



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

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário** **1000024-46.2025.5.02.0004**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 10/01/2025

**Valor da causa:** R\$ 1.231.672,37

**Partes:**

**RECLAMANTE:** ----

ADVOGADO: RAISSA CAYRES VIANA

ADVOGADO: RAQUEL STABILE MORANDI

**RECLAMADO:** NU PAGAMENTOS S.A.

ADVOGADO: RODRIGO SEIZO TAKANO

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

**RECLAMADO:** NU BRASIL SERVICOS LTDA.

ADVOGADO: RODRIGO SEIZO TAKANO

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

**RECLAMADO:** NU FINANCEIRA S.A. - SOCIEDADE DE  
CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO

ADVOGADO: RODRIGO SEIZO TAKANO

ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA

**PERITO:** ----

**PERITO:** ----

PODER JUDICIÁRIO



JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO  
1000024-46.2025.5.02.0004  
: RAUL FONSECA DE OLIVEIRA  
: NU PAGAMENTOS S.A. E OUTROS (2)

## SENTENÇA

### I – RELATÓRIO

---- (parte autora) ajuizou reclamação

trabalhista, em 10/01/2025, em face de NU PAGAMENTOS S.A. (1ª parte ré), NU BRASIL SERVICOS LTDA (2ª parte ré) e NU FINANCEIRA S.A. - SOCIEDADE DE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO (3ª parte ré), todos devidamente qualificados. Alega que foi admitido em 16/07/2018 para exercer a função de especialista, sendo imotivadamente dispensado em 16/02/2024. Por esses e outros fatos que declina na inicial pleiteia a nulidade de transferência para 2ª parte ré, o reconhecimento do enquadramento como bancário/financiário, o pagamento de horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, integração da ajuda de custo, indenização pelo labor em home office, indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional, uso indevido de imagem, dentre outros pedidos discriminados. Atribuído à causa o valor de R\$ 1.231.672,37. Inicial com documentos.

Conciliação rejeitada.

A parte ré apresentou defesa escrita, na forma de contestação, com documentos, impugnando o mérito com as razões de fato e de direito ali contidas.

Foram colhidos o depoimento da parte autora, do preposto da parte ré e de três testemunhas.

A parte autora manifestou-se em réplica.

Realizadas perícias para apuração de periculosidade e de doença ocupacional.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais escritas.

Prejudicada conciliação final.

É o relatório. Decido.

## II – FUNDAMENTAÇÃO Medidas

saneadoras:

a) Intimações com abreviatura do nome e do sobrenome das partes

A publicação de intimações com abreviatura de nome e sobrenome das partes contraria o disposto no art. 272, §§ 2º e 3º do CPC e gera nulidade processual, razão pelo qual fica indeferido o requerimento feito pela parte autora a esse respeito.

b) Penalidade prevista no art. 400 do CPC

Conquanto a parte autora tenha requerido a aplicação das penalidades previstas no art. 400 do CPC, estas somente se aplicam diante de determinação judicial para a apresentação do documento ou coisa, nos termos dos arts. 397 a 399 do CPC, o que não se verifica na hipótese dos autos. Rejeito

c) Impugnação de documentos

As partes impugnam, reciprocamente e de forma genérica, os documentos acostados aos autos.

Inexistindo impugnação específica quanto à autenticidade dos documentos apresentados, não se encontra preenchido o requisito previsto no artigo 436, II e parágrafo único do CPC. Rejeito.

Incompetência material

A competência em razão da matéria é estabelecida não só pelo pedido, mas também pela causa de pedir. De forma que, para que a Justiça do Trabalho seja competente faz-se necessário que o pedido decorra da relação de trabalho havida entre as partes (artigo 114, I, CRFB/88).

Na hipótese dos autos, os pedidos formulados pela parte autora decorrem da relação de emprego que alega ter mantido com a parte ré, o que se insere no âmbito da competência desta Justiça Especializada.

Ademais, conquanto a incompatibilidade da arbitragem com o direito individual do trabalho tenha sido expressamente excepcionada pela Lei 13.467 /2017, por meio da qual o legislador passou a permitir a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de trabalho em que a remuneração do trabalhador for superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS, desde que prevista por iniciativa do empregado ou mediante a sua expressa concordância (art. 507-A, da CLT), não é essa a hipótese dos autos. Rejeito.

Prescrição quinquenal

Diante da necessidade de regulamentação das relações privadas durante o período de pandemia da Covid-19, declarada pela OMS no dia 11 de março, foi publicada, em 12 de junho de 2020, a Lei nº 14.010.

Nesse contexto, o Regime Jurídico Emergencial e Transitório (RJET) estabeleceu em seu artigo 3º hipótese de suspensão ou impedimento da prescrição, dispondo que “Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020”.

Assim, tendo em vista que a suspensão dos prazos prescricionais se deu com a entrada em vigor da Lei 14.010/2020, na data de sua publicação no dia 12/06/2020, os prazos prescricionais ficaram suspensos de 12/06 /2020 a 30/10/2020.

Desse modo, estão prescritas as pretensões condenatórias cujas exigibilidades são anteriores a cinco anos da data do ajuizamento da ação, somado ao período de suspensão previsto no dispositivo acima citado (05 anos + 141 dias corridos).

Na hipótese dos autos, o contrato de trabalho objeto desta ação teve início em 16/07/2018, tendo sido proposta reclamação trabalhista anterior com pedidos idênticos em 19/09/2024, data em que foram interrompidos os prazos bienal e quinquenal. Assim, o marco inicial da prescrição quinquenal é a data de ajuizamento da primeira reclamação, nos termos do art. 202, parágrafo único, do Código Civil e do entendimento fixado na Súmula 268 do C. TST.

Desse modo, estão alcançadas pela prescrição as pretensões condenatórias cujas exigibilidades são anteriores a 01/05/2019, em razão do cômputo dos dias de suspensão do prazo prescricional previsto na Lei 14.010/2020, motivo pelo qual extingo-as com resolução do mérito, nos termos do art. 487, II, CPC/2015.

Limitação da condenação ao valor atribuído à causa

Os valores apontados na petição inicial são mera estimativa do conteúdo pecuniário pretendido e têm por objetivo cumprir a exigência contida no §1º do art. 840 da CLT e, conseqüentemente, definir o rito processual a ser seguido, não havendo que se falar em limitação aos respectivos valores em liquidação. Rejeito.

Nulidade da transferência para a 2ª parte ré. Vínculo de emprego com a 1ª parte ré. Enquadramento sindical. Condição de bancária. Condição de financeira. Benefícios previstos nas normas coletivas dos bancários/financeiros.

A parte autora relata que foi contratada pela 1ª parte ré, sendo posteriormente transferida para a 2ª parte ré, o que “não passou de manobra fraudulenta” com a finalidade de “desonerar dos direitos trabalhistas inerentes à atividade preponderante do grupo econômico”. Salienta que o objeto social da 2ª parte ré não guarda relação com o objeto social da 1ª parte ré, sendo que sempre esteve a cargo de tarefas relativas aos serviços bancários e financeiros oferecidos pelo grupo Nubank.

Pretende, assim, o reconhecimento da fraude de sua transferência para a 2ª parte ré e, conseqüentemente, do vínculo de emprego com a 1ª parte ré e da condição de financiária/bancária.

Pois bem. A transferência de empregado entre empresas do mesmo grupo econômico, desde que não cause prejuízos ao trabalhador, tampouco supressão de direitos, é lícita e está inserida no âmbito do poder diretivo do empregador.

Nesse sentido, a jurisprudência dos Tribunais:

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO A mudança de empregador, em razão de transferência aceita de forma tácita pelo empregado para empresa do mesmo grupo econômico, não acarreta, necessariamente, a rescisão do primeiro contrato de trabalho. Trata-se de alteração compreendida no poder diretivo do empregador, cuja ilicitude, a teor do art. 468 da CLT, dependeria da prova do prejuízo e da ausência de consentimento, ainda que tácito. Assim, mantidas as mesmas condições de trabalho e contados os direitos trabalhistas da data de início do primeiro contrato, não se divisa ilicitude na transferência, necessária à caracterização da rescisão contratual. Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 0391129-88.1997.5 .01.5555, Relator.: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 06/10/2004, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/10/2004)(grifos acrescidos)

EMENTA: TRANSFERÊNCIA. EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. SUPRESSÃO DE DIREITOS. Por si, a transferência de um empregado para uma empresa do mesmo grupo econômico não implica a conclusão de que houve supressão de direitos. Não há uma regra geral a regulamentar a matéria e cada situação deve ser analisada de acordo com as suas peculiaridades. (TRT-3 - RO: 0001711-12.2014.5 .03.0173, Relator.: Monica Sette Lopes, Nona Turma, Data de Publicação: 19/04/2017) (grifos acrescidos)

GRUPO DE EMPREGADOS TRANSFERIDOS PARA OUTRA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. INOCORRÊNCIA DE PREJUÍZO AOS EMPREGADOS. LICITUDE DA ALTERAÇÃO. Desde que não haja prejuízo para o empregado, é lícito ao empregador, com o fim de otimizar os trabalhos, transferi-lo para outra empresa do mesmo grupo econômico. (TRT-17 - RO: 00011626720165170132, Relator.: WANDA LÚCIA COSTA LEITE FRANÇA DECUZZI, Data de Julgamento: 23/04/2019, Data de Publicação: 15/05/2019) (grifos acrescidos)

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO PARA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. A transferência de empregado entre empresas do mesmo grupo econômico é lícita quando mantidas as mesmas condições de trabalho. O Plano de Desligamento Voluntário instituído posteriormente, pelo

antigo empregador, não atinge o trabalhador, na empresa para a qual foi transferido, porquanto não se trata de direito previsto no contrato de trabalho. (TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 010018521.2019.5.01 .0004, Relator.: MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES, Data de Julgamento: 06/04/2021, Oitava Turma, Data de Publicação: DEJT 2021-04-14) (grifos acrescidos)

Na hipótese dos autos, a transferência da parte autora da 1ª parte ré (Nu Pagamentos S.A) para a 2ª parte ré (Nu Brasil Serviços S.A) não gerou qualquer prejuízo a ele, que continuou sendo representado pelo Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo, com manutenção dos direitos existentes antes da transferência.

Desse modo, fica afastada a existência de fraude na transferência da parte autora.

Ademais, ao contrário do alegado na petição inicial, as atividades desempenhadas pela parte autora, consoante esclareceu em depoimento pessoal, em nada se assemelham aos serviços bancários, tampouco financeiros, visto que “até

janeiro/2021, desempenhou as funções de analista júnior (i) (até dezembro/2019) e pleno(ii) (até dezembro/2020); que a partir de dezembro/2020 passou a desempenhar a função de especialista; que como analista, fazia atendimento de clientes via telefone, chat e email; que como especialista continuou fazendo atendimento de clientes relacionado a limite bancário e passou a coordenar a parte técnica dos treinamentos; que, como analista pleno (II) fazia atendimento telefônico; que o atendimento telefônico aos clientes se dava em relação a todos os produtos do banco, citando aumento de limite, dúvida de faturas, programa de recompensas entre outros; que tinha autonomia para aumentar o limite do cartão de crédito do cliente em até R\$ 200,00; (...) que, como analista pleno, passou a atender mais funcionalidades na conta do cliente, citando emissão de cartão sem cancelamento do cartão anterior, além de participação em projetos e análise qualitativa dos atendimentos, que demandavam uma semana, pelo menos, ao mês de dedicação exclusiva”.

Com efeito, as atividades desenvolvidas pela parte autora estão inseridas no objeto social tanto da 1ª parte ré (ID 75306aa – prestação de serviços de emissão, de administração, de transferência e de pagamento relacionados a instrumentos de pagamento) quanto da 2ª parte ré (prestação de serviços acessórios e de escritório, apoio administrativo, atividade de teleatendimento - ID 7c61a9c).

Nesse sentido, ainda que as partes rés integrem grupo econômico, o enquadramento sindical da parte autora é determinado pela atividade preponderante do empregador, na forma do art. 511, §3º, da CLT, o que afasta seu enquadramento como bancária e/ou financeira.

Em nada altera essa conclusão o fato de a partir de junho de 2023 os empregados da 1ª parte ré terem passado a ser representados pelo sindicato dos trabalhadores em empresas do ramo financeiro, visto que consoante demonstrado pela parte ré essa alteração decorreu de negociação coletiva na qual ficou reconhecida que “por força de reorganização do Grupo Nu e das suas atividades econômicas”, as empresas signatárias “passarão a desenvolver atividades representadas pelo Sindicato das Sociedade de Crédito, Financiamento e Investimento do Estado de São Paulo”, uma vez que na referida data a parte autora não era empregado da 1ª parte ré e a referida norma coletiva não pode retroagir, sob pena de afronta ao disposto no art. 5º, XXXVI da CRFB/88 e à autonomia da vontade coletiva (art. 7º, XXVI, da CRFB/88).

Entendimento que vai ao encontro da tese de repercussão geral fixada STF no julgamento do tema 1046, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, que fixou a seguinte tese de repercussão geral: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”.

Portanto, julgo improcedente os pedidos de reconhecimento de fraude na transferência da parte autora da 1ª para a 2ª parte ré, bem como de reconhecimento de vínculo de emprego com a 1ª parte ré, da condição de bancário /financeiro e todos que dele dependiam (diferenças salariais – piso, auxílio-refeição e auxílio cesta alimentação, PLR, aviso prévio proporcional, requalificação profissional, vale cultura, adicional noturno, e retificação da CTPS).

Dispensa discriminatória. Reintegração.

Aduz a parte autora que houve discriminação na rescisão contratual por ser pessoa com deficiência e estar em tratamento psiquiátrico no momento da dispensa, não tendo a parte ré observado o dever de contratação de outra pessoa com deficiência para ocupar o mesmo cargo.

As partes rés negam que a parte autora tenha ocupado cargo destinado à pessoa com deficiência e alegam que cumprem corretamente a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Pois bem. Diante da negativa da defesa, incumbia à parte autora comprovar o fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT), porém permaneceu inerte a esse respeito, visto que o documento de id. 5ba6f0d não comprova que a parte autora foi contratada para cargo destinado à pessoa com deficiência.

Ainda que assim não fosse, cabe registrar que o art. 93 da Lei 8.213/91 não confere estabilidade no emprego às pessoas com deficiência ou reabilitadas integrantes da cota prevista no caput, mas apenas fixa um percentual mínimo de empregados com deficiência, que se não observado impede que sejam dispensados sem a contratação de outro trabalhador com deficiência.

Nesse sentido é o entendimento do Colendo Tribunal Superior

do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA.

APELO SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017.

REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. DISPENSA IMOTIVADA. ATENDIMENTO AO PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO DE CONTRATAÇÃO PARA IDÊNTICO CARGO. A SBDI -I desta Corte, na sua composição completa, em 4/5/2017, no julgamento do Processo nº E- ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, acórdão publicado no DEJT de 12/5/2017, de Relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva consolidou o entendimento no sentido de que a dispensa de empregado com deficiência ou reabilitado sem a subsequente contratação de outro empregado em condições semelhantes somente rende ensejo à reintegração no emprego caso a empresa não tenha observado o percentual mínimo exigido no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Uma vez respeitada a cota mínima legal, não há necessidade de que a contratação se dê para idêntico cargo, tendo em vista que tal exigência não se extrai nem do teor expresso do texto legal, nem da teleologia da norma. Precedentes. Óbice da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 10007339720185020078, Relator: Joao Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 06/10/2021, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/11/2021) (grifos acrescidos).

RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA. ARTIGO 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. PERCENTUAL MÍNIMO DE CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. COTA SOCIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A exigência prevista no artigo 93 da lei nº 8.213/91 traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa. Contudo, sua leitura não permite concluir que, ao tratar da necessidade de contratação de substituto de mesma condição do ex-empregado dispensado, impôs que a nova admissão fosse feita na mesma localidade ou na mesma função anteriormente ocupada. Com efeito, exige-se apenas que seja observada a cota mínima prevista em lei, mesmo porque o direito ali previsto constitui garantia social, e não individual. Nesse ponto, cumpre destacar que a jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, inclusive, se firmou no sentido de ser indevida a reintegração, ainda que não tenha havido a contratação de



substituto, se, ao tempo da dispensa, resultou mantido o percentual fixado no dispositivo em comento. No presente caso, o Tribunal Regional considerou "irrelevante que a reclamada não tenha comprovado que a cota de deficientes encontrava-se preenchida" no momento da dispensa da autora. A ré, parte interessada no aludido registro fático e detentora do ônus probatório, não opôs embargos de declaração. Assim, ao validar a dispensa da autora, a decisão recorrida ofendeu o artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. Recurso de revista conhecido e provido. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. Prejudicado o exame, ante o restabelecimento da sentença quanto ao tema. (TST - RRAg: 1000243-63.2019.5.02.0006, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 13/09/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2023)

Desse modo, considerando que a 2ª parte ré, empregadora da parte autora, comprovou a cota estabelecida no art. 93, da Lei 8.213/91 está preenchida (ID ad4c040), apresentando número superior ao exigido na legislação, não há como reconhecer a nulidade da dispensa por ofensa ao previsto no art. 93 da Lei 8.213/91.

Portanto, julgo improcedentes os pedidos de declaração de nulidade da dispensa e, por consequência, de reintegração no emprego e de pagamento em dobro dos valores devidos no período de afastamento.

#### Adicional de periculosidade

A parte autora narra que, a partir de meados de 2022, passou a trabalhar de forma híbrida, comparecendo presencialmente de uma a duas semanas por mês, ocasião em que ficava exposta a condições perigosas em razão da existência de tanques de combustível não enterrados nos andares térreo e primeiro subsolo.

As partes rés alegam que o escritório permaneceu fechado no período de março/2020 a agosto/2022, sendo adotado trabalho híbrido no período posterior a agosto/2022, bem como que a parte autora não trabalhava em área de risco, sendo observada a legislação vigente quanto ao armazenamento de tanques de combustíveis.

Pois bem. Do laudo pericial de id. e03f289 se extrai que o edifício que a parte autora trabalhou, localizado na Rua ---- possui doze pavimentos, sendo três subsolos, térreo e oito andares, e que:

“A manutenção do sistema de moto geradores é realizada pela empresa ----, diariamente, durante 24 horas nas duas unidades. Segundo a reclamada o local dispõe de bombeiros civis 24 horas por dia. O sistema de abastecimento dos tanques é feito com caminhão/carro tanque

(...)

Volume total de líquido inflamável armazenado em tanques aéreos no 1º subsolo dos edifícios: 1.200 litros”

E que,

“O Item 20.17.1 da NR 20, Portaria 3.214/78 e o Item 1, Anexo III, NR 20 (atualizada), Portaria 3.214/78 NÃO foram atendidos em razão dos tanques de armazenamento de inflamável, instalados no interior do edifício serem aéreos e não enterrados, conforme determina a Legislação. Ante o exposto, a área de risco passa a ser TODA a área interna da construção vertical”

Tendo o perito de confiança do juízo concluído que ficou caracterizada a periculosidade de acordo com a Letra “d”, Item 3, Anexo II, NR 16, Portaria 3.214/78, o item 20.17.1 da NR 20, Portaria 3.214/78; Item 1, Anexo III, NR 20 (atualizada), Portaria 3.214/78, no período de 11/01/2019 a 19/03/2020 e aproximadamente 7 semanas de forma presencial referente ao período de outubro de 2022 até 30 de julho de 2023.

Não obstante a conclusão do perito, as situações descritas no laudo pericial não implicam em periculosidade, visto que, conforme estabelece a NR 16, são consideradas perigosas as atividades executadas “no transporte e armazenagem de inflamáveis e líquidos e gasosos liquefeitos e de vasilhames vazios não desgaseificados ou decantados”, fazendo jus ao adicional de 30% todos os trabalhadores da área de operação.

E, conforme se extrai do inciso III do item 2 da NR-16, considera-se como área de risco aquela representada pela bacia de segurança e pela área interna do recinto onde estão instalados os tanques de armazenamento de líquido inflamável.

Nesse sentido, tem-se que a NR-16 é que estabelece critérios para delimitação da periculosidade, ao passo que a NR-20 apenas estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

Desse modo, considerando que a parte autora exercia suas atividades em local diverso de onde estavam instalados os tanques de combustível, não permanecendo nas áreas de risco definidas na NR-16, não há que se falar em exposição à situação perigosa.

Ademais, vale esclarecer que a hipótese descrita na OJ 385 da SDI-I do TST não se aplica ao caso em análise, visto que preceitua ser devida a periculosidade quando houver, em prédio vertical, tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal. Contudo, na hipótese em análise, ante a limitação individual dos tanques existentes na área interna e os limites estabelecidos pela NR-20, não foi constatado armazenamento de inflamável acima do limite legal.

Portanto, considerando que o juízo não está adstrito ao laudo pericial (art. 479 da CLT), deixo de acolher as conclusões do perito do juízo e, por consequência, julgo improcedente o pagamento do adicional de periculosidade e reflexos.

#### Indenização teletrabalho

A parte autora pugna pelo pagamento de indenização em razão da ausência de fornecimento de infraestrutura para execução de suas atividades laborais, orientações relativas à saúde e segurança no ambiente, inclusive quanto à ergonomia, e ao não reembolso das despesas com energia elétrica, telefone e internet no período de teletrabalho.

As partes rés alegam que o trabalho em home office foi adotado por orientação da OMS no início da pandemia de COVID-19, sendo disponibilizado formulário eletrônico para que os funcionários solicitassem os equipamentos necessários para o desenvolvimento de suas atividades, ainda no mês de março/2020. Acrescentam que foram disponibilizados à parte autora fones de ouvido, monitores, mousepad, modem roteador de internet da marca vivo e mesa para o trabalho.

Pois bem. Tratando-se de fato constitutivo de seu direito, cabia à parte autora comprovar as despesas adicionais efetuadas para que fosse possível desempenhar suas funções no trabalho em home office (art. 818, I, da CLT), ônus do qual não se desincumbiu a contento, visto que trouxe aos autos apenas cópias de conta de energia elétrica.

Não bastasse, as partes rés acostaram à defesa documento de devolução de itens fornecidos à parte autora para o desempenho das atividades em teletrabalho (id. 12e7e73), não especificamente impugnado pela parte autora, em que há discriminação de laptop, mouse, headset, teclado, dentre outros.

Desse modo, julgo improcedente.

#### Integração da ajuda de custo

A parte autora aduz que a partir do mês de abril/2021 passou a receber “ajuda de custo”, no valor fixo de R\$ 110,00 e requer o reconhecimento da natureza salarial da referida parcela e o pagamento dos respectivos reflexos.

As partes rés negam a natureza salarial da ajuda de custo, alegando que o valor era pago para ressarcir os gastos decorrentes do trabalho em home office iniciado no período da pandemia de COVID-19.

Pois bem. A ajuda de custo típica tem por finalidade ressarcir determinada despesa do empregado, que seja necessária à consecução de um serviço, razão pela qual ostenta caráter indenizatório - art. 457, §2º da CLT.

É incontroverso que a parte autora desempenhou suas funções

em home office, integralmente, no período de março/2020 a agosto/2022, e, predominantemente, a partir de setembro/2022, sendo certo que houve aumento das despesas domésticas em razão do trabalho desempenhado, o que permite concluir que os valores pagos pelas partes rés se destinavam a ressarcir referidos gastos.

Assim, considerando que a ajuda de custo, ainda que paga habitualmente, não se incorpora ao contrato de trabalho (art. 457, §2º da CLT) e que há previsão expressa de que o reembolso de despesas com a infraestrutura do teletrabalho não integra a remuneração do empregado (art. 75-D, parágrafo único, da CLT), julgo improcedente os pedidos de integração da ajuda de custo ao salário e de pagamento dos respectivos reflexos. Jornada de trabalho

a) Período trabalhado até 31/12/2020. Horas extras.

A parte autora relata que trabalhava de terça-feira a sábado e em três domingos mensais, das 16h30 à 01h, exceto no período de janeiro/2020 a dezembro/2020, em que iniciava a jornada de trabalho às 15h uma vez na semana. Sustenta que trabalhou em sábados, domingos e feriados além dos constantes de sua escala de trabalho, bem como que os horários constantes dos cartões de ponto não refletem a realidade, uma vez que havia determinação para que encerrasse a jornada no sistema e continuasse trabalhando.

Postula o pagamento das horas excedentes à 6ª hora diária, em razão do enquadramento na categoria dos bancários/financeiros, e, sucessivamente, o pagamento de gratificação de função prevista no §2º do art. 224, da CLT. Requer, ainda, se não considerado o enquadramento como bancário, o enquadramento como operador de telemarketing e o pagamento das horas excedentes à 6ª hora diária.

As partes rés contestam o pedido, arguindo que a parte autora não faz jus ao pagamento das horas excedentes à 6ª hora diária, por não se enquadrar na categoria dos bancários/financeiros, tampouco de operador de telemarketing, asseverando que a jornada de trabalho era de oito horas diárias e quarenta horas semanais, de terça-feira a sábado das 16h30 à 01h, sempre com 1h de intervalo intrajornada.

Sustentam, ainda, que a parte autora registrava corretamente os horários de entrada e saída nos cartões de ponto, sendo que eventual extrapolação de jornada foi anotada e posteriormente compensada ou quitada.

Pois bem. A parte autora não faz jus à jornada prevista no caput do art. 224 da CLT, por não ter sido reconhecida a condição de bancário/financeiro em capítulo anterior.

Do mesmo modo, a parte autora não faz jus à jornada de operador de telemarketing, visto que o Anexo II, da NR-17 define as atividades de teleatendimento/telemarketing como o trabalho cuja “comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização

simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados”.

Assim, faz-se necessário usar um sistema de processamento de dados (informatizado ou manual) ao mesmo tempo em que fala ao telefone para que a atividade seja considerada de teleatendimento ou telemarketing.

E, consoante se extrai do depoimento da própria parte autora, ele não realizava apenas atendimento via telefone, mas também via chat e e-mail, sendo que o tempo destinado a cada tipo de atendimento “era variado, conforme a demanda de serviço e a prioridade era atendimento via telefone e chat”.

Desse modo, julgo improcedente o pagamento das horas excedentes à sexta hora diária, assim como seus reflexos.

A parte autora também não faz jus ao pagamento de gratificação de função equivalente a um terço do salário do cargo efetivo, na forma do art. 224, §2º da CLT, como forma de remunerar a 7ª e a 8ª horas de trabalho, diante do não enquadramento na categoria dos bancários/financeiros.

Por consequência, julgo improcedente o pedido sucessivo de pagamento da gratificação de função prevista no art. 224, §2º da CLT.

Já no que se refere às horas trabalhadas a partir da 8ª diária e 44ª semanal, considerando que a parte ré acostou à defesa os cartões de ponto da parte autora com marcações variáveis dos horários de entrada e de saída, desincumbindo-se do ônus que lhe é imposto na forma do art. 74, §2º da CLT e da Súmula nº 338 do C. TST, incumbia à parte autora afastar a presunção de veracidade que os revestem, porém permaneceu inerte a esse respeito.

Registra-se que embora a parte autora tenha impugnado a validade dos controles de jornada em razão da existência de anotações manuais em algumas oportunidades e da falta de assinatura, os registros manuais são ínfimos se comparados com aqueles feitos pela própria parte autora, e a ausência de assinatura nos cartões de ponto não os invalida, visto que não há exigência legal nesse sentido (art. 74 da CLT e súmula 50 do TRT da 2ª Região).

Assim, reputo válidos os cartões de ponto trazidos aos autos pelas partes rés e não tendo a parte autora apontado diferenças entre as horas trabalhadas, pagas e compensadas, ônus que lhe incumbia na forma do art. 818, I, da CLT, julgo improcedente o pagamento das horas trabalhadas a partir da 8ª diária e 44ª semanal no período não prescrito até 31/12/2020.

b) Período trabalhado após 01/01/2021. Horas extras. Intervalo intrajornada.

Narra a parte autora que, a partir de 01/01/2021, passou a

exercer a função de supervisor, trabalhando das 08h às 20h, exceto duas vezes no mês em que estendia a jornada até às 22h, e uma vez no mês em que prorrogava a saída até às 04h, sempre com 40 minutos de intervalo para descanso e alimentação. Salaria que embora tenha sido enquadrado na exceção do art. 62, II, da CLT, nunca teve poderes de gestão, mando, administração, não tinha subordinados, atuava em questões estritamente técnicas e tinha sua jornada e atividades controladas por seus superiores hierárquicos.

As partes rés, por seu turno, arguem que, a partir de janeiro /2021, a parte autora foi promovida a supervisor de relacionamento com o cliente, com quadro de subordinados, sendo responsável pela aprovação de férias, homologação dos cartões de ponto, dimensionamento das atividades e feedbacks dos subordinados. Acrescentam, ainda, que, posteriormente, a parte autora foi promovida a especialista de relacionamento com o cliente, com responsabilidades de gestão das empresas terceirizadas, avaliação de performance e elaboração de estratégias de melhoria dessas empresas, sendo ambos os cargos de confiança, na forma do artigo 62, II da CLT, estando excluído do controle de jornada.

Pois bem. O texto Consolidado disciplina de forma expressa a duração normal do trabalho que, via de regra, aplica-se a todas as atividades laborativas, conforme o disposto nos artigos 57 e 58, ressaltando, no entanto, as limitações quanto à jornada de trabalho dispostas naquele capítulo a certas categorias de trabalhadores, que dadas às peculiaridades profissionais exigem um trato diferenciado, hipóteses que são expressamente previstas na legislação.

Assim acontece com os empregados que se enquadram nas hipóteses dispostas no inciso II, do artigo 62, da CLT, o qual exige a demonstração efetiva de que o empregado dispõe de poderes de mando, gestão, fiscalização, representação, supervisão e autonomia, aptos a configurar a fidúcia especial de gestão, além do recebimento de uma gratificação de função, quando houver, de, no mínimo, 40% sobre o salário.

Note-se, no entanto, que a atual redação do dispositivo em comento não mais exige que o exercente de cargo de confiança detenha poderes de representação plena do empregador. Exige-se o exercício de cargo de gestão, que consiste na representação do empregador em setores e serviços da empresa ou em ramo relevante de sua atividade, com certa parcela de poder de mando e liberdade relativa de decisão no âmbito de sua área de atuação, de forma a influenciar os destinos desta unidade econômica de produção, constituindo uma difusa descentralização de poderes decisórios e de mando do empregador.

Nesse sentido, vale salientar que o fato de o empregado exercer função de confiança não significa dizer que não esteja também subordinado ao poder diretivo do empregador, mesmo que mitigado. Observe-se que, não diferente, a redação do dispositivo Consolidado em comento faz menção expressa aos “chefes de departamento”.

No particular, ademais, ensina Mauricio Godinho Delgado:

“Não há dúvida de que chefe de departamento não tende a deter poderes tão elevados quanto aqueles exigidos pela leitura inspirada, por exemplo, em Mario de La Cueva (que falava em alter

ego do empregador). Porém, de qualquer modo, os poderes desse chefe departamental têm de ser significativos no contexto da divisão interna da empresa. É que se não o forem, tal chefe quedar-se-á submetido a um tipo de fiscalização e controle empresariais tão intensos que não irá se diferenciar dos demais empregados a ele submetidos, para fins do art. 62 da CLT.

(...)

Em síntese, pode-se considerar que ocorreu clara redução dos antigos requisitos do cargo/função de confiança do art. 62 da CLT, para apenas dois: elevadas atribuições e poderes de gestão (até o nível de chefe departamental ou filial); distinção remuneratória, à base de, no mínimo, 40% a mais do salário do cargo efetivo (considerada a gratificação de função, se houver)”

(Delgado, Mauricio Godinho, páginas. 424425. Curso de Direito do Trabalho. 17. – São Paulo: LTR, 2018)

Por se tratar de fato obstativo ao recebimento de horas extras, cumpria à parte ré o ônus de comprovar que a parte autora se enquadrava na exceção disposta no artigo 62, inciso II, da CLT. Ônus do qual não se desvencilhou a contento.

Isso porque, conforme se extrai do depoimento das testemunhas ouvidas em audiência, a parte autora não era a autoridade máxima do setor e estava inserida numa estrutura hierárquica escalonada, detendo poderes não tão amplos quanto a parte ré tenta fazer crer.

Registra-se que a mera existência de alguns poderes simples de gestão, tais como, marcar férias, abonar faltas e fazer o controle de seus subordinados, não é capaz de enquadrar o empregado do art. 62, II, da CLT, ainda mais quando está subordinado dentro do próprio setor, não sendo a autoridade máxima do departamento ou área.

Em nada muda o padrão salarial elevado da parte autora. Isto é, a elevada remuneração serve, tão somente, de requisito objetivo para que o empregado exerça a função de confiança, nos moldes do artigo 62, II, da CLT. Em outras palavras, sem tal pré-requisito sequer se pode falar em exercício de função de confiança.

Por outro lado, tal requisito não implica presunção absoluta. Até porque melhores rendimentos, por si só, indicam que o empregado atua numa posição estratégica e de importância para o empregador, o que, naturalmente, importa em melhores salários.

Desse modo, reputo incorreto o enquadramento da parte autora na exceção prevista no art. 62, II, da CLT e tendo em vista que as testemunhas ouvidas em audiência não prestaram informações a respeito dos horários efetivamente trabalhados pela parte autora a partir de janeiro/2021, fixa-se como jornada de trabalho da parte autora aquela apontada na petição inicial, qual seja, terça-feira a sábado, das 08h às 20h, exceto duas vezes no mês em que estendia a jornada

até às 22h, e uma vez no mês em que prorrogava a saída até às 04h, sempre com 40 minutos de intervalo intrajornada.

Por consequência, julgo procedente o pagamento das horas excedentes à 8ª hora diária e à 44ª hora semanal, de forma não cumulativa, bem como os reflexos em descanso semanal remunerado, décimos terceiros salários, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS e indenização de 40% do FGTS, no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual.

Por outro lado, julgo improcedentes os reflexos das horas extras em saldo de salário, sob pena de configuração de pagamento em duplicidade (bis in idem); nas PLR's, uma vez que não reconheço o enquadramento na categoria de bancário/financeiro; no 14º salário, visto que não há discriminação dessa verba no TRCT juntado aos autos com a petição inicial; no adicional noturno, uma vez que o adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras trabalhadas no período noturno, conforme entendimento fixado na OJ 97 da SDI-1 do C. TST.

Os reflexos em RSUs serão apreciados quando da análise do respectivo pedido.

Julgo procedente, ainda, o pagamento do tempo suprimido do intervalo intrajornada (20 minutos), com adicional de horas extras, no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual.

O cálculo das horas extras e de seus reflexos, assim como do intervalo intrajornada, deverá observar os seguintes parâmetros:

- a) jornada de trabalho de terça-feira a sábado, das 08h às 20h, exceto duas vezes no mês em que estendia a jornada até às 22h, e uma vez no mês em que prorrogava a saída até às 04h, sempre com 40 minutos de intervalo para descanso e alimentação;
- b) tempo suprimido do intervalo intrajornada de 1h (20 minutos);
- c) adicional de 60% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho para as duas primeiras horas trabalhadas após à 8ª hora diária e de 80% para as horas que excederem a duas primeiras, conforme cláusulas 9ª das CCT's de 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023 e adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho para o tempo suprimido do intervalo intrajornada;
- d) dias efetivamente trabalhados;
- e) globalidade e evolução salarial (súmula 264 do TST), computada a gratificação de função (art. 457, §1º, da CLT);
- f) divisor 220;
- g) dedução de valores pagos com idêntico título (OJ 415 da SDI-1 do TST);



h) apenas repercute no cálculo das férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado e FGTS mais 40%, não configurando bis in idem, a majoração do descanso semanal remunerado em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas a partir de 20/02/2023 (IRR nº 10169-57.2013.5.05.0024).

#### Intervalo interjornada

Diante da jornada de trabalho fixada no capítulo anterior e considerando que a não concessão integral do intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas pelo empregador acarreta os mesmos efeitos previstos no art. 71, § 4º da CLT e na Súmula 110 do TST (OJ 355 da SDI-1 do TST), julgo procedente o pagamento das horas suprimidas do intervalo previsto no art. 66 da CLT com adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual.

O cálculo do intervalo interjornada deverá observar os seguintes parâmetros:

- a) o tempo que faltou para completar o intervalo de onze horas entre duas jornadas, observado o disposto na súmula 110 do TST e jornada de trabalho de terça-feira a sábado, das 08h às 20h, exceto duas vezes no mês em que estendia a jornada até às 22h, e uma vez no mês em que prorrogava a saída até às 04h;
- b) adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho;
- c) dias efetivamente trabalhados;
- d) globalidade e evolução salarial (súmula 264 do TST), computada a gratificação de função (art. 457, §1º, da CLT);
- e) divisor 220;
- f) dedução de valores pagos com idêntico título (OJ 415 da SDI-1 do TST).

Não obstante, tendo em vista que após o início da vigência da Lei 13.467/2017, o intervalo intrajornada passou a ter natureza indenizatória, diante da regra hermenêutica de que "ubi eadem ratio, ibi eadem jus" (onde existe a mesma razão fundamental, prevalece a mesma regra de direito), o descumprimento dos intervalos previstos nos art. 66 e 67 da CLT reveste-se de natureza salarial somente até o início da vigência da Lei nº 13.467/2017 em razão da nova redação do § 4º do art. 71 da CLT.

Portanto, considerando que o contrato de trabalho da parte autora teve início após a vigência da Lei nº 13.467/2017, julgo improcedente o pedido de pagamento de reflexos do intervalo interjornada.

### Adicional noturno

O adicional noturno é conferido àqueles que laboram no período compreendido entre às 22h de um dia e às 5h do dia seguinte, conforme o disposto no §2º, do artigo 73, da CLT, sendo que, nos termos do disposto no item II da súmula 60 do TST, é devido o adicional noturno para as horas prorrogadas após às 05h00.

A parte autora postula o pagamento do adicional noturno, com acréscimo previsto na norma coletiva dos bancários/financiário e, sucessivamente, com o adicional convencionado na CCT dos Empregados de Agentes Autônomos de Comércio e Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Empresas de Serviços Contábeis do Estado de São Paulo.

As partes rés impugnam o pedido de aplicação do adicional previsto nas normas coletivas dos bancários/financiários, e alegam que houve o pagamento correto de adicional noturno.

Inicialmente, conforme reconhecido em capítulo anterior, a parte autora não se enquadra na categoria dos bancários/financiários, não lhe sendo aplicáveis as normas coletivas daquelas categorias, não fazendo jus, portanto, ao adicional nelas convencionados.

Superada a questão do enquadramento, considerando que no período não prescrito até dezembro/2020 os holerites acostados à defesa discriminam o pagamento de adicional noturno e que os cartões de ponto foram considerados válidos em capítulo anterior, cabia à parte autora apontar eventuais diferenças entre os valores devidos e aqueles efetivamente pagos, na forma do art. 818, I da CLT, porém permaneceu inerte nesse sentido.

Já no que diz respeito ao período de janeiro/2021 até a rescisão contratual, diante da jornada de trabalho reconhecida no capítulo anterior e não havendo discriminação de adicional noturno nos comprovantes de pagamento juntados com a defesa, julgo procedente o pagamento de adicional noturno observadas as horas trabalhadas após as 22h00 e de seus reflexos em descanso semanal remunerado, aviso prévio indenizado, décimos terceiros salários, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS e indenização de 40%, no período de janeiro /2021 até a rescisão contratual.

O cálculo do adicional noturno e seus reflexos deve observar os seguintes parâmetros:

a) jornada de trabalho de terça-feira a sábado, das 08h às 20h, exceto duas vezes no mês em que estendia a jornada até às 22h, e uma vez no mês em que prorrogava a saída até às 04h, sempre com 40 minutos de intervalo para descanso e alimentação;

b) adicional noturno de 30% para as horas trabalhadas após as 22h00, conforme consta dos holerites do período em que o adicional foi pago corretamente;

c) dias efetivamente trabalhados;

d) globalidade e evolução salarial (súmula 264

do TST),

computada a gratificação de função (art. 457, §1º, da CLT);

e) divisor 220;

f) dedução de valores pagos com idêntico

título (OJ 415 da SDI-1

do TST);

RSUs

a) Pagamento em dobro das RSUs canceladas

A parte autora relata que, em razão de sua performance, recebia bônus trimestral na forma de RSUs (lotes de ações), que eram depositas em conta do Etrade em que era possível acompanhar a quantidade de RSUs e a variação dos valores, sem possibilidade de movimentação. Sustenta que, no ato do desligamento, tinha 2.769 RSUs, as quais foram canceladas pela 2ª parte ré, sob justificativa do encerramento do vínculo empregatício, razão pela qual pleiteia seu pagamento em dobro.

As partes rés sustentam que as RSUs são ações atribuídas aos empregados elegíveis por liberalidade, consistindo em um plano de incentivo geral, cuja apuração é feita anualmente, com disponibilização trimestral, porém a aquisição das ações ocorre efetivamente após um período de carência, o qual a parte autora não cumpriu.

Pois bem. Conforme se depreende dos documentos trazidos aos autos pelas partes ré, embora a parte autora fosse elegível ao recebimento das RSUs discriminadas no documento de id. 8f8155b, não especificamente impugnado, o contrato de trabalho da parte autora não estava ativo ao final do período de carência, requisito indispensável, conforme se extrai dos documentos que regulamentam o benefício.

A esse respeito cabe destacar que conquanto a parte autora afirme que não tinha ciência dos termos do programa de RSUs em razão de os documentos terem sido fornecidos em língua estrangeira sem tradução juramentada, considerando que em seu depoimento pessoal reconheceu que "já negociou RSU", não parece crível que não tenha tido acesso às regras do programa de RSUs. Mesmo porque, consoante esclareceu a testemunha ouvida a rogo da parte ré, "na intranet há material sobre as RSUs em português, inglês e espanhol", o que vai ao encontro dos documentos de ID's 6867398, 89725cf, fedee01, 5b23e49.

Desse modo, julgo improcedente o pagamento em dobro das RSUs canceladas no momento da dispensa.

#### b) Natureza salarial das RSUs

Postula a parte autora o reconhecimento da natureza salarial das RSUs, arguindo que as partes rés firmaram contrato de metas com critérios obscuros e omissos, sendo que os valores variavam de acordo com metas qualitativas e quantitativas, avaliadas mês a mês, sendo intrinsecamente atreladas ao salário.

As partes rés impugnam o pedido, arguindo que as RSUs eram concedidas discricionariamente e como plano de incentivo com objetivo de “retenção de talentos”, sendo que a parte autora foi elegível em quatro oportunidades e, diante da ausência de habitualidade de pagamento e da natureza de premiação, não têm natureza salarial.

Pois bem. Pela própria narrativa da petição inicial, denota-se que as RSUs não têm natureza salarial, visto que a parte autora afirma que se tratava de premiação por resultados, avaliados de forma qualitativa e quantitativa das metas estabelecidas no programa.

Tal fato é corroborado, ainda, pela prova oral produzida nos autos, tendo a primeira testemunha ouvida a rogo da parte autora afirmado que “recebia RSU conforme as notas de avaliação e a quantidade variava conforme a nota”, e

a testemunha ouvida a rogo da parte ré esclarecido que “as RSUs eram pagas uma vez por mês, conforme os resultados de sua avaliação; que os valores sofriam avaliação conforme a nota”.

Desse modo, considerando que os prêmios, ainda quando pagos habitualmente, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do art. 457, §2º da CLT, julgo improcedente o pedido.

Diante da improcedência do pedido, julgo improcedente os reflexos das horas extras em RSUs.

#### c) Diferenças de RSUs

A parte autora argui que faz jus ao pagamento das diferenças de RSUs, uma vez que as partes rés não apresentaram os critérios objetivos para o pagamento da parcela, prejudicando a verificação da regularidade dos pagamentos.

As partes rés negam a existência de diferenças de RSUs atribuídas à parte autora, alegando que ele tinha plena ciência dos critérios de pagamento e dos requisitos necessários à aquisição do direito.

Pois bem. Os documentos acostados à defesa, especialmente os planos de incentivo, demonstram que as RSUs eram concedidas para atrair e reter empregados por liberalidade do Conselho da Companhia, sem critérios fixos, não havendo, assim, que se falar em diferenças.

Desse modo, julgo improcedente o pagamento de diferenças de RSUs.

#### Pacote desligamento

Aduz a parte autora que as partes rés oferecem aos empregados dispensados sem justa causa um pacote de benefícios pós-desligamento, o qual foi pago a diversos ex-empregados, mas não foi disponibilizado a ele.

As partes rés alegam que o pacote de benefícios citado pela parte autora foi concedido somente aos empregados dispensados em junho/2023, quando houve reestruturação da área de operações, não fazendo jus a parte autora ao referido benefício.

Pois bem. Tratando-se de fato constitutivo do seu direito, incumbia à parte autora demonstrar que as pessoas apontadas na petição inicial receberam pacote de desligamento em situação diversa da narrada pela parte ré em defesa (art. 818, I, da CLT), porém permaneceu inerte a esse respeito.

Assim, julgo improcedente o pedido.

#### Doença ocupacional

As doenças ocupacionais são classificadas em duas espécies, doença profissional e doença do trabalho.

Considera-se doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, hipótese na qual o nexo causal entre a doença e o trabalho é presumido.

A doença do trabalho, por sua vez, é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Nessa hipótese, o nexo causal entre a doença e o trabalho não é presumido, exigindo comprovação de que a patologia se desenvolveu em razão das condições em que o trabalho foi realizado.

As doenças ocupacionais equiparam-se ao acidente do trabalho, atraindo, assim, a incidência da responsabilidade subjetiva do empregador (art. 7º, XXVIII, CRFB/88 e arts 186 e 927, caput, CC), que exige a comprovação do dano, do nexo causal entre o dano e o trabalho, e da culpa ou dolo.

Todavia, caso a atividade desempenhada pelo empregado o exponha a riscos acentuados a acidentes, ou mesmo a doenças, conforme previsto no Parágrafo Único, do artigo 927, do Código Civil, a responsabilidade do empregador será objetiva, de modo que bastará que sejam demonstrados o dano e o nexo de causalidade, prescindindo, portanto, a demonstração de culpa do empregador.

A responsabilidade objetiva funda-se em princípio da equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes.

O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, por sua vez, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

No caso sub judice, a parte autora relata que foi diagnosticada com doenças psíquicas desenvolvidas em razão do assédio moral ao qual foi submetida durante a contratualidade, com restrição de pausas, inclusive para uso do banheiro, além da obrigação de atendimento ao cliente no programa “Pessoas primeiro”, em que ficava exposta a histórias de vida, desastres, lutos e demais percalços dos clientes em razão da pandemia de COVID-19.

As partes rés negam a origem ocupacional das doenças psiquiátricas da parte autora, alegando que os atestados médicos apresentados são de período posterior ao fim do contrato de trabalho, inexistindo nexos causal entre as funções desempenhadas e a suposta doença.

Realizada a perícia médica, o perito nomeado pelo juízo consignou em seu laudo pericial que o “reclamante refere “estresse e cobrança no ambiente de trabalho”, sem especificar alguma situação vivenciada no ambiente de trabalho, sem correlacionar o início dos sintomas psíquicos com alguma situação vivenciada no ambiente de trabalho (ausência de nexo temporal)” e que “atualmente, refere sintoma de crises de ansiedade, taquicardia, sintoma de tristeza e melancolia, sem uso de medicação, realiza apenas psicoterapia”.

Salienta o expert que:

“O Reclamante refere que tinha metas definidas, específicas, mensuráveis, realista e temporais. As metas referidas não são consideradas metas excessivas.

(...)

Não há evidência de situação vivenciada no trabalho que representasse fator de risco psicossocial que possa estar associada ao quadro de adoecimento psíquico do Reclamante.

(...)

Reclamante refere que realizou tratamento psicoterápico aos 17 anos de idade, para dificuldade de aprendizado e ansiedade, desencadeados após processo de litígio matrimonial de seus pais. Além disso, Reclamante refere persistência dos sintomas até os dias atuais,

ou seja, sem relação de nexa causal com suas atividades laborativas na Reclamada.”

Concluindo que “o adoecimento psíquico do Reclamante reconhecidamente não tem etiologia ocupacional e nem tampouco sofreu influência na sua história natural pelo trabalho, ou seja, evoluiu dentro do esperado, segundo a literatura especializada (concausalidade ausente)” e que “não foram constatadas limitações funcionais que determinem ao Reclamante uma incapacidade laborativa, está apto a exercer suas atividades laborativas habituais”.

Conquanto a parte autora tenha impugnado o laudo médico, não formulou quesitos suplementares, tampouco trouxe qualquer elemento técnico capaz de afastar a conclusão do perito nomeado pelo juízo, de modo que, considerando os métodos por ele utilizados, reputo-o válido com elemento de convicção do juízo.

Por consequência, julgo improcedente o pagamento de indenização por dano moral em razão da alegada doença ocupacional.

#### Danos morais

Considera-se dano moral a ofensa aos direitos da personalidade (art. 5º, V e X, CRFB/88). Trata-se de dano que atinge o patrimônio imaterial da vítima e que é ínsito à ofensa, de modo que basta a demonstração da ofensa aos direitos da personalidade para que haja o dever de indenizar.

Na hipótese dos autos, a parte autora postula o pagamento de indenização por danos morais decorrentes das situações vexatórias a que foi submetida em razão de ter sido obrigado a realizar ensaio fotográfico na parte ré sem parte de sua roupa, devendo utilizar foto corporativa como se estivesse nu, a qual era veiculada em diversos meios de comunicação, inclusive crachás e assinatura de e-mails.

As partes rés alegam que a parte autora concordou com o uso de sua imagem, conforme previsão contratual, e que é facultado aos colaboradores a utilização das imagens no sistema de atendimento.

Pois bem. Tratando-se de fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT), cabia à parte autora demonstrar a imposição das partes rés em utilizar imagem com insinuação de nudez (art. 818, I, da CLT), ônus do qual se desvencilhou a contento.

Isso porque, conforme se extrai dos depoimentos colhidos em audiência, os funcionários eram obrigados a tirar foto quando eram admitidos e, a despeito de a testemunha ouvida a rogo das partes rés afirmar que não era obrigatório que a foto insinuasse nudez e que a utilização da imagem era apenas “encorajada”, a primeira testemunha ouvida a rogo da parte autora esclareceu que “quando foi admitida, foi obrigada a tirar foto sem camiseta e com a alça do sutiã abaixada para parecer que estava nua; que a foto foi tirada em sala com o fotografo e fila de outros funcionários que estavam aguardando; que a foto era utilizada "em tudo", inclusive para

responder email dos clientes; que havia resposta padrão para os clientes em caso de questionamento sobre a foto; que, no final de 2020 foi solicitado que todos os empregados retirassem a foto do sistema”.

Assim, comprovada a violação ao direito fundamental de imagem, a parte autora faz jus à indenização - art. 5º, V e X, da CRFB/88.

Desse modo, julgo procedente o pagamento de indenização por danos morais que, considerando a gravidade da conduta da parte ré, a extensão do dano no universo jurídico da vítima, a situação financeira da parte autora, o porte econômico da parte ré, a vedação ao enriquecimento ilícito, o caráter pedagógico da medida e o princípio da investidura fática, fixo no valor de R\$ 10.000,00.

Com efeito, cumpre salientar que conforme decidido pelo Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADI's 6.050, 6.069 e 6.082, ao conferir interpretação conforme a Constituição, “(...) 2) Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade”. (grifos acrescidos).

Responsabilidade solidária. Grupo econômico.

A parte autora pretende que seja declarada a existência de grupo econômico entre as partes rés, bem como a responsabilidade solidária delas pelos créditos deferidos.

As partes rés, apesar de reconhecerem a existência de grupo econômico entre elas, postulam a improcedência do pedido em razão da inexistência de prestação de serviços pela parte autora em favor da 3ª parte ré.

Pois bem. O grupo econômico, nas relações trabalhistas, possui fundamento no §2º, do artigo 2º, da CLT, que dispõe acerca da responsabilidade solidária entre as empresas que, embora tenham personalidade jurídica própria, estejam sob direção, controle ou administração uma da outra, ou ainda integrem grupo econômico preservando sua autonomia.

A existência de grupo econômico, por si só, implica na responsabilidade solidária entre as empresas do grupo pelo crédito trabalhista, independentemente de o trabalhador ter prestado serviços para uma ou mais empresas do grupo, o que vai ao encontro do entendimento fixado da Súmula 159 do C. TST.

Desse modo, julgo procedente o pedido de responsabilidade solidária das 2ª e 3ª partes rés.



### Litigância de má-fé

A litigância de má-fé para restar configurada exige conduta dolosa tipificada no art. 80 do CPC/2015. No caso dos autos, não restou comprovado dolo da parte autora, ficando, portanto, afastada a aplicação da referida penalidade. Indefiro.

### Justiça gratuita

Conquanto a parte ré tenha impugnado o pedido de justa gratuita formulado pela parte autora, considerando que a parte autora, ao que consta, encontra-se desempregada, bem como que acostou aos autos a declaração de hipossuficiência econômica, a sua insuficiência de recursos é presumida, ainda que durante o contrato de trabalho tenha percebido salário superior a 40% do valor do teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A esse respeito, cabe destacar que, recentemente, o C. TST, no julgamento do Recurso de Revista Repetitivo com repercussão geral reconhecida – Tema 21, fixou a seguinte tese vinculante:

“(…) II. o pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;

III. havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).”

Desse modo, tendo a parte ré impugnado o pedido de justiça gratuita de forma genérica, sem trazer qualquer prova a embasar suas alegações, defiro o pedido justiça gratuita à parte autora.

### Honorários advocatícios

Diante da sucumbência parcial das partes rés, condeno-as, solidariamente, a pagar os honorários advocatícios em favor do (a) patrono(a) da parte autora, os quais, considerando o grau de zelo profissional, o lugar da prestação dos serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo(a) advogado(a) e o tempo exigido para o seu serviço (art. 791-A, §2º, da CLT), arbitro em 05% (cinco por cento) sobre o valor da condenação a ser apurado em liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, conforme estabelece a OJ 348 da SDI1 do TST.

Por outro lado, considerando que a parte autora sucumbiu em

parte de seus pedidos, condeno-a, observando-se os mesmos critérios acima delineados, a pagar os honorários advocatícios, em favor dos(as) patronos(as) da parte ré, os quais fixo no importe de 05% (cinco por cento) sobre o valor do(s) pedido(s) rejeitado(s).

Contudo, considerando que a dedução dos honorários advocatícios do crédito obtido em juízo pelo beneficiário da justiça gratuita, na forma prevista no §4º, do art. 791-A, da CLT foi considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, com efeito erga omnes e vinculante, independentemente da publicação do acórdão (RE 1.006.958 AgR-ED-ED, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe 18.09.2017), os honorários de sucumbência devidos pela parte autora permanecem sob condição suspensiva de exigibilidade, pelo prazo de dois anos, nos termos da parte final do referido dispositivo legal que não foi atingida pela declaração de inconstitucionalidade, conforme decidido pelo C. TST no RR-9759.2021.5.12.0016.

#### Honorários periciais

Considerando que o disposto no art. 790-B, caput e §4º, da CLT foi considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, com efeito erga omnes e vinculante, independentemente da publicação do acórdão (RE 1.006.958 AgR-ED-ED, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe 18.09.2017) e que a parte autora, beneficiária da justiça gratuita, foi sucumbente nas pretensões objeto das perícias para apuração de periculosidade e doença ocupacional, os honorários periciais devem ser suportados pela União.

Dessa forma, nos termos do Ato GP/CR nº 02/2021, fixo os honorários do perito engenheiro e do perito médico em R\$ 806,00, cada um, ou no valor máximo da portaria vigente à época da requisição de pagamento, devendo, após o trânsito em julgado desta decisão, ser expedida a referida requisição nos moldes da portaria vigente.

#### Juros e correção monetária

Os créditos da parte autora serão corrigidos monetariamente a partir do vencimento de cada parcela. Quanto às parcelas salariais deve ser considerado o 1º dia do mês subsequente à prestação de serviços nos termos do artigo 459, § único da Consolidação das Leis do Trabalho e Súmula 381 do C. Tribunal Superior do Trabalho. Quanto às demais verbas, as épocas próprias de vencimentos.

Em decisão vinculante proferida no âmbito de julgamento das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5867 e 6021, o STF, os critérios fixados para aplicação dos juros e da correção monetária permaneceriam em vigor até o advento de eventual modificação legislativa, o que de fato ocorreu com a entrada em vigor da Lei nº 14.905 /2024, a partir de 30/08/2024, que alterou os artigos 389 e 406 do Código Civil, dispondo sobre a matéria.

Desta forma, observando a decisão de outubro de 2024, em que a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu os critérios para a correção monetária e os juros de mora aplicáveis aos débitos trabalhistas, passa-se a contar correção e juros da seguinte maneira:

i) na fase pré-judicial, deve-se aplicar o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) juntamente com os juros de mora previstos no artigo 39, caput, da Lei 8.177/91 - TRD.

ii) já na fase judicial, a partir do ajuizamento da ação, até 29 de agosto de 2024, tanto os juros quanto a correção monetária são calculados pela taxa Selic.

iii) Na fase judicial, a partir de 30 de agosto de 2024, com a vigência da Lei 14.905, a atualização monetária passa a ser feita pelo IPCA, e os juros de mora correspondem à diferença entre a Selic e o IPCA, podendo resultar em taxa zero caso a Selic seja inferior ao IPCA;

A aplicabilidade de correção ocorre por vinculação da decisão proferida pelo P. STF no mérito das ADC's 58 e 59, com a respectiva modulação de efeitos, além da decisão da SBDI-1 do C, TST.

Quanto a indenização por dano moral, conforme recente decisão da SBDI-I do TST (TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, SBDI-1, Rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/06/2024), a correção deverá ocorrer a partir do ajuizamento, pela taxa SELIC, em razão da decisão do STF na ADC 58, havendo superação da Súmula 439 do TST.

A previsão de incidência de juros e correção decorre de lei e de jurisprudência vinculante, portanto, não se trata de ato ou omissão aptos a gerar indenização equivalente.

Os honorários de sucumbência serão corrigidos a partir da data do trânsito em julgado (aplicação analógica do §16º do art. 85, do CPC), que, com a vigência da Lei 14.905, deverá observar a atualização monetária feita pelo IPCA, e os juros de mora correspondem à diferença entre a Selic e o IPCA, podendo resultar em taxa zero caso a Selic seja inferior ao IPCA

#### Recolhimentos Fiscais e Previdenciários

O cálculo das contribuições previdenciárias será efetuado mês a mês, aplicando as alíquotas do art. 198 do decreto nº 3048/1999, observado o limite máximo do salário de contribuição e autorizada a dedução da contribuição da parte autora (súmula 368, do TST e OJ 363 da SDI-1 do TST).

Quanto ao imposto de renda, autorizo sua retenção na fonte, observada sua incidência mês a mês e a tabela progressiva, na forma da Lei 12.350 /2010 e da respectiva Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil. Não há incidência de imposto de renda sobre juros de mora (OJ 400 da SBDI-1 do TST).

#### Compensação/Dedução

A compensação por ser forma de extinção da obrigação requer a comprovação da reciprocidade de dívidas líquidas e certas, vencidas e homogêneas (art. 368 do CC), não bastando sua mera alegação em defesa. Não tendo a parte ré comprovado qualquer valor para compensação, indefiro tal pretensão.

Não obstante, autorizo a dedução dos valores pagos com idêntico título (OJ 415 da SDI-1 do TST).

#### Expedição de ofícios

O direito de petição é constitucionalmente assegurado, podendo a parte denunciar ou comunicar o que entender de direito a quaisquer órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta, prescindindo da intervenção do Poder Judiciário.

Portanto, rejeito o requerimento de expedição de ofícios formulado.

#### III – DISPOSITIVO

Diante do acima exposto, decido:

- rejeitar as preliminares arguidas;
- pronunciar a prescrição das pretensões condenatórias cujas exigibilidades são anteriores a 01/05/2019, extinguindo-as com resolução do mérito (art. 487, II, CPC/2015);
- e, no mérito, JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados nesta reclamação trabalhista ajuizada por ----- (parte autora) em face de NU PAGAMENTOS S.A. (1ª parte ré), NU BRASIL SERVICOS LTDA (2ª parte ré) e NU FINANCEIRA S.A. - SOCIEDADE DE CREDITO, FINANCIAMENTO E INVESTIMENTO (3ª parte ré), para o fim de:

I - condenar, solidariamente, as 1ª, 2ª e 3ª partes rés, a pagarem à parte autora as seguintes parcelas:

a) horas excedentes à 08ª horas diária e à 44ª hora semanal, de forma não cumulativa, no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual, observados os parâmetros e os reflexos fixados na fundamentação;

b) tempo suprimido do intervalo intrajornada de 1h (20 minutos), no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual, observados os parâmetros fixados na fundamentação;

c) tempo suprimido do intervalo interjornada da parte autora(art. 66 da CLT), no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual, observados os parâmetros estabelecidos na fundamentação;

d) adicional noturno, no período de janeiro/2021 até a rescisão contratual, observados os reflexos e os parâmetros fixados na fundamentação;

e) indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00.

- JULGAR IMPROCEDENTES os demais pedidos.

Os valores serão apurados em regular liquidação de sentença, observados os parâmetros da fundamentação.

Deferida a gratuidade judicial à parte autora.

As parcelas ora deferidas têm natureza salarial, exceto os reflexos em aviso prévio indenizado; férias proporcionais acrescidas do terço constitucional; FGTS+40%; intervalo interjornada; danos morais, nos termos do artigo 28 da Lei 8212/91.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

Recolhimentos fiscais e previdenciários nos moldes da Súmula 368 do TST e OJ 363 da SDI-I do TST, com os parâmetros da fundamentação.

Em atenção ao Princípio da Cooperação e aos deveres inerentes de esclarecimento e de prevenção do Juiz em relação às partes, consagrados no Código de Processo Civil de 2015, advirto que conforme disposto no 1.022, do CPC e no art. 897-A, da CLT, os embargos de declaração não se destinam a rever fatos, provas ou a própria decisão; mas sim à correção de eventuais omissões, contradições, obscuridades ou erros materiais na sentença. Sendo que se interpostos para fins de prequestionamento, ou para suscitar o reexame de matéria probatória ou meritória, os embargos de declaração, por serem manifestamente incabíveis serão considerados não interpostos, sem interrupção do prazo para apresentação de outros recursos, além de ensejar ensejo à multa de 2 a 10% do valor atualizado da causa (art. 1026, §2º, do CPC).

Honorários periciais e de sucumbência na forma da fundamentação.

Custas pela 1ª parte ré no importe de R\$ 3.600,00, calculadas sobre o valor atribuído provisoriamente à condenação de R\$ 180.000,00.

Intimem-se as partes

Dispensada a intimação da União, em face do teor da Portaria MF 582/2013.

Após o trânsito em julgado, oficie-se ao TRT da 2ª Região para o pagamento dos honorários dos peritos médico e engenheiro.

Cumpra-se.

SAO PAULO/SP, 07 de maio de 2025.

JULIANA BALDINI DE MACEDO  
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por JULIANA BALDINI DE MACEDO, em 07/05/2025, às 21:57:49 - 7ed4b99  
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/25050721572124100000399330970?instancia=1>  
Número do processo: 1000024-46.2025.5.02.0004  
Número do documento: 25050721572124100000399330970