



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010260-33.2021.5.15.0043

Relator: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 01/07/2024

Valor da causa: R\$ 199.221,50

Partes:

RECORRENTE: _____

ADVOGADO: DANIELA GALBES SOARES

RECORRIDO: IGREJA _____



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: HUGO LISBOA BATISTA DE
OLIVEIRA
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

4ª TURMA - 8ª CÂMARA

PROCESSO nº 0010260-33.2021.5.15.0043 (ROT)

RECORRENTE: _____

RECORRIDO: IGREJA _____

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

JUIZ SENTENCIANTE: EDUARDO ALEXANDRE DA

SILVA RELATORA: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID

mpvf A

Ementa. Direito do trabalho. Recurso ordinário. Vínculo empregatício. Missionária de igreja evangélica. Relação de trabalho caracterizada. Dano moral. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Provimento.

I. Caso em exame

1. O recurso. Recurso ordinário da reclamante contra Igreja que negou reconhecimento de vínculo empregatício a missionária, alegando prestação de serviço voluntário, conforme Lei nº 9.608/98.

2. Fato relevante. Missionária de Igreja evangélica que afirmou ter mantido vínculo empregatício com a ré de 1º/4/2014 a 25/03/2019, mediante remuneração de R\$ 1400,00, sem anotação em CTPS. Afirmou ter sido transferida para cidade distante 1358 quilômetros de seu domicílio, quando em gestação, em condições de risco, o que contribuiu para o nascimento prematuro de seu filho, em cidade sem estrutura médica suficiente, levando-o a intercorrências de saúde. Requereu indenização por dano moral.

3. Fato relevante. As alegações foram analisadas por meio da ótica do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, Res. 492 do CNJ.

ID. 9e06aa1 - Pág. 1

4. A decisão anterior. A sentença de primeiro grau julgou improcedente o pedido, entendendo que a reclamante prestou serviços religiosos sem subordinação jurídica, caracterizando trabalho voluntário.



II. Questão em discussão

5. Há duas questões em discussão: (i) saber se a reclamante prestou serviços à reclamada com a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, caracterizando vínculo de emprego ou se tratou de serviço meramente voluntário de cunho religioso, sem caráter empregatício, na forma da L. 9.608/98 e (ii) saber se a conduta da reclamada ao determinar a transferência da reclamante para prestar serviços em cidade distante causou dano de natureza moral indenizável.

III. Razões de decidir

6. Comprovada a presença dos requisitos legais: personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, inafastável o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Demonstrado por prova testemunhal e documental, que a reclamante, na função de missionária, não prestava apenas serviços religiosos, de pregação, acompanhando seu cônjuge, pastor, de forma meramente voluntária, conforme L. nº 9.608/98, mas também outras tarefas administrativas e de organização, com horários fixos e sob subordinação à hierarquia eclesiástica. Utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, destacando-se a necessidade de evitar qualquer tipo de discriminação e reconhecer a contribuição da reclamante como parte efetiva da organização da Igreja, e não apenas mero apoio ao trabalho do cônjuge.

7. Evidenciado o nexo de causalidade entre a transferência forçada da empregada gestante para cidade distante de seu domicílio e sem infraestrutura médica adequada, e os danos sofridos: nascimento prematuro da criança, que enfrentou problemas de saúde após o nascimento, a empregadora deve ser responsabilizada. Utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ). Hipótese de desigualdade estrutural, marcada pela vulnerabilidade da reclamante, gestante, que se viu premiada pela necessidade de priorizar sua gestação de risco e, ao mesmo tempo cumprir determinação da empregadora.

IV. Dispositivo e tese

5. Recurso Provido.

Tese de julgamento: "Comprovada a presença dos requisitos caracterizadores dos arts. 2º e 3º da CLT na relação de trabalho entre missionário e Igreja, não se trata de serviços voluntários, na forma da L. 9.608/98, mas verdadeiro vínculo empregatício".



Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º e 3º, Lei nº 9.608/98; Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, Resolução nº 492, de 17.3.2023, CNJ.

Jurisprudência relevante citada: TST, AIRR 1265-57.2016.5.12.0021, Rel. Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, j. 6.10.2017.

Adoto o relatório da r. decisão de fls. 233/235, que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, decisão contra a qual recorre a reclamante pelas razões de fls. 237/247, pugnando pelo reconhecimento do vínculo de emprego e pagamento de horas extras.

Custas isentas.

Contrarrazões ausentes.

O feito não foi encaminhado à D. Procuradoria, observado o disposto nos artigos 110 e 111 do Regimento Interno deste E. Tribunal.

É o relatório.

V O T O

PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do(s) recurso(s) por regular(es).



ESCLARECIMENTO PRÉVIO. REFORMA TRABALHISTA

ID. 9e06aa1 - Pág. 3

A Lei nº 13.467/2017 é aplicável, no tocante aos dispositivos de direito material, a partir da sua vigência em 11/11/2017 e não atinge situações pretéritas (efeito "ex nunc").

Quanto aos dispositivos de direito processual, sua aplicação deve observar o disposto na Instrução Normativa nº 41/2018 do C. TST.

DADOS DO CONTRATO DE TRABALHO

A reclamante alega ter sido admitida aos serviços da reclamada em 1º/4/2014, na função de missionária, recebendo a última remuneração de R\$ 1.400,00 e dispensada em 25/3/2019.

QUESTÃO PROCESSUAL

O v. acórdão de fls. 1835 e seguintes deu provimento ao recurso do reclamante, para reconhecer a aplicabilidade da legislação brasileira para o julgamento da presente demanda e determinou o retorno dos autos à origem, para prolação de nova sentença, analisando-se as demais matérias meritórias, como entendesse de direito.

MÉRITO**VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

A reclamante pugna pelo reconhecimento do vínculo de emprego com a Igreja reclamada, na função de "missionária".



A r. sentença julgou improcedente o pedido, nos seguintes termos:

VÍNCULO DE EMPREGO

De acordo com as provas produzidas nos autos, a reclamante prestou serviços de cunho religioso à reclamada, sem subordinação jurídica, o que configura trabalho voluntário preconizado pela Lei nº 9.608/98.

Ressalto que embora o exercício da função de missionária realizada pela reclamante expresse alguns pontos de congruência com a relação de cunho empregatício, especialmente quanto à pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e até mesmo a

ID. 9e06aa1 - Pág. 4

subordinação à hierarquia religiosa, a existência de tais características, por si sós, não são suficientes para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes.

Para fins de reconhecimento da relação de emprego, seria necessária prova do desvirtuamento da finalidade religiosa da atividade prestada pela autora e a demonstração de que eventuais vendas e recebimentos realizadas pela reclamante em favor da reclamada visavam a mera lucratividade, se sobrepondo, inclusive, à arrecadação de verbas para manutenção da própria estrutura e realização de obras sociais, o que não ocorreu no caso vertente.

Por isso, rejeito o pedido de vínculo de emprego e, com ele, rejeito os demais pedidos formulados na inicial.

Na inicial a autora alegou que foi admitida pela reclamada em 1º/4/2014 e demitida, sem justa causa, em 25/3/2019, não tendo sido realizada a devida anotação do contrato de trabalho em sua CTPS.

Afirmou que recebia mensalmente a remuneração de R\$ 1.400,00, que era depositada na conta corrente de seu cônjuge, Sr. Willians Robert Fernandes da Silva, que exercia a função de pastor na mesma Igreja reclamada.

Informou que, desde que se casou, passou a trabalhar para a ré "posto se tratar de uma exigência desta, ou seja, todas as esposas de pastor devem trabalhar em favor de sua congregação".

Aduziu ter desempenhado diversas funções: "...relação com os membros, a parte administrativa e contábil da igreja, recolher e contabilizar as doações, deveria obrigatoriamente comparecer as reuniões dos pastores, reunião das mulheres, e do ministério infantil, era responsável pelas refeições dos bispos e pastores (café, almoço e jantar), sendo que, caso não cumprisse com suas obrigações, poderia ser punida com a transferência, rebaixamento de cargo de seu esposo, etc...", trabalhando das 7h às 21h30 de domingo a sexta-feira e folgando aos sábados.

Em razão desses fatos, postulou o reconhecimento do vínculo



empregatício e consectários legais decorrentes.

Em contestação, a reclamada defendeu que a reclamante exerceu atribuições de cunho meramente voluntário, como missionária, *"na pregação do evangelho, bem como em atividades religiosas, assistenciais, culturais ou filantrópicas promovidas pela Reclamada"*.

Alegou que: *"a Reclamante desenvolveu todo o seu trabalho em razão do compromisso assumido para com o ministério de sua fé, porquanto a situação concreta que se verifica é a da atividade religiosa em forma de mero labor voluntário, moldada na Lei nº 9.608/1998."*

ID. 9e06aa1 - Pág. 5

O tema ora em análise, concernente à natureza do vínculo existente entre missionários e outros ministros de fé com a Igreja, não tem posicionamento pacífico na doutrina e nem mesmo na jurisprudência.

Contudo, entendo ser possível a configuração do vínculo empregatício em casos como esses, desde que presentes os requisitos legais, quais sejam: trabalhador pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade.

Sabe-se que a Igreja, na sua essência, não tem como finalidade o lucro. Tais entidades agrupam vários indivíduos que comungam dos mesmos ideais e crenças e dedicam-se à pregação e orientação espiritual.

Entretanto, sabendo-se que o contrato de trabalho é um contrato realidade, no qual prevalece a realidade sobre a forma, não se pode afirmar, de pronto, que a relação entre a Igreja e seus membros, em absoluto, constituiria vínculo contratual. Para tanto, é necessário analisar-se os pressupostos fáticos caracterizadores do vínculo empregatício previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Observe-se, ainda, que as organizações religiosas são consideradas pessoas jurídicas de direito privado pelo Código Civil no artigo 44, I, do Código Civil, logo, podem ser empregadoras. Aliás, a CLT não distingue entre o empregador que explora atividade lucrativa e aquele que tem finalidade beneficente ou sem finalidade econômica ou lucrativa, conforme exposto no artigo 2º do mesmo diploma legal.



Assim, se comprovados os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, tal reconhecimento é possível, ainda que entre um missionário e a Igreja.

No mesmo sentido já se posicionou o C. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. RELAÇÃO DE EMPREGO. PASTOR DE IGREJA. RECONHECIMENTO. REEXAME DOS ELEMENTOS PROBATÓRIOS DOS AUTOS. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 126/TST. O Tribunal Regional, com amparo no conjunto fático-probatório dos autos, sobretudo na prova oral e documental, corroborou a sentença no tocante ao reconhecimento do vínculo de emprego, destacando que os elementos caracterizadores desse vínculo restaram confirmados. Destacou que a função exercida não se limitava à pregação do evangelho ou à mera transmissão de orientação espiritual, pois "o reclamante, na qualidade de pastor regional, tinha metas de vendas de 'produtos' e arrecadação financeira a cumprir e não poderia se fazer substituir 'além do razoável', sob pena de perder o cargo". Desse modo, somente com o revolvimento dos elementos probatórios é que se poderia concluir em sentido contrário ao adotado pelo Tribunal Regional, procedimento, contudo, que encontra óbice na Súmula 126/TST. Agravo de instrumento não provido " (AIRR-1265-57.2016.5.12.0021, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 06/10/2017).

Pois bem.

ID. 9e06aa1 - Pág. 6

A reclamante é pessoa física e a personalidade não é objeto de controvérsia, assim como a não eventualidade.

Quanto à subordinação, também se encontra presente.

Segundo Sérgio Pinto Martins: "*O religioso é uma espécie de integrante da instituição, de acordo com a organização hierárquica da Igreja. Existe subordinação à hierarquia da Igreja. Essa subordinação seria eclesiástica. Alguns regimentos de Igrejas preveem a ascensão do religioso para o posto superior. O religioso deve cumprir ordens de superiores, como bispos, determinações religiosas e filosóficas*".[1]

Permanece, então, a necessidade de analisar-se se o trabalho prestado pela reclamante era de natureza voluntária, caso em que o vínculo de emprego deveria ser afastado.

E ao admitir a prestação de serviços, a reclamada atraiu para si o ônus da prova quanto à natureza voluntária da prestação de serviços, nos termos do artigo 373, II, do CPC e 818, II, da CLT.

A definição do trabalho voluntário é dada pelo art. 1º da Lei 9.608/98, nos



seguintes termos:

Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016)

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim."

O art. 2º da Lei 9.608/98, por sua vez, dispõe:

Art. 2º - O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

No caso vertente, o termo de adesão de fls. 114-115 indica que a prestação do trabalho voluntário teve o seguinte objeto:

"2º) - A prestação de serviços, objetivo do presente termo, consiste na pregação do evangelho, bem como nas demais atividades de auxílio à pregação evangélica, que será realizada nos templos da ENTIDADE RELIGIOSA, durante as reuniões ou em outros locais, quando da realização de qualquer outra atividade religiosa, assistencial, cultural ou filantrópica pela ENTIDADE RELIGIOSA."

ID. 9e06aa1 - Pág. 7

Referido termo, além de não assinado pela reclamante, não teve seu conteúdo comprovado pela prova oral produzida nos autos, que confirmou a tese inicial de que as atividades exercidas pela autora distanciavam-se de mera atividade voluntária de pregação, durante os cultos ministrados por cônjuge, pastor, e em outras celebrações na Igreja ré. Assim, entendo que a reclamada não se desvencilhou do ônus que lhe competia.

A única testemunha ouvida a convite da reclamante, confirmou que estas eram suas atribuições: *"...auxilia o pastor da Igreja, faz contagem das ofertas, separa valores para depósitos, vendas de camisetas, cds, dvds; responsável pelas caravanas, manutenção da Igreja, dentre outras...presta contas à esposa do bispo...a prestação de contas era tudo o que a Igreja arrecada no dia, informando à sede e depositando no dia seguinte...a missionária tem que prestar conta dos serviços realizados para a esposa do bispo...a Igreja estipula metas de vendas de produtos da Igreja e de*

Assinado eletronicamente por: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID - 31/03/2025 17:12:45 - 9e06aa1

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24070820530049900000119051893>

Número do processo: 0010260-33.2021.5.15.0043

Número do documento: 24070820530049900000119051893



arrecadação de produtos da oferta...todo mês tem uma avaliação de desempenho, não podendo ter queda do valor da oferta, sob pena de punição...tem obrigatoriedade de participação nos eventos, tanto do pastor quanto da esposa...comprovam a presença assinando uma lista de presença do evento...se faltassem ao evento, eram advertidos e "chamados atenção" na frente de todos, e que se isso se repetisse por três vezes eram transferidos...o horário de trabalho do depoente era das 07:00 às 21:00; que as missionárias faziam este mesmo horário; que trabalhavam de domingo à sexta...quem controlava os horários eram os obreiros da Igreja...o missionário não pode trabalhar em outro local...quando solteiro, o teto é R\$1.400,00, e que quando casa, chega a R\$2.800,00; acredita que a família da reclamante recebia o teto de R\$2.800,00...essa transferência não pode ser rejeitada; sob pena de desligamento... ficou sabendo que a reclamante teve uma gestação complicada...a família da reclamante foi transferida para São Pedro do Sul porque não alcançaram a meta...ficou sabendo que a reclamante passou mal durante a viagem de transferência e que a criança nasceu prematura; que ficou sabendo disso em comentários nas reuniões de pastores e nos sábados nas noites de Abraão...".

Em que pese a testemunha da reclamada tenha tentado evidenciar o trabalho voluntário, confirmou as transferências obrigatórias, a obrigação da esposa do pastor tornar-se missionária na igreja, o recebimento de remuneração fixa, bem como a necessidade de sua presença durante os cultos diariamente, em vários horários.

Ora, se a reclamante exercia, de fato, uma função dentro da organização da Igreja - veja-se, dita obrigatória, em razão de sua condição de "esposa do pastor" - com atividades determinadas, amplas, diversificadas, com habitualidade, remuneração e subordinação, não há como se entender que estaria tão somente cumprindo o "*chamado da vocação religiosa*" ou "*colocando sua força de trabalho à disposição da fé*".

ID. 9e06aa1 - Pág. 8

Assim, entendo que a relação da reclamante com a Igreja reclamada não era de mero voluntariado, mas verdadeira relação de emprego.

Também havia onerosidade.

Prevê o artigo 22, §13, da Lei nº 8.212/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social): "*Não se considera como remuneração direta ou indireta, para os efeitos desta Lei, os valores despendidos pelas entidades religiosas e instituições de ensino vocacional com ministro de confissão*



religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa em face do seu mister religioso ou para sua subsistência desde que fornecidos em condições que independam da natureza e da quantidade do trabalho executado."

A remuneração recebida mensalmente pela reclamante não se insere nas disposições acima, porque era diretamente relacionada à natureza e quantidade do trabalho executado.

No caso, ainda, revela-se necessária a análise segundo as orientações e diretrizes do Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Resolução nº 492, de 17/03/2023, CNJ.

Tal Protocolo foi criado para servir como importante ferramenta ao julgador e para que este possa olhar os fatos sob a lente de gênero e sob a perspectiva interseccional, analisando as especificidades das pessoas envolvidas e outros marcadores sociais, a fim de se evitar preconceitos, discriminações, e, como lá previsto: "*com atenção às desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva.*" (pág. 14).

Em um mundo de desigualdades estruturais enraizadas, cabe ao magistrado impedir a perpetuação de assimetrias, observando-se as alegações das partes de forma atenta e cuidadosa, colaborando para a aplicação de um direito emancipatório.

Ora, comprovado que a reclamante exercia efetivamente função inserida na organização da Igreja, e caracterizados os requisitos do vínculo de emprego, não há como se reconhecer que estaria apenas "acompanhando seu cônjuge" ou, nos dizeres da testemunha ouvida a convite da reclamada: "*...a esposa do depoente é missionária; e que a mesma está com o depoente na Igreja quando não está em casa cuidando dos filhos; e que a mesma apenas o acompanha...*".

Importante aqui pequena observação acerca do trabalho relacionado ao cuidado que, em larga medida, é associado às mulheres, o que faz com que sejam relegadas a postos de trabalho precarizados, desvalorizados e invisibilizados.

ID. 9e06aa1 - Pág. 9

Isso parece assimilar-se ao caso em análise, em que a reclamada tenta configurar as atividades da reclamada como voluntárias, inserindo o trabalho por ela prestado, já robustamente comprovado, em uma mera contribuição ao ofício de seu cônjuge, pastor, com o que não se pode pactuar.



Assim colocado, e também porque nos cabe combater qualquer tipo de discriminação de gênero, deve-se reconhecer que a reclamante manteve com a reclamada efetiva relação empregatícia.

Nesses termos, diante dos elementos probatórios produzidos nos autos, reformo a r. sentença para **reconhecer o liame empregatício** entre a reclamante e a reclamada, no período de 1º/4/2014 a 25/03/2019, na função de missionária e mediante remuneração de R\$ 1.400,00 mensais.

Em 15 (quinze) dias da ciência do trânsito em julgado, deverá a reclamada proceder à anotação do contrato de trabalho na CTPS da reclamante, sob pena de arcar com multa diária de R\$ 50,00, até que se verifique o cumprimento da obrigação ou até atingir o valor de um salário nominal, hipótese em que a anotação será feita pela Secretaria da Vara. Por ocasião da anotação, a reclamada não deverá fazer referência à existência de ação trabalhista.

Estando o processo em termos para julgamento, passo a apreciar o mérito do pedido, conforme disposto no artigo 515, parágrafos 1º e 2º do CPC.

RESCISÃO CONTRATUAL

Reconhecida a existência de vínculo empregatícios presume-se a ocorrência de dispensa imotivada, a teor da Súmula 212 do C. TST, no caso não ilidida, motivo pelo qual **julgo procedentes os pedidos de verbas rescisórias a seguir detalhadas**, limitados aos requerimentos iniciais: aviso prévio com integrações, 13º salário proporcional 2019 (6/12), dobra das férias 2015/2016, dobra das férias 2016/2017, férias simples 2017/2018, férias proporcionais 2018/2019 (7/12), todas acrescidas do terço. Os valores de FGTS e de multa de 40% deverão ser depositados no prazo de 15 (quinze) dias contados do trânsito em julgado, sob pena de a reclamada arcar com o valor de indenização equivalente. Após a realização dos depósitos, deverá ser expedido alvará para levantamento do montante. Por fim, a ré deverá, também, entregar as guias correspondentes ao Seguro Desemprego, dentro de 05 dias, contados do trânsito em julgado, para que a reclamante possa se submeter à habilitação perante o órgão administrativo competente, a fim de receber o benefício. Caso não faça a entrega, a reclamada ficará condenada a multa diária de R\$ 200,00, até o valor total do benefício a que faria *jus* a reclamante.



Devida, ainda, a **multa do art. 477** da CLT, na medida em que a matéria já foi sedimentada na Súmula nº 462 do C. TST, a saber:

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. INCIDÊNCIA. RECONHECIMENTO JUDICIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO (Republicada em razão de erro material) DEJT divulgado em 30.06.2016

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

Indevida a multa do art. 467 da CLT, diante da controvérsia instaurada.

HORAS EXTRAS

Quanto à jornada de trabalho, era obrigação da reclamada possibilitar a anotação e apresentação dos cartões de ponto da empregada, na forma do art. 74, § 2º, da CLT. Contudo, não o fez.

A omissão patronal, no particular, faz recair sobre a reclamada o ônus da prova da jornada laboral, conforme entendimento sedimentado na Súmula 338 do C. TST:

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Desse encargo, a reclamada não se desvencilhou, eis que sua única testemunha nada afirmou quanto a tal matéria.

A testemunha do reclamante, por sua vez, confirmou os horários de trabalho indicados na inicial.



Assim, acolho a jornada de trabalho média, como sendo: das 7h às 21h, de domingo a sexta-feira, com uma folga por semana, aos sábados, e com usufruto de uma hora de intervalo, para refeição e descanso.

Diante da jornada de trabalho reconhecida, julgo procedente o pedido de **horas extras**, consideradas como tais as excedentes da 8ª diária e/ou 44ª semanal, acrescidas do adicional de 50% para o labor em dias úteis e 100% para o labor em domingos e feriados.

Porque habituais, as horas extras integram a remuneração da reclamante, sendo devidas as diferenças de DSR/feriados, com exceção daquelas trabalhadas nestes dias, aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3, FGTS e multa de 40%. Inaplicável o decidido pelo C. TST no IRR 0010169-57.2013.5.05.0024, neste caso, porque as horas extras se referem a período anterior a 20/3/2023.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - INDENIZAÇÃO

É cediço que a empregada gestante tem direito à estabilidade, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme previsão do art. 10, II, do ADCT.

O beneficiário direto da norma protetora constitucional não é exatamente a pessoa da trabalhadora, mas sim, o nascituro.

A vantagem assegurada destina-se a garantir o emprego da mãe (ou a indenização correspondente) e, conseqüentemente, o sustento de caráter alimentar para o filho.

Assim, as diretrizes constitucionais tutelam não apenas o valor social do trabalho, mas também o direito à vida e à dignidade da pessoa humana.

Condeno a reclamada, pois, a pagar à reclamante **os salários correspondentes ao período entre a dispensa, 25/3/2019, e a data de 8/6/2019 (cinco meses após o parto, comprovado nos autos).**

DANO MORAL

Afirma a reclamante que: "*...DURANTE A PRESTAÇÃO LABORAL TEVE A SUA TRANSFERÊNCIA PARA A CIDADE DE SÃO PEDRO DO SUL, NO RIO GRANDE DO*



SUL, TENDO QUE PERCORRER 1358 KM DE CARRO, FORAM 03 DIAS DE VIAGEM, COM A GESTAÇÃO DE RISCO, SITUAÇÃO ESSA INFORMADA A SEDE ANTERIORMENTE. Com isso, a reclamante foi obrigada a ir para a sede de São Pedro do Sul, no Rio Grande do Sul, uma cidade sem infraestrutura, tendo como hospital mais próximo a 1h30 min de distância. O FILHO DA RECLAMANTE NASCEU PREMATURO DE 06 MESES, COM DIVERSOS PROBLEMAS DE SAÚDE.

Logo, inegável é o nexo de causalidade e a culpa do empregador - que como expõe o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas é quem assume o risco da atividade. Ademais, conforme os documentos ora anexados, é irrefutável também o dano sofrido pela Autora. Assim, ocorrendo o dano, seja material ou moral, há violação do direito, nascendo daí a obrigação de repará-lo integralmente. Na presente hipótese, não há necessidade de comprovação dos danos sofridos, porquanto esses decorrem da própria natureza da conduta patronal, restando presumíveis. Diante da comprovação da responsabilidade civil da Reclamada, requer a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de 03 vezes o teto do INSS..."

Tem razão.

A conduta da reclamada foi comprovada pelo depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamante que confirmou em Juízo que: *"...a família da reclamante foi transferida para São Pedro do Sul porque não alcançaram a meta; que ficou sabendo que a reclamante passou mal durante a viagem de transferência e que a criança nasceu prematura; que ficou sabendo disso em comentários nas reuniões de pastores e nos sábados nas noites de Abraão; que o comentário sobre a família da reclamante eram que os mesmos eram "derrotados", que não deveriam ter contato com eles..."*.

O fato de as transferências serem impostas pela Igreja reclamada, com obrigatória obediência pelos pastores e missionários, também foi confirmado pela testemunha ouvida a convite da reclamada.

Mesmo a reclamante estando em gestação, com condições complicadas de gravidez (o que não foi impugnado pela reclamada), teve de se mudar com sua família para cidade distante 1358 quilômetros, viagem que teria levado por volta de três dias, e teria contribuído para o nascimento prematuro de seu filho, que ocorreu em cidade sem estrutura médica suficiente, levando-o a várias intercorrências de saúde.

Mais uma vez o caso atrai a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a considerar a identificação de hipótese de desigualdade estrutural, marcada pela vulnerabilidade da reclamante, gestante, que se viu premiada pela necessidade de priorizar sua gestação de risco e, ao mesmo tempo de cumprir determinação de sua

Assinado eletronicamente por: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID - 31/03/2025 17:12:45 - 9e06aa1

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24070820530049900000119051893>

Número do processo: 0010260-33.2021.5.15.0043

Número do documento: 24070820530049900000119051893



empregadora. Não se pode olvidar também que nem mesmo o vínculo empregatício foi reconhecido e

ID. 9e06aa1 - Pág. 13

registrado em sua CTPS, como supra reconhecido, o que confirma a instabilidade emocional a que foi submetida.

De fato, tem-se como inegável a dificuldade de a mãe trabalhadora conciliar sua vida laboral com a gestação, somada à circunstância de muitas vezes não se ver acolhida em seu ambiente laboral construído a partir do paradigma masculino. Essa situação é retratada pela Resolução 492 do CNJ, que ao discorrer sobre a discriminação sofrida pelas mulheres no ambiente de trabalho, realça a situação vivenciada pelas gestantes e lactantes:

"(...) Situação não muito diferente se verifica em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes, pois, ainda que exista vedação expressa de discriminação direta em razão desta situação biológica particular às mulheres, estas, por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do "homem médio", acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe. Neste cenário, explica SEVERI, "a gravidez é percebida como um atributo da mulher; uma diferença em relação ao padrão para o qual o ambiente de trabalho foi projetado (homem), que quebra a expectativa não declarada na qual as pessoas precisam se encaixar. Da mesma forma, a capacidade de ver, ouvir, a brancura, a heterossexualidade e a masculinidade: todas as diferenças são definidas em relação aos padrões de normalidade geralmente aceitos. Com isso, as diferenças se tornam inteiramente incompatíveis com a suposta semelhança exigida por uma análise baseada na igualdade". Dentro deste arranjo sexista da relação empregatícia, atitudes como mudança de horário ou local de trabalho no período de gestação e lactação são vistas como naturais e decorrentes do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT, quando, na verdade, escondem práticas nitidamente discriminatórias no sentido de afastar ou inviabilizar que estas mulheres exerçam ou permaneçam nas suas funções." (Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", pag. 111).

A segurança da trabalhadora gestante deve ser alçada a prioridade dentro de qualquer organização e dessa não se excluem as organizações religiosas que, ainda mais fortemente, deveriam estar atentas ao bem estar e saúde de empregadas em condições de vulnerabilidade.

Entendo que a reclamada deveria ter oportunizado à reclamante a recusa à transferência de município ou, ao menos, que pudesse aguardar o nascimento de seu filho para deslocar-se, o que não ocorreu.

O dano moral decorre diretamente do fato constatado.

No tocante ao valor da indenização, consoante a atual doutrina, a fixação



da indenização decorrente do dano moral deve atender principalmente as seguintes diretrizes: proporcionalidade entre a gravidade da ofensa e a situação pessoal e econômica do ofendido e do ofensor; valor não excessivamente alto a ponto de ensejar o enriquecimento ilícito do ofendido, mas deve ser suficiente a surtir efeito pedagógico, inibindo a prática de novas ofensas.

No que tange aos valores apontados no art. 223-G, § 1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, tem-se que são meros parâmetros indicativos e, pois, não limitantes. O

ID. 9e06aa1 - Pág. 14

dispositivo em comento deve ser interpretado conforme o princípio constitucional da justa reparação ou reparação integral do dano (art. 5º, V e X, da CF e 927 e art. 944 do CC), devendo o julgador adequar os valores em consonância com as peculiaridades do caso em concreto.

Tendo em vistas tais parâmetros, observado todo o contexto do caso, considerada a capacidade financeira do ofensor, entendo que o valor da **indenização por dano moral deve ser arbitrado em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).**

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Em relação aos **honorários advocatícios** sucumbenciais, considerando que a presente ação foi proposta já na vigência da Lei nº 13.467/2017, aplica-se ao presente feito o artigo 791-A da CLT, introduzido pela aludida legislação.

Neste sentido, cito o artigo 6º da Instrução Normativa n.º 41 de 21/6/2018 do C. TST:

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

Deste modo considerando a procedência parcial dos pedidos formulados, são devidos os honorários de sucumbência recíprocos, conforme disposição expressa do art. 791-A, § 3º da CLT.

À luz dos parâmetros do art. 791-A, § 2º, da CLT, arbitro em 10% do que

Assinado eletronicamente por: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID - 31/03/2025 17:12:45 - 9e06aa1

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24070820530049900000119051893>

Número do processo: 0010260-33.2021.5.15.0043

Número do documento: 24070820530049900000119051893



resultar da liquidação da sentença, para o(s) advogado(s) da reclamante e 10% sobre o valor atribuído aos pedidos julgados Improcedentes ao(s) advogado(s) da reclamada.

No entanto, considerando que a autora é beneficiária da justiça gratuita, é necessário examinar os efeitos da gratuidade para aquela parte sucumbente em relação à verba honorária.

Ao julgar a ADI nº 5.766, o E. STF declarou a inconstitucionalidade da expressão "**desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa**", constante do § 4º do artigo 791-A da CLT.

Assim, por meio da decisão final, relativa aos embargos de declaração, o E. STF confirmou o entendimento de que os honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela parte

ID. 9e06aa1 - Pág. 15

beneficiária da justiça gratuita devem ficar sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que os certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor.

Portanto, quanto aos honorários advocatícios devidos pela reclamante, a exigibilidade fica suspensa.

Os valores serão apurados em regular liquidação de sentença.

CRITÉRIOS DE LIQUIDAÇÃO

Contribuições previdenciárias e imposto de renda na forma da Súmula nº 368 do C. TST, observando-se, outrossim, a Orientação Jurisprudencial nº 400 da SDI-1 do C. TST.

Juros e correção monetária nos moldes definidos pelo E. STF no julgamento da ADC 58, com a aplicação do IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido de juros de mora do art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991, e, a partir do ajuizamento, a incidência da taxa SELIC (que abrange juros e correção monetária), nos moldes da supramencionada decisão.

A partir da vigência da Lei nº 14.905/2024, ficou estabelecido que os



créditos das ações trabalhistas deverão observar a taxa legal de juros do parágrafo único do artigo 406 do Código Civil, correspondendo ao resultado da subtração Selic - IPCA.

Em face da alteração legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do E-ED-RR 713-03.2010.5.04.0029, sob a relatoria do Min. Alexandre Agra Belmonte, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do C. TST, em precedente obrigatório, estabeleceu as seguintes diretrizes para o cálculo da atualização monetária e dos juros de mora, as quais devem ser observadas nos presentes autos:

- "a) Na fase pré-processual, deve incidir o IPCA-E acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).
- b) Na fase judicial, até 29/08/2024, deve incidir a taxa SELIC.
- c) Na fase judicial, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA-E (art. 389, parágrafo único, do CC), Quanto aos juros de mora, estes corresponderão ao resultado da subtração SELIC-IPCA (art. 406, parágrafo único, do CC, com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do §3º do citado art. 406."

Deverão, ainda, serem observadas as inovações legislativas vigentes à época da liquidação.

ID. 9e06aa1 - Pág. 16

[1] MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Saraiva jur., 2018. p. 342.

DIANTE DO EXPOSTO, decido **CONHECER** do recurso interposto por _____ e, no mérito, **DAR PROVIMENTO** para reconhecer o vínculo de emprego e condenar a reclamada ao pagamento dos consectários legais consequentes: verbas rescisórias, multa do art. 477 da CLT, horas extras e reflexos, indenização estabilitária, indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).



Custas em reversão, pela reclamada, sobre o valor ora arbitrado à condenação de 30.000,00, no valor de R\$ 600,00.

Honorários advocatícios, no percentual de 10% do que resultar da liquidação da sentença para o(s) advogado(s) das partes, sendo que quanto aos devidos pela reclamante, a exigibilidade fica suspensa.

PROCESSO JULGADO EM SESSÃO ORDINÁRIA REALIZADA EM 18 DE MARÇO DE 2025.

Presidiu Regimentalmente o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Claudinei Zapata Marques.

Composição:

Relatora: Desembargadora do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David
Desembargadora do Trabalho Antonia Sant'Ana
Desembargador do Trabalho Claudinei Zapata Marques

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a). Sr(a). Procurador(a) ciente.

ACÓRDÃO

ID. 9e06aa1 - Pág. 17

Acordam os magistrados da 8ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID

Assinado eletronicamente por: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID - 31/03/2025 17:12:45 - 9e06aa1
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24070820530049900000119051893>
Número do processo: 0010260-33.2021.5.15.0043
Número do documento: 24070820530049900000119051893



Desembargadora Relatora

Votos Revisores

ID. 9e06aa1 - Pág. 18

Assinado eletronicamente por: ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID - 31/03/2025 17:12:45 - 9e06aa1
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24070820530049900000119051893>
Número do processo: 0010260-33.2021.5.15.0043
Número do documento: 24070820530049900000119051893

