicando as partes os depoimentos que pretendem sejam utilizados como prova emprestada no feito. Apesar

de o Juízo ter conferido prazo para as partes manifestarem-se sobre os depoimentos apresentados pela parte contrária, inclusive para impugnar o conteúdo de eventual degravação, apenas a autora manifestou-se sobre os documentos trazidos pela ré (peça de ID [fc89773](#)).

Na sequência, e sem outras provas a produzir, encerrou-se a instrução processual (ata de ID [77deb46](#)).

Razões finais, por memoriais, pela reclamante (ID [391cb00](#)).

Proposta final de conciliação prejudicada.

É o relatório.

## 2 – FUNDAMENTOS

### TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL

Indefere-se o requerimento da autora de tramitação preferencial da presente demanda, com fundamento no art. 189-A da Lei nº 11.101 /2005, pois a presente demanda não envolve partes sujeitas à falência ou à recuperação judicial nos termos da legislação nacional. Tampouco se observa quaisquer das hipóteses previstas no art. 1.048 do CPC ou outras situações de preferência previstas em lei.

Promova a Secretaria da Vara as alterações cadastrais necessárias.

### INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência da Justiça do Trabalho em relação à execução das contribuições previdenciárias limita-se às parcelas objeto de condenação, conforme se extrai do item I da Súmula 368 do TST.

Nesse mesmo sentido, inclusive, é a Súmula Vinculante nº 53 do Excelso STF, segundo a qual: “A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados”.

Portanto, declara-se, de ofício, a incompetência material desta Justiça Especializada para determinar que a ré apresente os comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias relativamente ao período contratual do reclamante, conforme requerido no item “d” do tópico “13 JUNTADA DE DOCUMENTOS” da inicial, extinguindo-se, por consequência, o processo sem resolução do mérito nesse particular (art. 485, IV, CPC).

### INÉPCIA DA INICIAL

A inicial atendeu aos requisitos a que alude o art. 840 da CLT, permitindo à reclamada o amplo exercício do direito de defesa, sendo certo que os pedidos formulados na peça vestibular decorrem logicamente dos fatos ali articulados pelo reclamante.

Insta ainda salientar que a inépcia só deve ser decretada em caso de inaptidão absoluta do pedido, ou seja, nas estritas hipóteses do art. 330, § 1º, do CPC, previsões legais em que não se enquadram os pedidos formulados.

Com efeito, não há qualquer impedimento legal para a parte indicar mais de um ou diversos paradigmas para fundamentar o pleito de equiparação salarial, sendo certo, por outro lado, que é assegurada a isonomia salarial entre os trabalhadores na forma do art. 461 da CLT.

Nesse sentido, inclusive, já se posicionou o TRT da 3ª Região:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. INÉPCIA DA INICIAL. LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE PARADIGMAS. Não há amparo legal para a limitação do número de paradigmas em uma mesma ação, como se extrai do art. 461 da CLT. Logo, a determinação de limitação do número de modelos a somente dois caracteriza ofensa ao art. 5º, XXXV, da CR, configurando o cerceamento do exercício do direito de ação.” (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010735-66.2022.5.03.0017 (ROT); Disponibilização: 01/04 /2024; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Mauro Cesar Silva)

“INÉPCIA. CERCEAMENTO DE DEFESA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIVERSOS PARADIGMAS Conforme bem fundamentado na r. sentença recorrida, a petição inicial no Processo do Trabalho requer apenas uma breve exposição dos fatos e o pedido (CLT 840 §1º), o que se verifica que a inicial contém, tendo sido observado o disposto no art. 322, § 2º da CLT. Houve apresentação, pelo réu, de defesa ampla e substancial quanto a todos os pedidos que reputa ineptos, sendo correta a decisão que concluiu pela inexistência de qualquer prejuízo para a defesa, tampouco para a prestação jurisdicional. De mais a mais, a indicação de vários paradigmas para fins de equiparação salarial não possui qualquer relação com a inépcia da petição inicial, pois o parágrafo único do art. 330 do CPC (art. 769 da CLT) em momento algum restringe o direito, não podendo haver interpretação

extensiva nem pela parte, nem pelo julgador, sob pena de se limitar, sem amparo legal, o direito constitucional de ação previsto no art. 5º, XXXV, CF.” (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010486-08.2019.5.03.0022 (ROT); Disponibilização: 25/10/2022, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 926; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator(a)/Redator (a) Milton V.Thibau de Almeida)

Além disso, a discussão confunde-se com o próprio mérito da questão, de modo que a citação de seis modelos nem de longe obstou o direito de defesa da reclamada, notadamente porque os paradigmas foram indicados de maneira individualizada, sendo possível sua identificação pela parte contrária, que apresentou defesa negando a identidade de função (peça de ID [51b3cb6](#)).

Rejeita-se, pois, a preliminar formulada em contestação.

#### PROTESTOS

A reclamada formulou protestos, em audiência (ata de ID [dfc7479](#)), contra a determinação do Juízo para que fosse utilizada prova emprestada no feito.

Sem razão, contudo.

Como se sabe, o art. 372 da Lei Adjetiva é expresso ao autorizar a utilização de prova emprestada, não ficando ela limitada apenas aos casos em que houver encerramento da atividade empresarial.

No caso dos autos, as matérias discutidas são semelhantes àquelas analisadas em inúmeras outras demandas ajuizadas em desfavor da reclamada, notadamente quanto às questões relacionadas à jornada de trabalho e ao registro de ponto. Tanto é assim, que as partes não tiveram qualquer dificuldade em apresentar os depoimentos que pretendem sejam utilizados como prova no processo.

Assegurou-se, ainda, o amplo direito ao contraditório, porquanto foi conferido prazo para ambas as partes apresentarem atas de audiências contendo os depoimentos que entendessem necessários para comprovarem suas alegações, além de ser oportunizada a possibilidade de manifestarem-se os documentos apresentados pela parte contrária.

Além disso, não se pode olvidar a parte reclamada não apresentou testemunhas para serem ouvidas em audiência, o que restou expressamente consignado em ata.

Não bastasse, é certo que o juiz tem ampla liberdade na direção

do processo, podendo determinar quaisquer diligências necessárias ao esclarecimento da demanda, bem como indeferir aquelas inúteis, a teor do que dispõem os arts. 765 da CLT e 370 do CPC.

O entendimento ora adotado encontra respaldo na jurisprudência de todas as Turmas do TST, podendo citar, como exemplo, as decisões proferidas nos julgamentos dos seguintes recursos: Ag-AIRR - 100183514.2019.5.02.0372 (1ª Turma - DEJT 26/04/2024); Ag-AIRR-1000695-95.2022.5.02.0385 (2ª Turma - DEJT 24/05/2024); Ag-AIRR-561-18.2018.5.09.0325 (3ª Turma - DEJT 15/03 /2024); Ag-AIRR-10220-30.2014.5.15.0097 (4ª Turma - DEJT 30/04/2021); RR - 2049949.2017.5.04.0009 (5ª Turma - DEJT 10/03/2023); RR-20763-75.2018.5.04.0512 (6ª Turma - DEJT 23/03/2023); RRAg - 2253-77.2015.5.09.0092 (7ª Turma - DEJT 01/03/2024); e RR20497-03.2017.5.04.0002 (8ª Turma - DEJT 06/09/2022).

Logo, ratifica-se a decisão interlocutória exarada no feito, pois enquadrada em regramentos legais que regem a espécie e proferida naquela oportunidade em virtude da concentração de atos processuais (art. 845 da CLT).

#### IMPUGNAÇÕES DE DOCUMENTOS E DE VALORES

As impugnações de documentos apresentadas nos autos são irrelevantes, uma vez que não cuidaram as partes de demonstrar qualquer vício real na documentação carreada ao feito, como lhes competia.

Observe-se que não houve alegação de vícios de forma ou de conteúdo especificamente. Por conseguinte, se os documentos são aplicáveis ou não e se são hábeis ou não à prova será questão de análise específica no momento oportuno, guardada a compatibilidade com a matéria sob exame.

Outrossim, rejeitam-se as impugnações aos valores efetivadas pela reclamada. Embora o art. 840, § 1º, da CLT, com redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/17, determine que as ações trabalhistas ajuizadas a partir de 11/11/2017 deverão conter pedido "certo, determinado e com indicação de valor", não se pode olvidar que, para a correta liquidação dos pedidos formulados na inicial, é imprescindível a análise de todos os documentos relativos à relação de emprego, que são, em sua grande maioria, de domínio da empregadora.

Com efeito, não há como exigir que a empregada aponte com precisão os valores de tais pedidos, notadamente porque ela não detém todos os documentos necessários para tanto. Assim, basta que indique uma quantia estimada para que cumpra o requisito legal, sob pena de violação ao art. 5º, XXXV, da CR/88, haja vista que processo não é um fim em si mesmo.

E é exatamente por esse motivo que eventual condenação não poderá se limitar aos valores indicados na petição inicial, devendo as verbas porventura deferidas serem apuradas em regular liquidação de sentença.

Nesse sentido, aliás, é o art. 12, § 2º, da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST: “Para fins do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291, a 293 do Código de Processo Civil”.

Entendimento em sentido contrário implicaria renúncia de direitos por parte da empregada, cuja interpretação é feita de maneira restritiva no sistema jurídico-trabalhista brasileiro.

Rejeitam-se.

#### SANEAMENTO DO PROCESSO: PEDIDOS NÃO FORMULADOS

A reclamada insurge-se, com contestação, contra eventuais pleitos relacionados aos períodos de suspensão contratual e de redução da jornada em razão da pandemia de Covid-19, negando qualquer irregularidade nos acordos firmados, assim como o pagamento incorreto das parcelas trabalhistas nesse período. Já a reclamante, em réplica, pugna pela condenação da ré ao pagamento dos alegados descontos indevidos no período da pandemia. Além disso, em razões finais, ela postula o recebimento de diferenças de horas extras / diferenças salariais em razão da alegada alteração lesiva da jornada de trabalho. Todavia, todas as questões levantadas não são objeto da petição inicial, nem em seus fundamentos, tampouco em seu rol de pedidos, de modo que elas não passam de mero erro material e/ou inovação, que não merecem qualquer análise por parte deste Juízo, haja vista o princípio da adstrição insculpido nos arts. 141 e 492 do CPC.

#### PROVA EMPRESTADA

Registre-se, para fins de saneamento do processo e para se evitar questionamentos desnecessários, que, na hipótese, foi determinada a adoção de prova emprestada a respeito das matérias discutidas na presente demanda, tendo o Juízo conferido às partes prazo para juntada de até dois depoimentos testemunhais cada (ata de ID [dfc7479](#)).

Tendo em vista as expressas manifestações de ID [e3b3879](#) (pela autora) e de ID [5c924d6](#) (pela reclamada), por meio das quais as partes indicaram, de forma específica, quais depoimentos pretendem sejam adotados como prova emprestada neste feito, fica esclarecido que serão apreciados, como tal, apenas aqueles prestados por \_\_\_\_\_.

Quanto à manifestação apresentada pela autora, que impugnou os depoimentos prestados pelas testemunhas indicadas pela reclamada (ID [fc89773](#)), fica registrado que a prova foi colhida após os depoentes terem prestado compromisso legal, na forma dos arts. 828 da CLT e 458 do CPC. Portanto, para fins de prova emprestada, prevalecerão as informações prestadas pelas testemunhas, ainda que elas tenham apresentado outra versão dos fatos em eventuais reclamações trabalhistas ajuizadas posteriormente. Além disso, a valoração dos depoimentos será feita pelo Juízo no momento em que questão de mérito for analisada, em conjunto com os demais elementos probatórios produzidos pelas partes (art. 371 do CPC).

## UNICIDADE CONTRATUAL

Tendo em vista a ordem de prejudicialidade das matérias, analisa-se inicialmente o pedido de unicidade contratual formulado na inicial.

A reclamante alega ter sido admitida em 01/10/2018, na qualidade de “jovem aprendiz”, sendo dispensada em 20/09/2019. Narra, no entanto, que foi recontratada um mês depois, em 21/10/2019, para ocupar o cargo de “assistente administrativo II”, sendo promovida a “técnico de planejamento I” em 01/12 /2022. Sustenta que, independentemente do cargo ocupado ou do período contratual, sempre desempenhou as mesmas atividades na reclamada, no setor PCS (Planejamento e Controle de Serviços). Desse modo, entende ter sido nula a dispensa levada a efeito em 20/09/2019, motivo pelo qual, com fundamento no art. 2º da Portaria nº 384/1992 do Ministério do Trabalho, pugna pelo reconhecimento da unicidade contratual.

Contrapondo-se, a reclamada nega a possibilidade de se reconhecer a unicidade contratual, alegando que a autora prestou serviço na qualidade de “jovem aprendiz” no período de 01/10/2018 a 20/09/2019, por meio de contrato firmado com a ESPRO (Ensino Social Profissionalizante). Aponta que as atividades eram distintas em ambos os períodos e que, durante a aprendizagem, a jornada da reclamante era de 30 horas semanais, sendo 24 horas de aprendizagem prática e 06 horas de aprendizagem teórica.

É incontroverso o vínculo de aprendizagem no período de 01/10 /2018 a 20/09/2019, bem como a recontração da obreira em 21/10/2019, para exercer a função de “assistente administrativo II”. A CTPS de ID [b1a90c3](#) aponta que, nesse interregno, a autora empreendeu, como “aprendiz”, as atividades inerentes ao cargo de “auxiliar de escritório em geral”.

A prova oral produzida, por sua vez, evidencia que as atividades desempenhadas pela reclamante, tanto no período de aprendizagem quanto após sua recontração, sempre foram as mesmas (ata de ID [dfc7479](#)).

Nesse sentido, chama-se a atenção ao que foi dito em depoimento pessoal pelo preposto da reclamada, Sr. ----, sobretudo ao afirmar que a reclamante entrou como “jovem aprendiz” e depois foi contratada como “assistente administrativo I”, sendo promovida ao “nível II” da carreira e, por último, a “técnico de planejamento”; que a diferença é apenas quanto à nomenclatura dos cargos; que, na prática, o que muda é o nível de responsabilidade, mas todos fazem as mesmas atividades.

Além disso, durante a diligência realizada na empresa em razão da perícia técnica designada nos autos, a reclamante informou ao perito que as atividades empreendidas na qualidade de “aprendiz” e “assistente administrativo” eram basicamente as mesmas, informação que foi ratificada pelo Sr. -----, representante da reclamada que acompanhou a visita realizada pelo expert judicial (laudo de ID [2e36460](#)).

Nesse contexto, fica registrado que a configuração da unicidade



contratual exige a presença de dois requisitos essenciais: a ausência de solução de continuidade na prestação de serviços e a inalterabilidade das condições de trabalho. Tais elementos, quando verificados, apontam para uma prática fraudulenta destinada a frustrar os direitos trabalhistas do empregado.

No caso concreto, ficou demonstrado que, em ambos os períodos, a reclamante desempenhou funções similares, sem alteração substancial em suas atividades ou nas condições contratuais. Essa continuidade funcional, aliada à ausência de justificativa para a rescisão e subsequente recontratação, evidencia uma tentativa de mascarar o vínculo contínuo, possivelmente para evitar encargos trabalhistas mais onerosos.

O art. 453 da CLT estabelece que "no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente". Além disso, o art. 2º da Portaria nº 384/1992 do Ministério do Trabalho presume fraudulenta qualquer rescisão seguida de recontratação ocorrida no prazo de 90 dias subsequentes.

Ambas as disposições aplicam-se diretamente ao caso, uma vez que a readmissão da reclamante ocorreu 31 dias após à rescisão, sem qualquer alteração nas atividades efetivamente empreendidas pela trabalhadora. A reclamada, por sua vez, não foi capaz de justificar a rescisão nem de desconstituir a presunção de continuidade do vínculo empregatício.

Diante do exposto, reconhece-se a unicidade contratual pleiteada na inicial, razão pela qual o Juízo declara ter existido uma única relação de trabalho entre reclamante e reclamada, com início em 01/10/2018, na condição de "aprendiz", passando a trabalhadora a exercer o cargo de "assistente administrativo II" em 21/10/2019.

### PRESCRIÇÃO PARCIAL

Por ter sido oportunamente arguida, pronuncia-se a prescrição quinquenal do direito da parte autora aos créditos trabalhistas, cuja exigibilidade tenha ocorrido em data anterior a 06/03/2019, ex vi do que dispõe o art. 7º, XXIX, da CR/88, tendo em vista que a presente ação foi proposta em 06/03/2024, e se postulam direitos patrimoniais que abrangem um contrato de trabalho cujo termo inicial corresponde a 01/10/2018 (em razão da unicidade contratual reconhecida nos autos - CTPS de ID [b1a90c3](#)).

Desse modo, a teor do art. 487, IV, do CPC, resolve-se o mérito da demanda em relação aos pedidos abrangidos pela prescrição quinquenal.

### EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A reclamante alega ter exercido as mesmas atividades que seus colegas -----, independente dos cargos ocupados ou do nível de enquadramento na carreira, sempre com idêntica produtividade e perfeição técnica, recebendo, no entanto, salário inferior àquele pago ao paradigma (cerca de R\$ 1.500,00 a R\$ 3.000,00 por mês). Pugna pelo reconhecimento da equiparação salarial e pela condenação da ré ao pagamento das diferenças daí decorrentes, além de reflexos.

A reclamada, por sua vez, defendeu-se negando a presença dos requisitos legais hábeis a ensejar a procedência dos pleitos atinentes ao pagamento de diferenças salariais.

Como se sabe, o princípio isonômico, inserto nos arts. 5º, caput, da CR/88, 5º e 461 da CLT (com redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/17), orienta no sentido de se dar idêntico tratamento aos iguais e diferenciado aos desiguais.

A equiparação salarial, conforme legislação aplicável ao contrato de trabalho da autora, fundamenta-se no trabalho de igual valor, assim considerado aquele de empregados que exerçam as mesmas tarefas, com igual produtividade e perfeição técnica, ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento comercial e cuja diferença de tempo não supere 04 anos no emprego, nem 02 anos na função (requisitos cumulativos).

Compete à autora a prova da igualdade da função (fato constitutivo do seu direito) e à demandada, dos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos da equiparação salarial, quais sejam, a diferença de tempo no exercício da função superior a 02 anos ou de 04 anos no emprego, diferença de produtividade e perfeição técnica, o labor em estabelecimentos comerciais diversos e a existência de quadro de carreira (homologado o não pelo Ministério do Trabalho).

Sobre o tema, foi produzida prova oral em audiência (ata de ID [dfc7479](#)).

Em seu depoimento pessoal, a reclamante disse ter sido contratada pela ré em 2018 e ter passado por três funções na empresa, de “aprendiz”, de “assistente administrativo” e de “técnico de planejamento”; que fazia as mesmas atividades nas três funções; que as atividades consistiam em realizar o levantamento das tarefas, fazer o layout do hangar e o levantamento das aeronaves presentes naquele local, levar tarefas para correção dos mecânicos, acompanhar o técnico de “fumigation” na aeronave, movimentar componentes e motor; realizar o controle e saída de peças aeronáutica; realizar a limpeza dessas peças e removê-las para os setores de reparo, oficina, estoque e RM; que trabalhou com os modelos; que todos faziam as mesmas atividades; que trabalhava no setor PCS, Planejamento e Controle de Serviço; que os paradigmas também trabalhavam naquele mesmo setor.

O preposto da reclamada, Sr. -----, disse que a reclamante entrou como “jovem aprendiz” e depois foi contratada como “assistente administrativo I”, sendo promovida ao “nível II” da carreira e, por último, a “técnico de planejamento”; que a diferença é apenas quanto à nomenclatura dos cargos; que, na prática, o que muda é o nível de responsabilidade,

mas todos fazem as mesmas atividades; que o técnico poderia ser responsabilizado por eventuais erros, o que não acontecia com o assistente; que se a reclamante realizasse alguma tarefa errada, ela poderia ser responsabilizada, pois todos são responsáveis pela alimentação do sistema; que o mesmo acontecia com o técnico; que não havia diferença na responsabilização entre assistente e técnico; que a autora não entrava no sistema com o login de acesso de terceiros, apenas com o acesso próprio.

Por fim, a testemunha -----, indicada pelo autor

e que é um dos paradigmas indicadas nos autos, disse ter trabalhado na ré de junho /2017 a julho/2022; que trabalhou com a reclamante durante todo o período; que a autora fazia o planejamento de manutenção, o controle de aeronaves na parte externa do hangar e próximo à pista, a movimentação de componentes físicos; que a obreira ia até as aeronaves para fazer correção com mecânicos; que ela buscava materiais em estoque; que o depoente e a reclamante faziam as mesmas atividades no setor PCS, sem qualquer diferença; que trabalhou com os modelos; que eles também trabalhavam no PCS; que não havia diferença nas atividades desempenhadas pelos paradigmas; acredita que não havia diferenças na responsabilização entre os modelos; que, na prática, não havia diferença de atividades e de responsabilidade entre os cargos de “assistente administrativo” e de “técnico de planejamento”; que o depoente entrou com “assistente administrativo II”, passou para “analista de manutenção I” e saiu da ré como “técnico de planejamento II”; que entre os cargos de “técnico” e de “assistente” não havia qualquer diferença, mas as atividades de “analista” eram diferentes; que todos fazem os mesmos cursos independentemente do cargo ocupado; que no setor PCS eram subordinados ao supervisor ----- e ao coordenador Alexandre; que a autora era subordinadas a eles; que o depoente e os demais modelos estavam subordinados àquelas mesmas pessoas; que o trabalhador é responsável pelo encerramento da tarefa no sistema, mas o responsável final pela tarefa era o mecânico que carimbava; que não é necessário ter CHT ou CCT para trabalhar no PCS.

Com base nos depoimentos colhidos, é possível concluir que os modelos, nos períodos contratuais em que ocuparam os cargos de “assistente administrativo” e de “técnico de planejamento”, independentemente do nível de enquadramento, desempenharam as mesmas atividades no setor PCS da reclamada.

E no caso específico da reclamante, desde a sua admissão, na qualidade de “aprendiz”, também desempenhava tais atividades, de modo que o marco inicial para fins de análise do pleito equiparatório será a data de admissão da empregada, em 01/10/2018.

Analisando as fichas de registros dos modelos, constata-se que os requisitos temporais previstos no parágrafo 1º do art. 461 da CLT não foram respeitados em relação ao modelo -----, seja porque ele foi admitido pela ré em 05/05/2014, no cago de “auxiliar de serviços gerais”, seja porque sua promoção a “assistente administrativo” ocorreu em 01/04/2016 (ficha de registro de ID [027bbd3](#)). Portanto, considerando que a trabalhadora foi admitida em 01/10 /2018 e que a prova revela a identidade de função entre os cargos de “assistente administrativo” e “técnico de planejamento”, é fácil concluir que o modelo foi admitido mais de quatro anos antes da reclamante, além de ser promovido a “assistente administrativo” em período superior a dois anos da contratação da obreira.

O mesmo se observa em relação ao Sr. Davi Borges -----, indicada como paradigma nos autos. Aquele empregado foi admitido pela ré em 08/07

/2013 como “assistente administrativo I”, ou seja, quase cinco anos antes da contratação da reclamante (contrato de trabalho de ID [c5368b7](#) e ficha de registro de ID [12f7c08](#)). Logo, aquele empregado também não se qualifica para figurar como paradigma neste processo.

Portanto, afasta-se o direito à equiparação salarial em relação aos paradigmas -----, de modo que são improcedentes as pretendidas diferenças salariais em relação a eles.

Por outro lado, o requisito temporal no emprego e no exercício da função foi respeitado em relação aos demais modelos indicados nos autos, valendo destacar que, em relação a eles, a reclamada não demonstrou a presença de fatos impeditivos do direito, tais como diferenças de produtividade e perfeição técnica, especialmente porque, para os fins da equiparação salarial, o que importa é o exercício da mesma função, executando as mesmas tarefas, independentemente da nomenclatura dos cargos (Súmula 06, III, do TST).

No entanto, alguns apontamentos devem ser feitos com base nos documentos trazidos pela ré, que, apesar de impugnados pela autora, não foram infirmados por contraprova.

A CTPS da reclamante aponta que, no período contratual imprescrito, a obreira auferiu salário de R\$ 703,69 por mês quando trabalhou como “aprendiz” (ID [b1a90c3](#)). Já em 21/10/2019, quando passou a ocupar formalmente o cargo de “assistente administrativo II”, o salário-básico praticado passou para R\$ 2.142,48, sendo reajustado para R\$ 2.214,68 em 01/12/2019 e para 2.336,04 em 01/12 /2021. Ao ser formalmente promovida a “técnico de planejamento I”, em 01/12/2022, a empregada passou a auferir R\$ 3.579,57 por mês, valor reajustado para R\$ 3.719,17 naquela mesma data (ficha de registro de ID [435afc1](#)).

O modelo -----, apesar de ter sido contratado para a função de “assistente administrativo II” em 12/06/2017, passou a ocupar o cargo de “analista de manutenção I” em 01/06/2018, ou seja, antes da admissão da reclamante. Como visto, a testemunha admitiu que, quando exerceu essa função, suas atividades eram distintas daquelas realizadas pela empregada. Nada obstante, o modelo passou a trabalhar como “técnico de planejamento II” em 01/03/2022, auferindo salário superior àquele pago à trabalhadora (ficha de registro de ID [73116b1](#)). Logo, em relação àquele paradigma, o direito às pretendidas diferenças salariais somente surgiu em 01/03/2022.

Já o paradigma -----, admitido em 16 /07/2018 para exercer o cargo de “assistente administrativo II” e promovido a “técnico de planejamento” em 01/02/2022, sempre recebeu salário básico igual ou inferior àquele pago à trabalhadora, exceto no período imprescrito de 06/03/2019 a 20/10

/2019. Nesse interregno, o modelo auferiu R\$ 2.142,48 a título de salário-básico pelas 210 horas mensais para as quais fora contratado (contrato de trabalho de ID [c83e3b2](#) e ficha de registro de ID [541abe4](#)). A reclamante, nesse mesmo período, auferia R\$ 703,69 por mês, mas tinha jornada de 30 horas semanais / 150 mensais, conforme defendido em contestação e não infirmado por prova em contrário. De todo modo, nesse período, o valor do salário-hora pago ao modelo, mesmo desempenhando as mesmas tarefas que a trabalhadora, era superior, gerando direito às diferenças salariais apenas nesse interregno.

A Sra. -----, por sua vez, foi admitida em 09/10 /2017 para exercer a função de “assistente administrativo II”, sendo promovida em 01 /04/2019 para “técnico de planejamento I”, oportunidade em que seu salário-básico foi reajustado para R\$ 3.282,96 (ficha de registro de ID [61b9fcb](#)). Portanto, fica evidente que a reclamante é credora de diferenças salariais também em relação àquele modelo, valendo destacar que no período de 06/03/2019 a 20/10/2019, a parcela deverá ser apurada com base no valor do salário-hora, já que a empregada cumpria jornada contratual de 30 horas semanais (150 horas mensais) ao passo que a Sra. ----- foi contratada para empreender labor de 210 horas por mês (contrato de trabalho de ID [97f2c20](#)).

Por fim, observa-se que o modelo ----- foi admitido pela ré em 06/08/2018, para exercer o cargo de “assistente administrativo II”, sendo promovido a “técnico de planejamento I” em 01/03/2020 (ficha de registro de ID [56f7b78](#)). Além disso, os documentos apresentados confirmam o dissenso remuneratório havido em relação à reclamante, de modo é procedente o pleito equiparatório ao longo de todo o período contratual imprescrito, ficando registrado, da mesma forma, que entre 06/03/2019 e 20/10/2019, as diferenças salariais deverão observar o valor do salário-hora, já que aquele modelo também foi contratado para empreender jornada de 210 horas mensais (contrato de trabalho de ID [2c26543](#)).

Nessa ordem de ideias, e diante desse contexto fático, condena-se a reclamada a pagar à reclamante diferenças salariais, devidas mês a mês, entre o salário-básico que lhe foi pago (CTPS de ID [b1a90c3](#), ficha de registro de ID [435afc1](#); e contracheques de ID [b437a18](#)) e aqueles quitados em favor dos modelos a) ----- (ficha de registro de ID [73116b1](#) e contracheques de ID [0204ccf](#)), a partir de 01/03/2022; b) ----- (ficha de registro de ID [541abe4](#) e contracheques de IDs [3fbae40](#) e [e00f057](#)), no período de 03/03/2019 a 20/10/2019; c) ----- (ficha de registro de ID [61b9fcb](#) e contracheques de IDs [0569024](#) e [7bd9beb](#)), a partir de 06/03/2019; e d) ----- (ficha de registro de ID [56f7b78](#) e contracheques de IDs [d86c8c8](#) e [0d78697](#)), também a partir de 06/03/2019, prevalecendo o de maior valor entre eles, observadas as respectivas evoluções salariais, bem como os reajustes da categoria o princípio da estabilidade financeira e a irredutibilidade salarial consagrados respectivamente, pela Súmula 372, I, do TST e pelo art. 7º, VI, da CR/88.

As diferenças ora reconhecidas deverão refletir em horas extras, inclusive domingos e feriados (pagos e eventualmente deferidas), férias integrais com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1/3, sobre FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada seja porque a autora foi dispensada por justa causa, seja em razão do precedente firmado pelo TST no julgamento do RRAg0000003-65.2023.5.05.0201).

Afastam-se, por outro lado, as pretendidas repercussões da parcela em aviso prévio indenizado, nas férias proporcionais + 1/3, na gratificação natalina proporcional de 2023 e na indenização de 40% do FGTS, em face da justa causa aplicada à trabalhadora (aviso de dispensa de ID [89c5162](#) e TRCT de ID [a544176](#)).

O salário recomposto integrará a base de cálculo das demais parcelas remuneratórias porventura deferidas nesta sentença.

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. FORMULÁRIO PPP  
(PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO)

Alega a autora que, no desempenho de suas atividades profissionais, ficava exposta a agentes insalubres e perigosos, sem receber, contudo, os adicionais respectivos.

Elaborada a prova técnica (de ID [2e36460](#), complementada pelos esclarecimentos de ID [b777176](#)), o perito concluiu pela caracterização da insalubridade em grau máximo ao longo de todo o contrato de trabalho, pelo contato da autora com os agentes químicos previstos no Anexo 11 da NR-15 do Ministério do Trabalho.

Para tanto, e com base no relato feito pela trabalhadora no dia da diligência, ratificado pelo representante legal da empresa presente naquela oportunidade, o perito constatou que ela fazia o “emprego de álcool isopropílico nas atividades de limpeza com uso de pano”.

O expert elencou os riscos ocupacionais advindos da utilização daquela substância e explicou que a efetiva neutralização dos efeitos nocivos se dá com o “uso simultâneo de luvas impermeáveis ou creme protetor para a pele, máscaras respiratórias com filtros especiais para vapores orgânicos e óculos de ampla visão”.

Todavia, a reclamada não se desincumbiu do seu encargo probatório de apresentar os recibos de entrega de EPIs, de modo que “Não foi constatado, comprovadamente, as medidas preventivas necessárias à neutralização do risco”.

E mais, ainda que a empregada tenha dito ao perito que “que foi orientada e cobrada pelo uso das proteções a ela fornecidas”, ainda assim não há como afastar a conclusão apresentada pelo expert. Isso porque não foi possível ao vistor verificar, tecnicamente, a adequação dos EPIs fornecido, os respectivos Certificados de Aprovação (CA) fornecidos pelo Ministério do Trabalho, tampouco a frequência com que aqueles equipamentos eram substituídos / repostos.

Outrossim, o perito constatou a prestação de serviço em locais perigosos, por exposição habitual a agentes inflamáveis (Anexo 02 da NR-16), ao longo de todo o contrato de trabalho.

Nesse particular, o expert explicou que a autora trabalhava “na área operacional de manutenção das aeronaves onde ocorria purgação e desgaseificação dos tanques das aeronaves, bem como na área do pátio durante a realização de destanqueio e tanqueio de combustível”.

Esclareceu, ainda, que, “além desta situação, ocorreu, também,

labor nos hangares 1 e 3 onde eram realizadas as manutenções das aeronaves e quando incluía as manutenções dos tanques de combustível havia o processo de desgaseificação no interior dos ambientes”.

As conclusões apresentadas pelo vistor levaram em consideração as informações prestadas pelas partes, a análise do local de trabalho e a prova documental existente nos autos, não havendo falar na incidência do item I da Súmula 364 do TST in casu, porquanto ficou constatado o exercício habitual em área de risco, rotineiramente ao longo da jornada de trabalho.

A respeito do tema, cabe recordar que, segundo art. 193, I, da CLT, são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Assim, no caso concreto, impõe-se o integral acolhimento das conclusões do vistor, pois especificadas no laudo a função exercida pela reclamante e as atividades por ela desempenhadas, bem como apresentadas as metodologias adotadas para a realização da diligência e para avaliação dos agentes de insalubridade e de periculosidade. Ademais, trata-se o perito de profissional habilitado, com conhecimento técnico sobre a matéria, e também porque a prova pericial foi clara, coerente e conclusiva.

Embora o magistrado não esteja adstrito à prova pericial (art. 479 do CPC), no Processo do Trabalho mister se faz também considerar a disposição contida no art. 195 da CLT, segundo a qual a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade far-se-ão mediante perícia, o que caracteriza a matéria em tela como eminentemente técnica.

Por tal razão, via de regra, somente a perícia poderá constatar a existência de insalubridade e/ou de periculosidade, sendo que a decisão judicial contrária à manifestação técnica do profissional somente será possível quando presentes nos autos outros elementos e fatos robustamente provados que fundamentem tal entendimento, o que não ocorreu in casu.

Diante das conclusões do louvado, impõe-se deferir o adicional de periculosidade, porquanto mais vantajoso à trabalhadora, valendo lembrar que o parágrafo 2º do art. 193 da CLT veda a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade e de periculosidade, autorizando apenas a opção por um deles, caso caracterizadas situações que ensejam a quitação de ambos em um mesmo caso concreto.

Além disso, ao julgar o IRRR-0000239-55.2011.5.02.0319, o TST firmou a seguinte tese no Tema 17: “o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos” (art. 927, III, do CPC c/c art. 15, I, “a”, da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST)

Logo, condena-se a reclamada a pagar à autora o adicional de



periculosidade, no percentual de 30% sobre o seu salário-básico, recomposto pela equiparação salarial deferida, nos termos do art. 193, § 1º, da CLT e da Súmula 191, I, do TST, devido mês a mês a partir de 06/03/2019 (marco prescricional), incidindo reflexos sobre férias com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1/3, em FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada seja porque a autora foi dispensada por justa causa, seja em razão do precedente firmado pelo TST no julgamento do RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201).

O referido adicional deverá compor ainda a base de cálculo das horas extras (pagas e objeto da condenação), não só diante dos termos do art. 7º, XXIII, da CR/88, que assegura o direito ao adicional de remuneração para as atividades perigosas, como também porque no tempo de labor extraordinário há exposição ao risco, passível de pagamento do adicional (inteligência da Súmula 132, I, e da OJ-SDI-1 nº 259, ambas do TST).

Afastam-se, por outro lado, as pretendidas repercussões da parcela em aviso prévio indenizado, nas férias proporcionais + 1/3, na gratificação natalina proporcional de 2023 e na indenização de 40% do FGTS, em face da justa causa aplicada à trabalhadora (aviso de dispensa de ID [89c5162](#) e TRCT de ID [a544176](#)).

Por fim, condena-se a reclamada a reemitir e a entregar à reclamante o formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), no prazo de 10 dias contados do trânsito em julgado e mediante intimação específica, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 100,00, até o limite de R\$ 1.500,00, devendo ser observadas as conclusões apresentadas no ensaio técnico de ID [2e36460](#), complementado pelos esclarecimentos de ID [b777176](#), inclusive o período contratual de exposição apontado pelo expert (art. 11, § 1º, da CLT).

#### JORNADA DE TRABALHO: HORAS EXTRAS, CURSOS, INTERVALO INTRAJORNADA E ADICIONAL NOTURNO

A reclamante defende ter trabalhado preponderantemente em ambiente externo, a céu aberto, razão pela qual deveria ser observada a jornada especial de 06 horas diárias prevista no art. 20 do Decreto nº 1.232/62, o que jamais ocorreu. Diz que teria empreendido cerca de 01 a 02 horas extras por dia, as quais não eram registradas nos controles de ponto, além de contar apenas com 30 minutos de intervalo intrajornada. Além disso, informa ter prestado serviço na escala 5x2 a partir de 21/10/2019, de modo que se ativava cerca de dois domingos por mês (de maneira alternada), assim como em todos os feriados da escala, com jornada diária de 07h às 17h30, com 30 minutos de pausa, nessas oportunidades. Afirmar ter participado de cerca de 03-04 cursos por ano, realizados de 07h às 16h30, com 01 hora de intervalo intrajornada, e duração de 02 a 10 dias cada, sem o respectivo registro nos controles de ponto.

A reclamante questiona a validade dos controles de ponto adotados pela empresa e pugna pela condenação da ré ao pagamento das diferenças de horas extras, inclusive pela participação em cursos de capacitação e pela violação da pausa intrajornada. Pede também o recebimento das diferenças de adicional noturno, dizendo que ele foi quitado de maneira equivocada, sobretudo porque a ré deixou de considerar a redução ficta da hora noturna e por não ter quitado a parcela quanto ao labor prestado em prorrogação para além das 05h do dia seguinte.



Contrapondo-se, a reclamada impugna expressamente os horários de trabalho declinados na inicial, assegurando que todas as horas efetivamente empreendidas, inclusive em sobrejornada, foram regularmente anotadas nos controles de ponto e quitadas, quando não compensadas. Aponta que os cursos de capacitação foram realizados durante a jornada ordinária de trabalho e que o adicional noturno foi corretamente quitado, conforme contracheques anexados ao feito. Pugna pelo decreto de improcedência dos pedidos.

Inicialmente, analisa-se a divergência relativa à aplicação da jornada especial de 06 horas diárias, prevista no art. 20 do Decreto nº 1.232/62.

Sobre o tema, foi produzida prova oral em audiência (ata de ID [dfc7479](#)).

A reclamante, em depoimento pessoal, disse que tinha escritórios nos hangares 01 e 03 e também nas salas de materiais localizadas nos hangares 01 e 03; que algumas atividades eram feitas nos escritórios; que o tempo de permanência nos escritórios dependia da demanda; que ficava cerca de 60% a 70% fora da sala, pois tinha muita demanda relacionada com materiais; que isso acontecia cerca de 04 dias por semana.

Já o preposto da reclamada, Sr. -----, disse que a autora trabalhava dentro do hangar, local onde acontece toda a manutenção da aeronave, junto aos mecânicos; que sempre transitavam próximos às aeronaves; que as atividades são desempenhadas sempre dentro dos hangares; que há aeronaves localizadas fora dos hangares, pois aqueles locais comportam apenas 02-03 aviões do lado de dentro; que não sabe indicar um número preciso de aeronaves estacionadas fora do hangar, citando como exemplo a pandemia, quando havia 30 aeronaves no pátio; que no dia da audiência havia 14 aeronaves do lado de fora; que a autora acessava essas aeronaves; que a autora possuía crachá R9, que dá acesso à aera externa, mas não limita o tempo de permanência do lado de fora; que a autora precisava transitar do lado externo todos os dias; que a autora utilizava de bicicletas para transitar do lado externo dos hangares; que a autora trabalhou com o Sr. -----; que as mesmas regras de jornada impostas ao Sr. ----- eram exigidas da reclamante.

Em relação à prova emprestada, testemunha -----, ouvida no PJe nº 0010114-42.2023.5.03.0144 (ata de ID [Oed8886](#)), disse “que o reclamante permanecia em média de 60 a 70% na parte externa do Hangar ao ar livre habitualmente”, conforme transcrição feita pela autora e não impugnada pela ré.

Além disso, consta do depoimento prestado pela testemunha -----, ouvida no PJe nº 0010734-93.2019.5.03.0144 (ata de ID [b880de6](#)), conforme degravação feita pela trabalhadora:

“Que trabalhou na reclamada de outubro/2013 até nov/2017; que trabalhou no setor Planejamento e controle de serviços - PCS e que após reintegrada, foi trabalhar no setor IRM; que sempre trabalhou no Aeroporto de Confins; ...que respondiam para os supervisores do setor PCS; que o supervisor era o -----, ----- e -----; que o coordenador era o -----; que trabalhavam

nas linhas dentro do hangar; que trabalhavam mais a céu aberto na pista; que trabalhavam no pátio; que a proporção que ficavam a céu aberto beirava 90%; que ia na pista; que a reclamante também ia na pista; que pista é o pátio fora do hangar”.

Já a testemunha -----, ouvida no PJe nº 0010691-26.2016.5.03.0092, disse o seguinte (ata de ID [71fb0ca](#)):

“que trabalha para a reclamada desde 5/5/2008, inicialmente como auxiliar, depois técnico de manutenção e agora como técnico de planejamento; que chegou a trabalhar com a reclamante nos 3 turnos; ...que a depender da particularidade de cada manutenção, o depoente pode trabalhar durante a semana dentro da sala, bem como pode trabalhar mais dentro do hangar; ...que a média de aeronaves atendidas é variada; que nem todas as manutenções ocorrem dentro do hangar; que o PCS dava apoio aos mecânicos, provendo material para conferência, remoção e instalação de manuais técnicos, correção e entrega de documentos, sendo basicamente isso, sendo feito onde o mecânico estiver, dentro e fora do hangar; que as informações que seriam jogadas no sistema eram colhidas após o preenchimento pelo técnico, sendo que tanto poderia ocorrer de irem buscar com os técnicos as informações ou os técnicos levarem até o PCS”.

Por fim, consta do depoimento prestado pela testemunha -----, ouvida no processo nº 0002426-11-2011-5-03-0092 (ata de ID [ff3d311](#)):

“que trabalha para reclamada há seis anos como técnico de planejamento; ...que a reclamante era auxiliar de planejamento, a qual tinha a função de inserir a documentação no sistema e distribuí-la entre os setores; que a reclamante trabalhava somente no hangar; ...que a reclamante trabalhava também no pátio externo, nas atividades de retirar manuais dos aviões; que a maior parte da jornada da reclamante era desenvolvida no hangar; que a reclamante desempenhava suas funções no PCS”.

Com base na prova produzida, é fácil perceber que parte das atividades da reclamante eram desempenhadas no interior dos hangares e parte em ambiente externo.

O preposto da reclamada admitiu que a autora sempre atuou junto às aeronaves que estavam passando por manutenção, esclarecendo que os hangares da empresa comportam, apenas, duas ou três aeronaves por vez. As demais, ficam estacionadas no pátio, em frente aos hangares, do lado externo.

Além disso, ficou demonstrado que a trabalhadora deveria deslocar-se de um hangar para outro, além de transportar peças e materiais para a oficina e para os mecânicos, independentemente de onde eles estivessem.

Assim sendo, é fácil concluir que a maior parte das atividades empreendidas pela trabalhadora foi realizada do lado externo dos hangares, sobretudo em razão dos deslocamentos e do grande número de aeronaves que ficavam do lado de fora enquanto passavam por manutenção.

Diante dessa premissa fática, fica estabelecido que deverá ser observada a jornada especial de 06 horas diárias, prevista no art. 20 do Decreto nº 1.232 /62, ao longo de todo o período impreso do contrato de trabalho.

Em tempo, fica esclarecido que no período de 06/03/2019 a 20 /10/2019, a reclamada já observava o limite legal de 06 horas diárias. Isso porque os elementos dos autos levam à conclusão de que a empregada empreendia jornada contratual de 30 horas semanais na condição de “aprendiz”, em cinco dias por semana (30 horas / 05 dias = 06 horas diárias).

Isso definido, passa-se a analisar os horários de trabalho efetivamente empreendidos pela autora.

Como se sabe, a legislação aplicável ao contrato de trabalho da reclamante exigia que o empregador que contasse com mais de dez empregados deveria manter controle de jornada destes, exatamente para permitir a aferição do labor efetivo e extraordinário de cada um (art. 74, § 2º, da CLT, com redação anterior à Lei nº 13.874/19, e Súmula 338, I, do TST).

Tal prova deve ser feita mediante a apresentação, em juízo, pelo empregador, dos controles de jornada, sendo certo que a reclamada desvencilhou-se apenas parcialmente desse ônus, pois deixou de anexar os documentos relativos ao período de 06/03/2019 a 20/09/2019 (valendo destacar que não houve prestação de serviço entre 21/09/2019 e 20/10/2019).

Essa omissão injustificada, em princípio, ensejaria a aplicação da penalidade prevista no art. 400 do CPC, gerando presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho apontada na inicial (inteligência da Súmula 338, I, do TST), o que não prevalece, todavia, em relação aos demais elementos probatórios.

Quanto à fidedignidade dos horários consignados nos registros de ponto que foram apresentados, para fins de atestar a jornada de trabalho efetivamente cumprida pela autora, vale destacar que foram eles objeto de impugnação desde a inicial, sendo da reclamante o encargo probatório de desconstituir tais marcações (art. 818, I, da CLT), seja pela presunção relativa de veracidade da prova documental (arts. 219 CC e 408 do CPC), seja porque a CLT não exige a

assinatura do empregado em tais documentos, bastando que haja o controle da jornada pelo empregador.

Sobre o tema, foi produzida prova oral em audiência (ata de ID [dfc7479](#)).

Em depoimento pessoal, a trabalhadora disse que batia ponto na entrada, na saída e no retorno do almoço, assim como na hora de ir embora; que fazia 01 hora de almoço por dia; que frequentemente fazia horas extras, mas não tinha autorização para registrar todo o trabalho extraordinário prestado; que eram o coordenador e o supervisor que não autorizavam o registro das horas extras; que já tentou registrar as horas extras, mas foi advertida nos feedbacks; que durante a pandemia de Covid-19, a empresa estava cortando custos, por isso não era autorizado o registro das horas extras; que, no entanto, continuavam trabalhando em razão da alta demanda; que nesse caso, o supervisor orientava registrar o ponto e retornar ao trabalho; que já registrou corretamente o controle de ponto; que mesmo após a pandemia não conseguia registrar corretamente, pois a empresa ficou “rígida”; que havia compensação da jornada registrada; que trabalhava aos domingos e em todos os feriados; que a empresa concediam uma folga pelo dia trabalhado; que fez cerca de 05 a 06 cursos por ano.

Já no tocante à prova emprestada, consta do depoimento prestado pela testemunha -----, ouvida no PJe nº 001011442.2023.5.03.0144 (ata de ID [0ed8886](#)), conforme transcrição feita pela trabalhadora:

“Que o reclamante trabalhava sem registrar corretamente as horas extras, que estima que o reclamante trabalhava em média de 3 a 4 horas diárias sem os devidos registros, que o reclamante não gozava do intervalo para descanso, sendo que realizava 1 hora em média de 1 a 3 vezes por semana, que o reclamante participava de cursos e esses cursos não eram registrados nos pontos, que os cursos possuem certificados, que o reclamante realizou sem registro em média anualmente de 5 a 10 cursos durante o ano, que estes cursos duravam das 08h as 17h30 e de 3h a 4h via sistema quando eram virtuais; ...era comum realizar horas extras sem registro devido o fluxo de trabalho, que os horários registrados no ponto precisam ser aprovados pelo gestor, que as horas extras nem sempre eram aprovadas, que não registravam corretamente o horário de chegada no trabalho, sendo essa a realidade com todos os empregados da reclamada, que os cursos "speeds" são realizados com mais frequência, sendo em média na semana de 1 a 3 cursos, na média de 2 a 4 horas de duração, que os certificados não ficavam disponíveis após sair da empresa reclamada”.

A testemunha -----, ouvida no PJe nº 0010734-93.2019.5.03.0144 (ata de ID [b880de6](#)), disse o seguinte conforme degravação também feita pela autora, não impugnada pela ré:

“que trabalhou em vários horários contratuais, sendo escalas: das 07h45 as 18h, das 22h as 08h, das 14h as 00h10; ...que os cartões de ponto não refletem a realidade; que batiam o ponto e voltavam para exercer suas atividades; que passava o serviço fora do horário de trabalho; que o relógio de ponto fica fora do "pórtico"; que o cartão de ponto era no crachá; que dependia os cartões de ponto dependiam da aprovação da supervisão; que faziam lançamentos no RH Online; que os lançamentos ficavam vermelhos e após aprovados ficavam verdes ou azul, dependendo de aprovação; que faziam horas extras, mas não eram registradas; que a testemunha fazia em média três horas extras; que não tinha acesso às marcações de ponto; que não consegue controlar, pois as folhas para assinar, chegavam dois meses após fechar o mês em média; que quem fazia essa orientação para registrar a saída e voltar a trabalhar é o supervisor; que não tinha punições para quem não quisesse fazer horas extras; não havia compensações das horas extras; trabalhava domingos e feriados”.

A testemunha -----, ouvida no PJe nº 0010691-26.2016.5.03.0092, disse o seguinte (ata de ID [71fb0ca](#)):

“que registravam no cartão de ponto todas as horas trabalhadas, inclusive as horas extras; que se houvesse algum problema no ponto, poderia utilizar o RH online para retificá-lo, sendo que o depoente nunca teve qualquer problema para aprovação junto ao gestor; que se o empregado, por exemplo, esquecer de registrar o término da jornada e não fazer o acerto no RH online, o empregado perde aquele dia de trabalho; que havia uma hora de intervalo, a qual era respeitada, sendo que o depoente raramente fez menos de 1 hora e por opção própria; que no geral não havia muita hora extra, salvo ao final do 3º turno do sábado para o domingo, que poderia haver uma demanda extra por não haver rendição específica nesse dia, não havendo como precisar uma média; que de segunda a sábado somente casos esporádicos demandavam horas extras; que não sabe informar quanto tempo a reclamante trabalhou no 3º turno; que trabalhou com a reclamante nas duas escalas; que o cartão de ponto estampa a frequência correta; que quando havia demanda de horas extras, não ficavam todos os empregados dos turnos, apenas algumas pessoas que eram mais experientes, como o depoente, o Sr. -----, entre outros, não se recordando em relação à reclamante; ...que domingos e feriados possuem folga compensatória; que os cursos são realizados em horário comercial, com 1 hora de intervalo; que nos dias cursos não havia registro de jornada,

sendo apenas assinalado no ponto a palavra curso; ...que já aconteceu do ponto ficar inoperante, mas é possível inserir manualmente, com justificativa e posterior aprovação; que os espelhos de ponto vinham com os horários corretos”.

Por fim, consta do depoimento prestado pela testemunha ----, ouvida no processo nº 0002426-11-2011-5-03-0092 (ata de ID [ff3d311](#)):

“que trabalhou com a reclamante, sendo que as vezes trabalhou no mesmo horário que esta, uma vez que trabalhava em escala; que a reclamante trabalhou nos horários das 08h às 17:30h, das 17: 30 às 23h e das 23h às 08h, de segunda a sexta-feira ou de terça a sábado; que a reclamada possui controle de ponto, o qual é registrado de forma correta; que a reclamante tinha uma hora de intervalo; ...que havia falhas no registro do ponto, sendo que em tais ocasiões o horário de trabalho dos funcionários era registrado no RH Online, pelo colaborador, com a aprovação do gestor; que no caso de irregularidade o gestor comunicava tal fato ao colaborador, o qual consertava o registro; ...que o gestor (coordenador) possui a senha do RH Online dos funcionários, ao contrário do RH da empresa; que o depoente usou a senha do coordenador -----em determinado período; que com tal senha consegue-se somente aprovar o registro do ponto; que todas as horas extras prestadas eram registradas no controle de ponto; que os funcionários não podiam fazer mais de duas horas extras”.

A prova dos autos revela que os controles de ponto apresentados não refletem os horários efetivamente empreendidos pela trabalhadora.

Analisando aqueles documentos, é fácil perceber que são raras as oportunidades em que há o registro de horas extras ao final da jornada diária de labor, nada obstante os depoimentos colhidos na prova emprestada atestem a prática habitual de horas extras (exceto em relação ao Sr. -----, que disse que o trabalho extraordinário era mais frequente no terceiro turno).

Além disso, a reclamante afirmou que as horas extras nem sempre poderiam ser registradas, o que foi confirmado pelas testemunhas ----- e ----- . Ficou comprovado que o controle de ponto poderia apresentar defeito, de modo que, nesses casos, a jornada deveria ser registrada pelo empregado no sistema on-line da empresa. No entanto, as marcações dependiam de aprovação dos supervisores, o que nem sempre ocorria.

Nesse sentido, destaca-se o depoimento prestado pela

testemunha Wagner, que confirmou a existência de falhas no ponto e a necessidade de aprovação da jornada lançada manualmente.

Além disso, a testemunha ----- ratificou a possibilidade de o empregado “perder” o dia de trabalho caso deixe de lançar sua jornada no sistema manual da empresa.

Com efeito, analisando os controles de ponto da reclamante, é fácil observar as seguintes observações “INCLUSÃO DE BATIDA DEVIDO ESQUECIMENTO” e “ESQUECIMENTO DE BATIDA”. Em tais oportunidade, constata-se que o horário lançado no controle de ponto corresponde à jornada contratual, a exemplo dos dias 01/09/2021 e 13/09/2021 (ID [1eed01a](#)).

Por outro lado, não se pode olvidar que há o registro de algumas horas extras nos controles de ponto. Além disso, a trabalhado confessou, em depoimento pessoal, ter registrado horas extras, mas não todas. E mais, à exceção da testemunha -----, todas as demais que foram ouvidas na prova emprestada confirmaram a prática habitual de horas extras, o que não se observa nos documentos anexados.

Portanto, declara-se a invalidade de parte dos horários registrados nos controles de ponto, de modo que tais documentos prevalecerão quando consignarem horas extras, ao final da jornada diária de labor, para além dos limites do parágrafo 1º do art. 58 da CLT.

Nas demais oportunidades, ou seja, quando o registro final da jornada coincidir com o horário contratual ou eventual variação for de até 05 minutos, ficam aqueles registros invalidados, por não refletirem a jornada efetiva empreendida.

Nesse caso, aplica-se a confissão insculpida no art. 400 do CPC, conforme entendimento consolidado na Súmula 338 do TST, devendo, todavia, ser analisada em cotejo com a prova oral produzida no feito e observados os limites da lide fixados na petição inicial e em contestação.

A testemunha Wagner disse que os empregados da ré poderiam fazer até 02 horas extras por dia. A reclamante, na inicial, informa que empreendia de 01 a 02 horas extras por dia sem o respectivo registro. Já as testemunhas ----- e -----, disseram ser comum a prática de 03-04 horas extras diariamente.

Portanto, levando-se em consideração a prova produzida, os limites objetivos do pedido (arts. 141 e 492 do CPC), bem como a média informada na petição inicial, fixa-se que a reclamante empreendeu 1,5 hora (01 hora e 30 minutos) extra a por dia, para além do horário previsto para o término da jornada diária de labor, apenas nas oportunidades em que a jornada foi invalidada.

Prevalecerão, por outro lado, o registro inicial da jornada, pois não foram infirmados pela prova produzida nos autos. Igualmente, no que se refere à frequência, a prova não foi suficientemente robusta para invalidá-la, devendo prevalecer aquela verificada em tais documentos, inclusive quanto aos domingos e feriados, haja vista que não foi comprovada a existência de labor sem a correspondente marcação do dia nos controles de ponto.



Já no período de 06/03/2019 (marco prescricional) a 20/09/2019, quando a jornada contratual praticada era de 06 horas diária e não se observa a junta dos respectivos controles de ponto, fixa-se igualmente que a trabalhadora empreendeu 1,5 hora extra por dia efetivamente trabalhado, prevalecendo a frequência integral nesse caso, na escala 5x2 e trabalhada de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados e domingos.

Quanto ao intervalo intrajornada, é cediço que a marcação da pausa em folhas de ponto não é obrigatória, consoante se infere do parágrafo 2º do art. 74 da CLT, em conjunto com o art. 13 da Portaria nº 3.626/1991 do Ministério do Trabalho, que dispensa o registro desses intervalos, substituindo-os pela indicação pelo empregador, no registro de horário, permanecendo, assim, com a reclamante o ônus de prova quanto à alegada ausência de fruição de tal interregno.

Observa-se pelos controles de ponto trazidos aos autos que não havia pré-assinalação da pausa alimentar, mas marcações variadas, sendo, nesse caso, da reclamada o encargo de comprovar a concessão integral do intervalo, pois dela é o ônus de controlar os horários de trabalho de seus empregados (Súmula 338 do TST), inclusive em relação ao período legal de descanso.

A respeito do tema, a reclamante confessou, em depoimento pessoal, ter desfrutado de 01 hora diária destinada ao intervalo intrajornada e que fazia o registro de saída e retorno do intervalo nos controles de ponto. Portanto, fixa-se que a reclamante, ao longo de todo o período de vigência o contrato de trabalho, inclusive naquele em que não foram apresentados os controles de ponto, sempre contou com 01 hora de pausa para alimentação e descanso, motivo pelo qual julgam-se improcedentes, desde logo, as pretendidas horas extras decorrentes da alegada violação.

Por fim, no tocante aos cursos de capacitação, a prova revelou que eram eles ministrados em horário comercial. Todavia, as respectivas cargas horárias não eram consignadas nos controles de ponto, que apresentavam apenas o registro de expressão “CURSO”, o que se confirma pelos documentos de IDs [7713025](#), [60254ed](#), [1eed01a](#), [b347df7](#) e [51e7472](#)). Além disso, na inicial, a empregada disse ter participado de 03-04 treinamentos por ano, realizados de 07h às 16h30. Já a testemunha -----, atestou a possibilidade de serem ministrados até 10 cursos por ano, com jornada de 08h às 17h30.

Assim sendo, quando se observar a expressão “CURSO” nos controles de ponto, fixa-se que os horários dos treinamentos serão apurados de acordo com o período de realização e as respectivas cargas horárias estampadas nos certificados anexados ao feito (de IDs [6b47771](#)). Na hipótese de haver o lançamento da expressão “CURSO” nos controles de ponto e o certificado respectivo não tiver sido trazido aos autos, fica esclarecido que o treinamento teve início às 08h e término às 17h30, contando a empregada com 01 hora de intervalo intrajornada em todos os casos. Nas demais oportunidades, fica estabelecido que os cursos presenciais foram realizados durante a jornada regularmente anotada nos controles de ponto.

Dito isso, e com base nos parâmetros fixados, verifica-se a existência de labor acima dos limites legais de jornada, inclusive em horário noturno. Além disso, os valores pagos nos contracheques estão equivocados, pois reclamada não considerou a jornada especial de 06 horas prevista no art. 20 do Decreto nº 1.232 /62. Não bastasse, a autora comprovou a existência



de labor extraordinário sem a respectiva anotação nos controles de ponto, o que impacta também na apuração do adicional noturno, inclusive pela redução ficta de que trata o art. 73, § 3º, da CLT.

Nessa ordem de ideias, condena-se a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas, observados os limites objetivos da lide (arts. 141 e 492 do CPC):

a) horas extras, assim consideradas aquelas empreendidas para além da 6ª diária de efetivo labor, aqui incluídos os cursos de capacitação, devidas ao longo de todo o período imprescrito do contrato de trabalho, a se apurar com base nos horários estampados nos controles de ponto, em conjunto com os demais parâmetros fixados nesta sentença para a apuração da jornada diária de labor; e

b) adicional noturno incidente sobre as horas laboradas no período compreendido entre as 22h de um dia e as 05h do dia seguinte e em sequência, após às 05h da manhã, na forma do art. 73 da CLT e seus parágrafos c/c Súmula 60, II, do TST, de acordo com as jornadas fixadas nesta sentença, ficando esclarecido que, segundo têm entendido os Tribunais pátrios, a prorrogação do labor mencionado na referida Súmula significa a continuidade do trabalho após as 05h da manhã, em sequência, depois de cumprida jornada que englobe majoritariamente o horário noturno (TJP nº 21 do TRT/MG).

Para a apuração das parcelas deferidas, deverão ser observados, no que couber, os seguintes critérios: a) o divisor 180; b) os adicionais de horas extras e noturno estabelecidos pelas normas convencionais (de modo singelo, ou seja, sem a inclusão do RSR de 25%, pois a ré pagou essa parcela de modo destacado nos contracheques - ID [b437a18](#)), ou aqueles adotados pela empresa (desde que mais benéficos) e, supletivamente, os legais; c) a redução ficta da hora noturna, nos períodos laborados dentro do horário assim legal e convencionalmente considerado, qual seja, das 22h às 05h; d) os limites fixados no parágrafo 1º do art. 58 da CLT e o entendimento contínuo na Súmula 366 do TST; e) a tese firmada no tema 09, julgado pelo TST no IncJugRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024 (art. 927, II, do CPC c/c art. 15, I, “b”, da IN nº 39/2016 do TST), bem como a nova redação da OJ-SDI-1 nº 394 do TST; f) a frequência estampada nos controles de ponto anexados aos autos, salvo no período de 06/03/2019 a 20/09/2019, quando será observada a frequência integral empreendida na escala 5x2, deduzidos, em ambos os casos, os períodos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho; g) a evolução salarial da autora; e h) a efetiva remuneração percebida mensalmente ao computar todas as parcelas salariais, inclusive aquelas reconhecidas nesta demanda (art. 457 da CLT; Súmulas 132 e 264 do TST; OJs-SDI-1 nº 97 e nº 259 do mesmo Tribunal).

Tratando-se de parcelas salariais habituais, que integram a remuneração para todos os efeitos, são devidas também as incidências das horas extras e do adicional noturno sobre repousos remunerados (25%), pela sua média numérica (Súmula 347 do TST), e, separadamente, na forma da OJ-SDI-1 nº 394 do TST, sobre férias com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1/3, em FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada seja porque a autora foi dispensada por justa causa, seja em razão do precedente firmado pelo TST no julgamento do RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201).

Afastam-se, por outro lado, as pretendidas repercussões da

parcela em aviso prévio indenizado, nas férias proporcionais + 1/3, na gratificação natalina proporcional de 2023 e na indenização de 40% do FGTS, em face da justa causa aplicada à trabalhadora (aviso de dispensa de ID [89c5162](#) e TRCT de ID [a544176](#)).

Registre-se, a fim de se evitar questionamentos futuros, que o fato de as normas coletivas determinarem que seja aplicado sobre os adicionais de horas extras e noturno um percentual correspondente ao DSR não implica autorização para produção cumulativa de reflexos sobre as demais parcelas de natureza salarial.

Isso porque, a norma convencional estipulou critério mais benéfico para a apuração dos reflexos em RSR: afasta-se o critério ordinário de se dividir o total de horas extras pelo número de dias úteis e multiplicar-se tal quociente pelo número de dias de repouso dentro do mês de apuração.

Não há, contudo, no texto das CCTs dos aeroviários, repita-se, nada que autorize a interpretação de que os reflexos sejam tratados como principal e reflitam, à revelia da OJ-SDI-1 nº 394 do TST e das ocorrências de bis in idem, nas demais parcelas salariais.

Ademais, salta aos olhos que o texto convencional consigna expressamente que os percentuais totais dos adicionais de horas extras e noturno são compostos, em parte, por reflexos em RSR. Isto é, não há termo convencional que retire a natureza de "reflexos em repouso" dos 25% convencionalmente fixados, devendo tal critério prevalecer, pelo que não há falar na existência de "norma mais benéfica", como pretende o empregado.

E mais, como restou fixado nos parâmetros de apuração das parcelas, deverá ser observada a tese firmada no tema 09, julgado pelo TST no IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024, de modo que apenas em relação às horas extras prestadas a partir de 20/03/2023 (o que não é o caso), é que será aplicada a nova redação dada à OJ-SDI-1 nº 394 do TST, prevalecendo, por segurança jurídica, o entendimento antigo até aquela data.

Com tais fundamentos, ficam expressamente rejeitados os argumentos autorais e defensivos em sentido contrário ao entendimento aqui adotado, ressaltando-se, inclusive, que ao julgador não se impõe refutar, um a um, os argumentos suscitados pelas partes que não sejam capazes de, em tese, infirmar a conclusão por ele adotada (Reclamação nº 48.794-SP, do STF).

#### FOLGAS, DOMINGOS E FERIADOS

A Súmula 146 do TST prevê que o trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensado, deverá ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Significa dizer que o pagamento das parcelas em tela apenas

será devido quando o empregado laborar em domingos e feriados nos quais não estaria obrigado contratualmente para tanto, sem a devida folga compensatória nos 06 dias consecutivos a esse labor, compensação a que atenderia aos ditames do art. 67 da CLT.

Registre-se, ainda, que a norma coletiva é expressa ao limitar o direito à folga complementar apenas aos feriados, nada prevendo quando o dia de descanso coincidir com domingos.

No caso concreto, os controles de ponto anexados ao feito foram validados quanto à frequência neles estampada. E, com base nos documentos trazidos ao feito, observa-se que a autora sempre contou com, ao menos, uma folga semanal.

Tomando como exemplo os meses de janeiro/2020 e abril/2020 citados em réplica no tópico “5.3 DOMINGOS E FERIADOS” (ID [21b8b3c](#)), observa-se que a folga regulamentar coincidiu com os domingos nos dias 05/01/2020, 19/01/2020, 05/04/2020, 12/04/2020, 19/04/2020 e 26/04/2020 (ID [60254ed](#)).

É forçoso concluir, portanto, que o direito tutelado pela Lei nº 605/49 foi regularmente satisfeito, sobretudo porque a folga da trabalhadora foi coincidente com o domingo em diversas oportunidades ao longo dos meses.

Logo, indefere-se desde já o pedido de pagamento em dobro dos domingos laborados ao longo de todo o período de trabalho.

O mesmo pode-se dizer em relação às alegadas folgas “não usufruídas dentro de 7 dias”, pois não se observa a prestação de serviço no dia destinado ao repouso.

Em relação aos feriados, e com base nos meses citados na amostragem, observa-se a prestação de serviço no dia 01/01/2020, com folga compensatória em 03/01/2020. Constata-se também o trabalho em 21/04/2020, com folga compensatória em 22/04/2020.

Em depoimento pessoal, a reclamante confessou ter desfrutado de folgas compensatória pelo trabalho empreendido nessas oportunidades. Além disso, os contracheques apontam a quitação da rubrica “DOMINGO/FERIADO 100% (ID [b437a18](#)).

Assim sendo, com base na prova produzida, notadamente diante da confissão da parte autora, conclui-se que os feriados foram devidamente compensados e aqueles que não foram objeto de compensação na mesma semana, pagos nos respectivos contracheques.

Logo, é igualmente improcedente a pretensão de recebimento em dobro pelos feriados laborados, o que prevalece inclusive no período anterior a 21 /10/2019, haja vista a confissão da reclamante e a inexistência de prova de que a realidade contratual tenha sido diversa naquele período.

Já no tocante aos feriados coincidentes com o dia de folga

regulamentar, o caput da cláusula 11ª das normas coletivas aplicáveis aos contratos de trabalho do reclamante cuidam de norma que impõe uma obrigação de fazer, cujo descumprimento implica, quando muito, a imposição de multa convencional. Com efeito, inexistente nas normas coletivas determinação para o pagamento, de modo singelo ou dobrado, das folgas complementares quando elas não forem concedidas a tempo e modo, a exemplo do que está previsto no item “11.1” dos instrumentos normativos, hipótese em há a efetiva prestação de serviço aos feriados. Tratando-se de norma coletiva, a interpretação deve se dar de modo restritivo, nos exatos limites da manifestação de vontade das partes convenientes, razão pela qual é improcedente o pedido nesse particular.

O mesmo pode-se dizer em relação às pretendidas folgas agrupadas, pois inexistente nas normas coletivas determinação de pagamento quando não concedidas.

### AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Pleiteia a reclamante o pagamento de tíquetes-alimentação nas oportunidades em que houve a extrapolação do limite de 02 horas extras diárias, a teor do que dispõe a norma coletiva aplicável à espécie.

As normas coletivas, em sua cláusula 10.5 (CCT 2020/2021, por exemplo - ID [6619236](#)), asseguram, in verbis:

“Na hipótese de prorrogação que ultrapassar 02 (duas) horas, o empregador fornecerá auxílio alimentação ao aeroviário, a partir de 01 de dezembro de 2020, no valor correspondente a R\$ 14,50 (quatorze reais e cinquenta centavos) exceto quando fornecer refeição através de serviços próprios ou de terceiros.”

No caso concreto, em face dos critérios de apuração de jornada fixados nos autos, constata-se que o limite de 02 horas extras diárias foi ultrapassado em algumas oportunidades, tornando-se, assim, devido o auxílio-alimentação, quando se verificar tal violação.

Logo, julga-se procedente o pedido, devendo a reclamada pagar ao reclamante o auxílio-alimentação, em todas as oportunidades em que se verificar a prestação de horas extras acima do limite imposto pelas normas convencionais, no curso do pacto laboral abrangido pela juntada das respectivas CCTs, devendo, em liquidação, serem observados os seguintes parâmetros: a) os critérios de apuração da jornada de trabalho fixados nesta sentença; b) a frequência estampada nos controles de ponto anexados aos autos, salvo no período de 06/03/2019 a 20/09/2019, quando será observada a frequência integral empreendida na escala 5x2, deduzidos, em ambos os casos, os períodos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho; e c) os valores estabelecidos pelas normas coletivas para o pagamento da parcela.

## RESSARCIMENTO DE DESPESAS

Pleiteia a reclamante o ressarcimento dos gastos despendidos com apresentação pessoal (vestimenta, maquiagem, unhas e demais acessórios utilizados durante a prestação dos serviços), os quais eram exigidos pela empregadora, apontando o valor mensal de R\$ 350,00.

A reclamada, ao seu turno, não nega a existência de um padrão de apresentação, em especial às trabalhadoras mulheres. No entanto, alega que não exigia nada além das medidas básicas de higiene. Além disso, impugna os valores apontados na inicial, por considerá-los exagerados, sobretudo porque a trabalhadora não fez prova dos aludidos gastos.

Como visto, a reclamada admite a exigência de um certo padrão de apresentação às empregadas mulheres, sendo que as despesas para tal padrão, embora suportadas pela empregada, convertiam-se em favor do empreendimento da ré.

Assim, é dela o dever de arcar com as despesas suportadas pela trabalhadora para que esta mantivesse o padrão exigido pela empresa, porquanto são da empregadora os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT).

Já no que se refere ao valor, não comprovou a reclamante o gasto mensal de R\$ 350,00 (art. 994 do CC).

Assim, valendo-se o Juízo dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, e tendo em vista que a reclamante não trabalhava diretamente com o atendimento ao público, mas no setor de manutenção, fixa-se que o valor gasto para manter o padrão exigido pela reclamada foi de R\$ 100,00 por mês (art. 375 do CPC).

Nessa ordem de ideias, condena-se a reclamada a restituir à reclamante a quantia de R\$ 100,00 por mês, referentes aos gastos com o padrão exigido para a execução do trabalho, ao longo de todo o período imprescrito do contrato de trabalho.

## PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Em contestação a reclamada informa que a reclamante não faz jus à PPR, pois, nos termos do ACT que regulamenta o pagamento da parcela, “o colaborador desligado que abrir chamado na central de atendimento confirmando e atualizando seus dados bancários”, o que deixou de ser feito pela reclamante.

A autora foi dispensada em 07/03/2023 e é incontroverso (por ausência de impugnação específica - art. 341 do CPC), que a parcela foi quitada aos empregados ativos em 20/04/2023, no valor correspondente a 01 salário-básico.

A reclamada não apresentou norma coletiva prevendo a

condição impeditiva apontada em defesa, de sorte que prevalece o entendimento fixado na Súmula 451 do TST.

Nessa ordem de ideias, e considerando que o PPR pago em abril /2023 correspondente aos resultados obtidos pela empresa no ano anterior, quando o contrato de trabalho ainda estava ativo e a autora prestou serviço por todo o período de apuração, defere-se a participação nos resultados referente ao ano de 2022, no valor correspondente a 01 salário-básico da trabalhadora vigente na data da dispensa, devidamente reajustado pelas diferenças salariais deferidas nos autos.

#### MULTA CONVENCIONAL

A reclamante indicou inúmeras violações a cláusulas das convenções coletivas de trabalho no que tange às horas extras (11ª), ao auxílio-alimentação (11.5), à compensação dos domingos e feriados (12ª) e aos cursos de capacitação (cláusula 15ª) para fins de pagamento da multa normativa prevista nos instrumentos coletivos.

As normas coletivas estipulam o pagamento de uma multa por descumprimento de qualquer cláusula, não trazendo previsão de pagamento acumulado por violação.

Sendo assim, tendo sido verificada a violação de cláusulas de normas coletivas relativas a horas extras, por exemplo, condena-se a reclamada a pagar à parte autora 01 multa normativa por convenção coletiva violada e vigente no curso do contrato de trabalho.

#### DEDUÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica autorizada a dedução dos valores pagos a idêntico título das parcelas ora deferidas (principais e reflexos), conforme recibos trazidos aos autos (arts. 787 da CLT e 434 do CPC), observando-se, no que couber, o disposto na OJ-SDI-1 nº 415 do TST.

Lado outro, não há falar em compensação, haja vista que não há prova nos autos de que a reclamada seja credora da reclamante.

#### JUSTIÇA GRATUITA

Diante do requerimento formulado na inicial, da declaração de pobreza de ID [348818f](#) e considerando o que decidiu o TST no julgamento do IncJulgRREmbRep-277-83.2020.5.09.0084 (art. 927, V, do CPC c/c art. 15, I, “e”, da Instrução Normativa nº 39 do TST), concede-se à autora os benefícios da gratuidade da justiça, com fulcro no art. 5º, XXXV e LXXIV, da CR/88, art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, art. 99, 3º, do CPC e art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/70.

### HONORÁRIOS PERICIAIS

Em face das disposições previstas no art. 790-B da CLT, com redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/17, ficarão a cargo da reclamada, sucumbente no objeto da perícia, o ônus de quitar os honorários periciais referentes ao laudo técnico para apuração da insalubridade e da periculosidade, ora arbitrados em R\$ 3.000,00, a serem pagos ao perito Reginaldo Xavier de Macedo, os quais deverão ser corrigidos a partir da data desta sentença, nos moldes da OJ-SDI-1 nº 198 do TST.

### HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Nos termos do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467 /2017, arbitram-se honorários sucumbenciais recíprocos, em favor dos advogados das partes, ora fixados em 5% cada (§ 2º) e calculados sobre o valor do proveito econômico obtido por cada uma delas, conforme se apurar em liquidação de sentença. A parcela devida pela reclamada aos advogados da parte autora será calculada sobre o valor líquido de que resultar a liquidação, observado o disposto na TJP nº 04 do TRT da 3ª Região. A parcela devida pela autora aos patronos da parte ré, por sua vez, será apurada sobre a estimativa dos valores indicados na inicial aos pedidos julgados totalmente improcedentes (Súmula 326 do STJ). Quanto aos honorários advocatícios a que foi condenada a obreira, beneficiária da justiça gratuita, observem-se os termos da decisão proferida pelo STF na ADI 5.766.

### CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA

Considerando a decisão proferida pelo Excelso STF nos autos das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5.867 e 6.021, deverão ser aplicados os índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral.

Portanto, observadas as alterações legislativas promovidas pela Lei nº 14.905/2024 e o entendimento firmado pela SDI-1 do TST no julgamento do E-EDRR-713-03.2010.5.04.0029 (DJE 25/10/2024), incidirá "a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406".

A correção monetária incidirá a partir do 1º (primeiro) dia útil

seguinte ao mês da prestação de serviços, na forma da Súmula 381 do TST. Os créditos referentes ao FGTS serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas, segundo OJ-SDI-1 nº 302 do TST.

A correção monetária e os juros computados a partir do ajuizamento da ação somente cessarão com o efetivo pagamento do crédito reconhecido em juízo, nos termos da Súmula 15 deste TRT.

#### DESCONTOS DO INSS E IRRF

Os descontos previdenciários serão apurados nos termos da Lei nº 8.212/91, devendo processar-se o seu recolhimento no prazo legal, relativamente às parcelas de natureza salarial (i. diferenças salariais e seus reflexos em horas extras, férias gozadas + 1/3 e gratificação natalina; ii. adicional de periculosidade e seus reflexos em horas extras, férias gozadas + 1/3 e gratificação natalina; e iii. horas extras e adicional noturno, bem como seus respectivos reflexos em RSR, férias gozadas + 1/3 e gratificação natalina), sob pena de execução, conforme Emenda Constitucional nº 20 /98 (Súmula 368 do TST).

Por outro lado, fica registrado que a sistemática da desoneração da folha de pagamento para as empresas do setor de transporte aéreo de passageiros tornou-se possível a partir de janeiro/2013, nos termos do inciso III, parágrafo 3º, art. 8º da Lei nº 12.546/11, cuja vigência foi estabelecida pelo inciso II, parágrafo 2º, art. 78 da Lei nº 12.715/12.

Assim, as empresas de tal setor que se enquadrassem nos requisitos legais e efetivamente passassem a se vincular ao novo sistema de tributação teriam como base de cálculo das contribuições previdenciárias, em sua quota patronal, não mais a remuneração paga, devida ou creditada aos seus trabalhadores (art. 22, Lei nº 8.212/91), mas a receita bruta da sociedade empresária.

Vale ainda ressaltar, por oportuno, que, como esclarece o art. 18 da Instrução Normativa da RFB nº 1.436/13, a desoneração produzirá efeitos apenas para as competências em que a contribuição previdenciária foi apurada e recolhida sobre a receita bruta empresarial, isto é, apenas para o período em que a empresa estava submetida à CPRB (Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta). Para as demais competências, será observada a legislação vigente na época da prestação dos serviços.

O entendimento predominante atual do TST e do TRT da 3ª Região segue no sentido de que são aplicáveis, na execução trabalhista, os efeitos da desoneração tributária da cota patronal das contribuições previdenciárias, mediante a devida comprovação documental nos autos do processo.

Citam-se as seguintes ementas:



## "RECOLHIMENTOS

## PREVIDENCIÁRIOS.

DESONERAÇÃO FISCAL. LEI Nº 12.546/2011. CONTRATO EXTINTO. CRÉDITO RECONHECIDO EM JUÍZO. APLICABILIDADE. REITERADA JURISPRUDÊNCIA DA COL. CORTE SUPERIOR TRABALHISTA. Extraí-se da reiterada jurisprudência da Col. Corte Superior Trabalhista que a aplicação do regime de recolhimento previdenciário previsto na Lei 12.546/2011 não se limita apenas aos contratos de trabalho em curso, mas está vinculada ao período no qual a empresa esteve submetida ao regime de contribuição incidente sobre a receita bruta e à prestação de serviços. Assim, e na esteira da iterativa jurisprudência do Col. TST, esta d. Turma, revendo posicionamento anteriormente adotado, passou a entender que a desoneração previdenciária prevista na legislação em comento também incide sobre o cálculo das contribuições previdenciárias patronais oriundas de decisões proferidas no âmbito desta Especializada, não se limitando aos contratos em curso." (TRT da 3.ª Região; PJe: 001066711.2021.5.03.0031 (ROT); Disponibilização: 19/03/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, página 952; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

"CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO. Para se beneficiarem do regime especial de recolhimento da contribuição previdenciária patronal previsto na Lei 12.546/2011, as executadas devem comprovar nos autos que aderiram à substituição do recolhimento previdenciário sobre a folha de pagamentos, pela contribuição sobre a receita bruta, devendo apresentar, outrossim, toda a documentação exigida pela referida Lei. Não se desincumbindo a parte devedora de tal ônus probatório, não há como ser acolhida a sua pretensão de desoneração da folha de pagamento para fins de apuração e recolhimento das contribuições previdenciárias devidas." (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010776-46.2021.5.03.0024 (AP); Disponibilização: 24/06/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, página 2957; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) José Nilton Ferreira Pandelot)

Compulsando-se os autos, verifica-se que a reclamada comprovou suas alegações de enquadramento no regime da desoneração da folha de pagamentos, parcialmente. Encontram-se juntados documentos aptos a comprovar a sua adesão à sistemática tributária especial, conforme ID [8c8564b](#), entre janeiro/2013 e novembro/2015. Para os demais períodos, não houve comprovação de enquadramento, devendo ser mantida a execução das contribuições previdenciárias integralmente.

Considerando que o objeto da presente ação envolve direitos

trabalhistas violados a partir de 06/03/2019 (marco prescricional), determina-se o recolhimento das contribuições previdenciárias relativas à quota patronal sobre as parcelas deferidas nesta demanda.

Quanto aos descontos do IR, fica esclarecido que correrão por conta da reclamada, a qual tem, desde já, autorização para proceder aos descontos respectivos do crédito da reclamante, os quais deverão ser calculados mês a mês (regime de competência), na forma prevista no art. 12-A da Lei nº 7.713/88 (alterado pela Lei nº 12.350/10) e demais normas da SRF em vigor na data da publicação da sentença, não devendo o imposto de renda incidir sobre os juros de mora (OJ-SDI-1 nº 400 do TST), observando-se, ainda, no que couber, o disposto no Provimento 01/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e na Súmula 368 do TST.

### 3 – CONCLUSÃO

Ante o exposto, na ação trabalhista movida por ----- contra GOL LINHAS AÉREAS S.A., decide-se:

- I. INDEFERIR a tramitação preferencial do processo;
- II. DECLARAR, DE OFÍCIO, a incompetência material desta Justiça Especializada para determinar que a ré apresente os comprovantes de recolhimento das contribuições previdenciárias relativamente ao período contratual da reclamante, extinguindo-se o processo sem resolução do mérito nesse particular (art. 485, IV, CPC);
- III. REJEITAR a preliminar de inépcia da inicial;
- IV. RATIFICAR a decisão contra a qual a reclamada formulou protestos;
- V. REJEITAR as impugnações de documentos e de valores apresentadas nos autos;
- VI. RECONHECER a unicidade contratual pleiteada na inicial, declarando-se ter existido uma única relação de trabalho entre reclamante e reclamada, com início em 01/10/2018, na condição de “aprendiz”, passando a trabalhadora a exercer o cargo de “assistente administrativo II” em 21/10/2019;
- VII. ACOLHER a prescrição parcial arguida, para declarar

prescritos eventuais direitos da parte autora anteriores a 06/03/2019, nos termos do art. 7º, XXIX, da CR/88, tomando-se por extinto o processo, nesse particular, com resolução do mérito, ex vi do art. 487, IV, do CPC; e

VIII. JULGAR PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados

na inicial, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, após o trânsito em julgado desta decisão, conforme se apurar em liquidação de sentença, as seguintes parcelas:

a) diferenças salariais, devidas mês a mês, entre o salário-básico que foi pago à trabalhadora e aqueles quitados em favor dos modelos -----, a partir de 01/03/2022; -----, no período de 03/03 /2019 a 20/10/2019; -----, a partir de 06/03/2019; e -----, também a partir de 06/03/2019, observados os critérios de apuração fixados nos fundamentos, incidindo reflexo em horas extras, inclusive domingos e feriados (pagos e objeto da condenação), férias integrais com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1/3, sobre FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada);

b) adicional de periculosidade, no percentual de 30% sobre o salário-básico da autora, recomposto pela equiparação salarial deferida, devido mês a mês a partir de 06/03/2019, incidindo reflexos sobre férias com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1/3, em FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada), devendo o referido adicional compor ainda a base de cálculo das horas extras (pagas e objeto da condenação);

c) horas extras, assim consideradas aquelas empreendidas para além da 6ª diária de efetivo labor, aqui incluídos os cursos de capacitação, devidas ao longo de todo o período impreso do contrato de trabalho, observados os critérios de apuração fixados nos fundamentos, incidindo reflexos sobre repousos remunerados (25%), pela sua média numérica (Súmula 347 do TST), e, separadamente, na forma da OJ-SDI-1 nº 394 do TST, sobre férias com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1/3, em FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada);

d) adicional noturno incidente sobre as horas laboradas no período compreendido entre as 22h de um dia e as 05h do dia seguinte e em sequência, após às 05h da manhã, observados os critérios de apuração fixados nos fundamentos, incidindo reflexos sobre repousos remunerados (25%), pela sua média numérica (Súmula 347 do TST), e, separadamente, na forma da OJ-SDI-1 nº 394 do TST, sobre férias com um terço, 13º salários e de todos, à exceção das férias indenizadas + 1 /3, em FGTS (que deverá ser depositado em conta vinculada);

e) auxílio-alimentação, em todas as oportunidades em que se verificar a prestação de horas extras acima do limite imposto pelas normas convencionais, no curso do pacto laboral abrangido pela juntada das respectivas CCTs, observados os demais critérios de apuração fixados nos fundamentos;

f) indenização no valor de R\$ 100,00 por mês, referentes aos gastos com o padrão de apresentação exigido para a execução do trabalho, ao longo de todo o período impreso do contrato de trabalho;

g) participação nos resultados referente ao ano de 2022, no valor correspondente a 01 salário-básico da trabalhadora vigente na data da dispensa, observados os critérios de apuração fixados nos fundamentos; e

h) 01 multa normativa por convenção coletiva violada e vigente no curso do período imprescrito do contrato de trabalho.

Como obrigação de fazer, condena-se a reclamada a reemitir e a entregar à reclamante o formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), no prazo de 10 dias contados do trânsito em julgado e mediante intimação específica, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 100,00, até o limite de R\$ 1.500,00, devendo ser observadas as conclusões apresentadas no ensaio técnico de ID [2e36460](#), complementado pelos esclarecimentos de ID [b777176](#), inclusive o período contratual de exposição apontado pelo expert (art. 11, § 1º, da CLT).

Fica autorizada a dedução dos valores pagos a idêntico título das parcelas ora deferidas (principais e reflexos), conforme recibos trazidos aos autos, observando-se, no que couber, o disposto na OJ-SDI-1 nº 415 do TST.

Tudo observando-se os parâmetros fixados nos fundamentos, que integram este decisum em sua totalidade.

Considerando a decisão proferida pelo Excelso STF nos autos das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5.867 e 6.021, deverão ser aplicados os índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral.

Portanto, observadas as alterações legislativas promovidas pela Lei nº 14.905/2024 e o entendimento firmado pela SDI-1 do TST no julgamento do E-EDRR-713-03.2010.5.04.0029 (DJE 25/10/2024), incidirá “a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item “i” da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406”.

A correção monetária incidirá a partir do 1º (primeiro) dia útil seguinte ao mês da prestação de serviços, na forma da Súmula 381 do TST. Os créditos referentes ao FGTS serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas, segundo OJ-SDI-1 nº 302 do TST.

A correção monetária e os juros computados a partir do ajuizamento da ação somente cessarão com o efetivo pagamento do crédito reconhecido em juízo, nos termos da Súmula 15 deste TRT.

Os descontos previdenciários serão apurados nos termos da Lei nº 8.212/91, devendo processar-se o seu recolhimento no prazo legal, relativamente às parcelas de natureza salarial (i. diferenças salariais e seus reflexos em horas extras, férias gozadas + 1/3 e gratificação natalina; ii. adicional de periculosidade e seus reflexos em horas extras, férias gozadas + 1/3 e gratificação natalina; e iii. horas extras e adicional noturno, bem como seus respectivos reflexos em RSR, férias gozadas + 1/3 e gratificação natalina), sob pena de execução, conforme Emenda Constitucional nº 20 /98 (Súmula 368 do TST).

Autorizam-se os descontos de IRPF acaso existentes à época do repasse, que deverão ser comprovados nos autos (OJ-SDI-1 nº 400 e Súmula 368 do TST).

Reconhecidos os benefícios da gratuidade da justiça à autora, com fulcro no art. 5º, XXXV e LXXIV, da CR/88, art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, art. 99, 3º, do CPC e art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/70.

Em face das disposições previstas no art. 790-B da CLT, com redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/17, ficarão a cargo da reclamada, sucumbente no objeto da perícia, o ônus de quitar os honorários periciais referentes ao laudo técnico para apuração da insalubridade e da periculosidade, ora arbitrados em R\$ 3.000,00, a serem pagos ao perito Reginaldo Xavier de Macedo, os quais deverão ser corrigidos a partir da data desta sentença, nos moldes da OJ-SDI-1 nº 198 do TST.

Nos termos do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467 /2017, arbitram-se honorários sucumbenciais recíprocos, em favor dos advogados das partes, ora fixados em 5% cada (§ 2º) e calculados sobre o valor do proveito econômico obtido por cada uma delas, conforme se apurar em liquidação de sentença. A parcela devida pela reclamada aos advogados da parte autora será calculada sobre o valor líquido de que resultar a liquidação, observado o disposto na TJP nº 04 do TRT da 3ª Região. A parcela devida pela autora aos patronos da parte ré, por sua vez, será apurada sobre a estimativa dos valores indicados na inicial aos pedidos julgados totalmente improcedentes (Súmula 326 do STJ). Quanto aos honorários advocatícios a que foi condenada a obreira, beneficiária da justiça gratuita, observem-se os termos da decisão proferida pelo STF na ADI 5.766.

Custas processuais, pela reclamada, no importe de R\$ 4.000,00, calculadas sobre R\$ 200.000,00, valor que se atribui à condenação.

Advirtam-se às partes que a oposição de Embargos de Declaração com evidente intuito protelatório sujeitará o embargante à imposição de multa, conforme dispõe o art. 793-C da CLT c/c art. 1.026, § 2º, do CPC, a ser fixada em percentual sobre o valor da causa ou da condenação, a critério deste Juízo.

Intimem-se as partes, desta decisão.

Promova a Secretaria da Vara as alterações cadastrais necessárias em face do indeferimento da tramitação preferencial do feito.

bcs

PEDRO LEOPOLDO/MG, 17 de março de 2025.

MARIA IRENE SILVA DE CASTRO COELHO  
Juíza Titular de Vara do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por MARIA IRENE SILVA DE CASTRO COELHO, em 17/03/2025, às 14:48:01 - 33d8053  
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/25031713591489800000213010415?instancia=1>  
Número do processo: 0010264-48.2024.5.03.0092  
Número do documento: 25031713591489800000213010415