



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
66ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
1002033-23.2024.5.02.0066
: BRUNA BARBOSA NETO
: XRS SERVICOS AUXILIARES DE PORTARIA E LIMPEZA LTDA E OUTROS (3)

I - RELATÓRIO

Dispensado, nos termos do art. 852-I da CLT.

II - FUNDAMENTAÇÃO

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Nos termos do artigo 114, inciso VIII, da CF/88, a Justiça do Trabalho detém competência para executar exclusivamente as contribuições previdenciárias previstas no artigo 195, incisos I, alínea "a", e II, da mesma Carta Magna, decorrentes das sentenças que proferir.

Diferentemente do que foi sustentado pela parte ré, verifica-se que a parte autora não pleiteia a execução de contribuições destinadas a terceiros, mas apenas aquelas oriundas da relação jurídica entre empregado e empregador.

Rejeito.

LIMITAÇÃO DOS VALORES DA CONDENAÇÃO

Tratando-se, na presente hipótese, de reclamatória submetida ao rito sumaríssimo, a exigência de se apontar o valor líquido do pedido na petição inicial decorre dos termos do artigo 852-B, I, da CLT, o qual não sofreu qualquer alteração por força da Lei nº 13.467/2017 e, portanto, não foi abrangido pela Instrução Normativa nº 41/2018 do C. TST. Inaplicável, assim, o teor do artigo 12, § 2º, da referida Instrução, diante da incidência do disposto no artigo 852-B, I da CLT.

Não se pode olvidar, no mais, que a soma dos valores atribuídos a cada pedido irá definir o rito a ser observado no processo do trabalho, de modo que se admitir que os montantes dos pedidos se tratam de meras estimativas no rito sumaríssimo implicaria, na prática, em desvirtuamento deste rito processual mais célere.

Isso porque, caso se admitisse o entendimento de conferir quantias meramente estimadas aos pleitos também no rito sumaríssimo, bastaria ao autor atribuir indevidamente valores mais baixos aos seus pedidos para se beneficiar deste procedimento mais célere, mesmo em se tratando de hipótese em que o processo deveria ser submetido ao rito ordinário.

A esse respeito, os seguintes arestos de jurisprudência do C. TST, proferidos após o julgamento dos Emb-RR nº 555-36.2021.5.09.0024 pela SbDI-1 da C. Corte Superior Trabalhista, *in verbis*:

"RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. RITO SUMARÍSSIMO. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. ART. 852-B, I, DA CLT. 1. Na hipótese, o Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do reclamante "para estabelecer que os valores indicados, por estimativa, aos pedidos constantes da peça de ingresso não limitam o montante pecuniário da condenação". 2. É entendimento desta Turma que é inaplicável o art. 12, § 2º, da Instrução Normativa 41/2018 do TST (" Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil "), nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo, em razão da incidência do disposto no art. 852-B, I da CLT ("o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente"), que não teve sua redação alterada pela Lei 13.467/2017. 3. Configurada a violação do art. 5º, LV, da CF. Recurso de revista conhecido e provido, no tema." (RR-394-59.2020.5.09.0671, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 09/02/2024 - sublinhei)

"RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. 1 - A reclamação trabalhista foi ajuizada na vigência da Lei nº 13.467/2017 (em 07/12/2021) e o processo esta submetido ao rito sumaríssimo. 2 - No caso, o TRT entendeu que os valores indicados na petição inicial devem ser considerados como um valor estimado. 3 - A jurisprudência desta Corte Superior, nos casos de reclamação trabalhista ajuizada antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, se firmava no

sentido de que, na hipótese em que há pedido líquido e certo na petição inicial, eventual condenação deveria se limitar aos valores atribuídos a cada um desses pedidos. Julgados. 4 - Com a Reforma Trabalhista, foi alterado o § 1º do art. 840 da CLT, que passou a ter a seguinte redação: " Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante". 5 - A fim de orientar a aplicação das normas processuais introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, foi editada por esta Corte a IN nº 41, que assim dispôs sobre a aplicação do art. 840, § 1º, da CLT: "Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. [...] § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil". 6 - Assim, em atenção à alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 no art. 840, § 1º, da CLT, para os processos submetidos ao rito ordinário não há mais que se falar em limitação da condenação aos valores estipulados nos pedidos apresentados de forma líquida na inicial, uma vez que estes são apenas estimativas do valor monetário dos pleitos realizados pela parte reclamante. 7 - Contudo, no procedimento sumaríssimo, continua cabível a limitação da condenação aos valores atribuídos na petição inicial, conforme citada jurisprudência desta Corte, uma vez que o art. 852-B, I, da CLT não foi alterado pela Lei n.º 13.467/2017, de modo que em relação a ele não se aplica a Instrução Normativa nº 41 do TST. 8 - Nesse contexto, viola o devido processo legal (art. 5º, LIV, da Constituição Federal) a decisão do TRT que entende não haver limitação dos valores indicados na petição inicial em processo submetido ao rito sumaríssimo. 9 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR-1001492-47.2021.5.02.0081, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 09/02/2024 - sublinhei)

Desse modo, tratando-se de demanda submetida ao rito sumaríssimo, eventual condenação deverá se limitar aos valores indicados pela parte

reclamante na petição inicial, observada, ainda, a incidência de juros e correção monetária.

APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA - DIREITO INTERTEMPORAL

O contrato de trabalho celebrado entre as partes teve início em 02/03/2023 (fl. 21), razão pela qual as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 se aplicam integralmente ao caso, de acordo com o artigo 6º desta mesma norma. Incidência, ainda, dos artigos 6º da LINDB e 14 do CPC.

ILEGITIMIDADE PASSIVA ALEGADA PELA PRIMEIRA RECLAMADA

A primeira ré não detém legitimidade para pleitear direito alheio em nome próprio, tendo em vista que não há autorização pelo ordenamento jurídico nesse sentido (art. 18 do CPC). Sendo assim, inviável que a primeira reclamada argua a ilegitimidade passiva da segunda e terceira.

Rejeito.

ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM

Pela teoria da asserção, aplicável ao processo do trabalho, as condições da ação são aferidas em abstrato. Logo, parte legítima para figurar no polo é aquela indicada como tal pelo autor da ação, bastando, para tanto, a demonstração de correspondência plausível entre as partes, a causa de pedir e os pedidos.

No caso, a autora busca a responsabilização da segunda, terceira e quarta rés sob a alegação de que elas foram as tomadoras de seus serviços.

Portanto, demonstrada razoavelmente a pertinência subjetiva da demanda (artigo 17 do CPC), não há como admitir a exclusão das referidas empresas do polo passivo (CPC, artigos 337, XI e 485, VI). Destarte, a questão relativa à responsabilidade das correclamadas diz respeito ao mérito e, como tal, será apreciada.

Rejeito.

REVELIA – SEGUNDA RECLAMADA

Diante da ausência da segunda ré na audiência em que deveria depor, foi declarada a sua revelia (fl. 406), o que implica confissão quanto à matéria de fato, conforme o artigo 844 da CLT e a Súmula nº 74, I, do C. TST, presumindo-se verdadeiros os fatos narrados na inicial.

Não obstante, os elementos de prova constantes dos autos serão analisados, juntamente com a confissão ficta, na prolação desta sentença.

DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS E CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Na petição inicial, a autora pleiteou o pagamento de diferenças de verbas rescisórias, sob o argumento de que a reclamada não considerou os 21 dias trabalhados para o cálculo do saldo de salário, os 10/12 avos para o cálculo do 13º proporcional e o terço constitucional sobre o pagamento das férias proporcionais. Além disso, requereu a restituição do valor descontado a título de contribuição assistencial, tanto no momento da rescisão contratual, quanto ao longo do contrato de trabalho.

A primeira reclamada, por sua vez, impugnou as alegações da autora, alegando que o pagamento das verbas rescisórias foi realizado de forma correta, assim como os descontos das contribuições assistenciais.

Pois bem. Ao analisar o TRCT acostado aos autos às fls. 242/243, verifico que, de fato, a reclamada não efetuou o pagamento correto do 13º salário proporcional, pois deixou de observar os 10/12 avos, computando apenas 8/12.

Contudo, quanto ao terço constitucional sobre as férias proporcionais, constata-se que o pagamento foi realizado conjuntamente, abrangendo tanto as férias vencidas quanto as proporcionais, conforme demonstrado na rubrica "68 Terço Constituc. de Férias".

De forma semelhante, o saldo de salário foi calculado considerando o indicativo "95 Outras Verbas Dias Lic. Médica até 15d" no TRCT para totalizar o valor correspondente aos 21 dias. Isso porque, conforme o controle de frequência acostado à fl. 286, a autora esteve afastada nos últimos sete dias de trabalho por orientação médica.

Em relação às contribuições assistenciais, o artigo 513, alínea "e", da CLT dispõe ser prerrogativa dos sindicatos impor contribuições "*a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas*". Diante do aludido dispositivo legal, o E. Supremo Tribunal Federal, nos autos do Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) nº 1.018.459 (Tema nº 935), fixou a seguinte tese:

"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não

sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".
(sublinhei)

Desse modo, possibilitou-se a cobrança da contribuição assistencial de todos os empregados, sejam eles sindicalizados ou não, quando houver pactuação mediante norma coletiva e, concomitantemente, ausência de oposição do empregado.

No caso em tela, as normas preveem o pagamento de contribuição assistencial e possibilitam o exercício do direito de oposição pelo empregado. A título de exemplo, a cláusula 74ª, parágrafo sexto, da CCT de 2024/2024 - *'trabalhador não associado poderá manifestar seu direito de oposição'* (fl. 133). No entanto, a reclamante não demonstrou, por nenhum meio, ter se oposto à referida cobrança, encargo que lhe competia, por se tratar de fato constitutivo de seu direito à devolução dos valores (artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC). Portanto, não há fundamento para alegar a existência de desconto indevido, seja nos holerites, seja no TRCT.

À luz do exposto, **julgo parcialmente procedente** o pedido de pagamento de diferenças de verbas rescisórias, fazendo jus a autora às diferenças de 13º salário proporcional, conforme se apurar em regular liquidação de sentença.

INTERVALO INTRAJORNADA

A teor do disposto no artigo 71, *caput*, da CLT, o intervalo para repouso e alimentação será de 1 hora para jornadas que excedam 6 horas, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário. Ainda, o § 4º do mesmo dispositivo prevê que, caso o empregador não conceda integralmente o intervalo mínimo, deverá pagar o período suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

No caso dos autos, a única testemunha ouvida em audiência, que laborou com a autora no condomínio YOU HARMONIA, relatou que *"a reclamante tinha 1h de intervalo, mas efetivamente usufruía cerca de 30 minutos; que esses 30 minutos diários sempre ocorriam"* (fl. 405 - sublinhei).

Tendo a própria reclamante admitido, na petição inicial (artigo 389 do CPC), que *"os outros 30 minutos eram pagos, conforme constam nos holerites"* (fl. 7), não há que se falar em pagamento de horas extras a título de intervalo intrajornada, uma vez que a trabalhadora usufruía de 30 minutos e os 30 minutos restantes eram devidamente indenizados (fls. 249 e seguintes), em conformidade com o disposto no § 4º do artigo 71 da CLT.

Vale ressaltar, por fim, que incumbia à autora demonstrar que, nos outros postos/condomínios, não conseguia usufruir da pausa intervalar (artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC), encargo do qual não se desvencilhou a contento, sendo certo que seu depoimento pessoal não faz prova em seu próprio favor (artigo 385, *caput* e § 1º, do CPC).

Destarte, **julgo improcedente** o pedido de pagamento de horas extras oriundas da violação do intervalo intrajornada.

COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS - DISCRIMINAÇÃO E HOMOFOBIA

O dano moral advém de profundo abalo ou sentimento de dor ou humilhação gerado de modo a atingir a honra do trabalhador perante a sua família e a sociedade. A ocorrência de prejuízos morais, como fundamento para a responsabilidade civil, pressupõe a existência concomitante do dano, da conduta do agente, do nexo de causalidade entre a conduta e o dano, e ainda, a culpa do ofensor (Código Civil, artigos 186, 187, 927 e 944).

No caso em análise, a reclamante, em sua exordial, relata que era perseguida em seu ambiente de trabalho por sua orientação sexual *"e a ré nada fez, a não ser 'mudar a reclamante de posto' como se ela fosse o problema e sem realmente resolver a situação, sequer evitando que isso voltasse a ocorrer até com outra pessoa"* (fl. 11).

O caso em análise demonstra a necessidade de examinar a conduta da reclamada sob a perspectiva de gênero e da interseccionalidade da discriminação, conforme orientado pelo "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero", elaborado pelo CNJ em 2021, bem como pelo "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva" do CSJT. Esses instrumentos orientam a magistratura a considerar os diversos marcadores sociais que atravessam a situação da vítima, como o fato de ser mulher e homossexual, identificando como essas camadas de discriminação se sobrepõem e agravam a violência sofrida.

Ademais, os Princípios de Yogyakarta, estabelecidos em 2006, consolidam a interpretação de que a orientação sexual e a identidade de gênero são categorias protegidas pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos. O Princípio nº 12 estabelece, nesta toada, que *"Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero"*.

Assim, o assédio sofrido pela reclamante não se trata apenas de uma violação individual, mas de uma afronta a princípios fundamentais de dignidade e igualdade (artigo 1º, III e 3º, IV, da CF/88). O Brasil, como signatário de tratados internacionais sobre o tema, tem o dever de garantir a erradicação dessas práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Por seu turno, a Opinião Consultiva nº 24/2017 da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) reforça essa proteção ao reconhecer que a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero constitui violação aos princípios de igualdade e não discriminação previstos na Convenção Americana de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil. A Corte enfatiza que o Estado e os entes privados devem adotar medidas eficazes para coibir tais condutas, responsabilizando aqueles que perpetuam e toleram ambientes laborais discriminatórios e abusivos.

Na presente hipótese, o depoimento da única testemunha ouvida em audiência corroborou as alegações da autora. Veja-se, *in verbis*:

“que conheceu BRÁS; que ele e a reclamante se davam mal, sendo 'bem complicado', pois ele tratava a reclamante diferente das demais porteiras; que essa diferença se dava em relação à forma de tratar, já tendo ouvido BRAS mencionando que não gostava da reclamante; que essa desavença ocorria porque a reclamante seguia à risca a política da empresa, ao passo que BRÁS queria burlar essa política; que já presenciou BRAS 'cantando' outras mulheres, chamando de 'bonita', pagando almoço, etc; que, quando não davam bola, BRAS pedia pra retirar a trabalhadora do posto; que isso não acontecia com a reclamante porque BRAS dizia que não gostava dela por ela ter um 'jeito machão'; (...) que a reclamante era porteira, ficando tanto na portaria como na triagem, havendo revezamento em relação a isso; que eram 2 porteiros por turno, sendo que um ficava na parte de dentro (guarita) e um na parte de fora (na triagem); que, no turno da reclamante, os outros porteiros eram ROSE e ANIBAL, a depender da escala do dia; que, antes de BRAS chegar, a regra era de que o revezamento entre os porteiros ocorresse de hora em hora (1 hora na portaria, 1 hora na triagem); que, após a chegada de BRAS, os 'escolhidos dele' ficavam mais tempo na parte de dentro (portaria); que a reclamante ficava mais tempo fora, acontecendo de ficar de 3 a 4 horas fora, dependendo do que BRAS determinasse; que BRÁS não tinha tratamento diferente com ANIBAL por ele ser homem” (fl. 405 – sublinhei e negritei)

Tal depoimento confirma que a reclamante foi alvo de tratamento discriminatório em razão de ser mulher homossexual, sendo tratada de forma diferenciada por seu superior e hostilizada em seu ambiente de trabalho. Fica evidente que o comportamento do colega de trabalho da autora não se restringiu a meros desentendimentos interpessoais, mas configurou assédio moral de natureza discriminatória, prática vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro e pelos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Ressalto, por oportuno, que a discriminação sofrida pela autora ocorreu enquanto estava em serviço para a segunda reclamada (YOU HARMONIA), conforme depoimento da testemunha, que expressamente declarou ter “*trabalhado diretamente com a reclamante no posto YOU HARMONIA*” (fl. 405), corroborando os fatos narrados nos autos.

É certo que a responsabilidade civil pressupõe a existência concomitante do dano, da conduta do agente, do nexo de causalidade entre a conduta e o dano e, ainda, a culpa do ofensor (Código Civil, artigos 186, 187, 927 e 944). Na hipótese, comprovadas as atitudes do colega de trabalho quanto às condutas de discriminação e hostilidade dirigidas à trabalhadora (Convenção nº 190 da OIT), fica devidamente caracterizada a conduta passível de reparação civil.

A prática do assédio moral e da discriminação com base no gênero e orientação sexual, além de lesiva ao bem-estar da vítima, configura uma falha no dever da empresa de assegurar um ambiente de trabalho seguro e livre de abusos, reforçando a responsabilidade da reclamada na reparação do dano moral causado à reclamante. Não se pode olvidar, neste particular, que o empregador responde de forma objetiva pelos atos praticados por seus empregados e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir (artigos 932, III e 933, ambos do Código Civil).

Caracterizado, portanto, o abalo moral *in re ipsa* suportado pela trabalhadora. Nesse sentido, segue trecho do aresto do C. TST sobre o tema, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATAQUES DE CUNHO HOMOFÓBICO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Consta do acórdão regional que a autora foi comprovadamente alvo de preconceito em razão de sua orientação sexual, sendo frequentemente achincalhada e humilhada por seus superiores hierárquicos - inclusive pelo proprietário da empresa -, os quais lhe atribuíram em diversas oportunidades, segundo depoimentos das

testemunhas ouvidas, apelidos de baixo calão. Conquanto tenha entendido configurados os requisitos necessários para o deferimento da indenização por dano moral, a Corte de origem minorou o montante indenizatório fixado em sentença, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para R\$ 2.000,00 (dois mil reais), por entender este valor consentâneo com a gravidade do dano, sua extensão e com a duração do pacto laboral (13 meses). O respeito à dignidade da mulher e a sua proteção contra discriminação encontram previsão, dentre outros documentos de caráter supralegal, no Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (aos quais o Brasil aderiu em 1992, mediante os Decretos n. 591 e 592), na Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW - ratificada integralmente pelo Brasil em 22 de junho de 1994) e na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"-ratificada em 27 de novembro de 1995). Desse modo, compete ao Poder Judiciário o devido controle de convencionalidade dos seus atos, conforme preconizado na Recomendação n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça, bem como adotar a perspectiva de gênero desde a fase investigatória até o julgamento dos casos em que se tenha alegado violação dos direitos humanos das mulheres. Inspirado no "Protocolo para jogar com perspectiva de gênero", desenvolvido pelo México em 2013, e com observância em decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o Conselho Nacional de Justiça instituiu, no ano 2021, o "Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero", mediante a participação de todos os segmentos da Justiça - estadual, federal, trabalhista, militar e eleitoral -, e com o escopo de avançar no reconhecimento de que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia é transversal (interseccional) a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica. Segundo o Protocolo, a Justiça do Trabalho é o ramo do direito oriundo da assimetria entre o capital e a força de trabalho, decorrente justamente do desnível existente entre esses dois lados da esfera produtiva. Aponta-se, por isso, a necessidade de analisar e de interpretar as normas trabalhistas - supostamente neutras e universais -, sob as lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias havidas na legislação. No caso

concreto, como aludido, a reclamante - pessoa do gênero feminino -, sofreu assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos, em decorrência não apenas de seu gênero, mas também de sua orientação sexual. Diante desse contexto, impende consignar que uma das formas de manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana é o direito de autodeterminação do indivíduo, ou seja, de condução de sua vida, sobretudo nas esferas privada e íntima, sem interferências externas que intentem cercear sua liberdade. Assim, conforme preconizado no Protocolo 2021 do CNJ, não pode servir a Justiça Laboral como supedâneo para normalização de condutas abusivas praticadas pelos empregadores contra suas empregadas. Aquelas devem ser não apenas desestimuladas, mas duramente combatidas, a fim de que a assimetria de poder decorrente do gênero seja paulatinamente expungida das relações laborais. Desse modo, comprovada a conduta ilícita, o dano moral se caracteriza in re ipsa e deve ser fixado em patamares relevantes do ponto de vista econômico, compatíveis com a gravidade da conduta e com o abalo psicológico sofrido pela vítima, para que sirva ao duplo objetivo de reparar o dano e de produzir alterações comportamentais nas empresas, em relação a suas trabalhadoras. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RRAg: 00015960820165110008, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 07/08/2024, 6ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2024 - sublinhei)

Tendo em vista a extensão do dano oriundo da homofobia, o grau de culpa na conduta da empresa, o não enriquecimento ilícito e o caráter pedagógico da medida (Código Civil, artigos 186, 187, 927 e 944), bem como observando-se fatores limitadores objetivos, quais sejam, a última remuneração percebida pela autora, no valor de R\$ 1.789,17 por mês (fl. 21), a natureza da ofensa praticada pela empresa e o capital social da primeira reclamada (R\$ 10.000.000,00 – JUCESP à fl. 159), arbitro a compensação por danos morais no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), em observância ao princípio da razoabilidade.

Tal valor não configura enriquecimento ilícito ou desproporcional da autora, alenta seu sofrimento, imprime verdadeiro caráter pedagógico à medida sem, entretanto, inviabilizar os negócios da reclamada.

Oportuno registrar, por fim, que o E. STF firmou entendimento de que o tabelamento da indenização extrapatrimonial, previsto no artigo 223-G e seguintes da CLT, traduz mero critério orientador de fundamentação da decisão

judicial, não impedindo, contudo, a fixação de condenação em quantia superior, desde que devidamente motivada (ADI's nº 6.050, 6.069 e 6.082), tese que está sendo observada *in casu*.

Julgo parcialmente procedente o pedido de pagamento de compensação por danos morais, no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

RESPONSABILIDADE DAS CORRECLAMADAS

Na hipótese dos autos, é incontroversa a prestação de serviços da autora em prol da quarta ré, pois esta não impugnou especificamente tal aspecto fático (artigo 341, *caput*, do CPC), cingindo-se a contestação à alegação de que foi celebrado regular contrato de prestação de serviços entre as reclamadas.

Além disso, a segunda reclamada foi declarada revel e confessa, nos termos do artigo 844 da CLT e da Súmula nº 74, I, do C. TST, em razão de sua ausência à audiência na qual deveria apresentar sua defesa e prestar depoimento.

Nos casos de terceirização lícita, a doutrina e a jurisprudência trabalhista direcionaram-se no sentido de responsabilizar subsidiariamente o tomador de serviços que se vale da prestação de trabalho inserida em sua dinâmica empresarial. O tema foi pacificado nos termos da Súmula nº 331 do C. TST e, posteriormente, positivado pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 no artigo 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/74.

Considerando o trabalho desenvolvido em seu benefício, cabia às correclamadas escolher prestador de serviços idôneo, bem como fiscalizar o fiel cumprimento das obrigações trabalhistas derivadas da contratação triangular de mão de obra, notadamente pelo caráter alimentar das verbas trabalhistas, mas assim não procederam.

Destaco, ainda, a tese fixada pelo E. STF ao julgar conjuntamente a ADPF nº 324 e o RE nº 958.252 (em 30.8.2018), em repercussão geral, no sentido de que "*é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante*" (sublinhei).

No mais, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (Súmula nº 331, VI, do C. TST).

No caso dos autos, quarta ré não apresentou documentos que comprovem a efetiva fiscalização do serviço. Além disso, os holerites acostados aos autos às fls. 267/286 indicam, como posto de trabalho, as corrés.

Assim, **julgo procedente o pedido** para condenar, de forma subsidiária, a segunda e quarta reclamadas, limitando-se a responsabilidade da segunda reclamada à condenação em danos morais e a da quarta reclamada à condenação em diferenças de verbas rescisórias (13º proporcional).

No que tange à responsabilidade da terceira reclamada, uma vez que os demais pedidos foram julgados improcedentes, fica **absolvida** de responder subsidiariamente, pois não teve participação na ocorrência do assédio moral e não foi a tomadora dos serviços no momento da ruptura contratual. Após o trânsito em julgado deverá a Secretaria da Vara proceder à exclusão da terceira reclamada do polo passivo da lide.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro à parte autora os benefícios da Justiça Gratuita, considerando-se que seu último salário foi R\$ 1.789,17 (fl. 21), sendo, portanto, presumidamente hipossuficiente (artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT), o que se coaduna com a declaração apresentada à fl. 18.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Tendo em vista a sucumbência recíproca (artigo 791-A, § 3º, da CLT), condeno a primeira, a segunda e a quarta reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao patrono da parte autora no importe de 5% sobre o valor da condenação.

Por seu turno, a reclamante pagará honorários advocatícios ao patrono da primeira, terceira e quarta reclamadas na quantia de 5% sobre o valor atualizado atribuído aos pedidos julgados integralmente improcedentes, os quais remanescerão sob condição suspensiva de exigibilidade, por ser beneficiária da Justiça Gratuita (artigo 791-A, § 4º, da CLT e ADI nº 5.766/STF). Por outro lado, diante da revelia da segunda reclamada, não há falar em pagamento de honorários advocatícios em favor de seu patrono.

Observem-se os termos da Orientação Jurisprudencial nº 348 da SbDI-1 do C. TST.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

A liquidação observará o comando relativo a cada verba deferida, conforme fundamentação.

Correção monetária tomando-se por época própria o mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º (artigo 459, § 1º, da CLT e

Súmula nº 381 do C. TST), excepcionando-se as verbas rescisórias, caso em que a correção monetária será devida após o prazo estabelecido no artigo 477, § 6º, da CLT.

Diante das decisões proferidas pelo E. STF (ADC's nº 58 e nº 59 e ADI's nº 5867 e nº 6021) e pela SbDI-1 do C. TST (E-ED-RR - 713-03.2010.5.04.0029), de observância obrigatória (artigo 927, I, do CPC c/c o artigo 15, I, "e", da IN nº 39/2016 do C. TST), e já à luz do teor da Lei nº 14.905/2024, a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho deverá observar a aplicação dos seguintes índices:

a) o IPCA-E na fase pré-judicial, acrescido dos juros de mora (artigo 39, *caput*, da Lei nº 8.177/1991);

b) a partir do ajuizamento da ação até 29 /08/2024, a taxa SELIC;

c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (artigo 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (artigo 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

Especificamente em relação à compensação por danos morais, incidirá a SELIC a partir da data de ajuizamento da ação, abrangendo juros e correção monetária, não mais persistindo o critério cindido estabelecido na Súmula nº 439 do C. TST (TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/6 /2024).

Contribuições previdenciárias incidentes sobre as verbas de natureza remuneratória objeto da condenação (Lei nº 8.212/91, artigo 28, I; Dec. nº 3.048/99, artigo 214, § 9º), com exclusão das contribuições destinadas a terceiros, observados os critérios das Súmulas nº 368 do C. TST e nº 17 deste Eg. Regional, garantida a dedução da cota-parte do empregado.

Imposto de renda nos termos do artigo 28 da Lei nº 10.833/03, observado o regime de rendimentos recebidos acumuladamente (Lei nº 7.713/1988, artigo 12-A; IN nº 1.500/14, SRF) e as isenções previstas no regulamento executivo (Decreto nº 9.580/2018, artigos 33 a 35, que revogou o Decreto nº 3.000/99), garantida a retenção tributária (OJ nº 363 da SbDI-1 do C. TST), sem incidência sobre os juros de mora (artigo 404 do CC e OJ nº 400 da SbDI-1 do C. TST).

III – DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por **BRUNA BARBOSA NETO** em face de **XRS SERVICOS AUXILIARES DE PORTARIA E LIMPEZA LTDA, YOU HARMONIA, RAIZES TUCURUVI - TORRE FIGUEIRA e RESIDENCIAL JARDINS DA CASA VERDE, REJEITO** as preliminares arguidas e, no mérito, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na petição inicial para, nos termos da fundamentação, condenar:

a) a primeira e, subsidiariamente, a quarta reclamadas ao pagamento de diferenças de verbas rescisórias (décimo terceiro proporcional); e

b) a primeira e, subsidiariamente, a segunda reclamadas ao pagamento de compensação por danos morais, no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

Improcedentes os demais pedidos.

Fica a terceira reclamada absolvida das pretensões contra ela formuladas. Após o trânsito em julgado, deverá a Secretaria da Vara proceder à exclusão da terceira reclamada do polo passivo da lide.

Quando a condenação não se referir ao pagamento de diferenças, fica autorizada a dedução de eventuais valores já quitados sob idênticos títulos, desde que comprovados nos autos, a fim de se evitar enriquecimento sem causa (artigo 884 do CC).

Liquidação por simples cálculos, abrangendo correção monetária e juros de mora, respeitados os parâmetros da fundamentação. Recolhimentos fiscais e previdenciários na forma da fundamentação.

Deferidos os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Tratando-se de rito sumaríssimo, a condenação ficará limitada aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial, acrescidos de juros e correção monetária, conforme fundamentação.

Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 280,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado provisoriamente à condenação, de R\$ 14.000,00.

A sentença, quando não houver disposição específica, deverá ser cumprida no prazo de 48 horas, após o trânsito em julgado, sob pena de execução, em atendimento ao disposto no artigo 832, § 1º, da CLT.

Notifique-se a segunda reclamada, revel, acerca do teor da presente sentença, nos termos do artigo 841, § 1º, da CLT (artigo 852 da CLT).

Publique-se. Registre-se. Intimem-se. Cumpra-se.

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 28 de fevereiro de 2025.

VITOR JOSE DE REZENDE
Juiz do Trabalho Substituto