



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
66ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO
1001635-47.2022.5.02.0066
: TAMIRIS SOUSA MARES
: GUARDED PLACE SEGURANCA & VIGILANCIA LTDA E OUTROS (1)

I – RELATÓRIO

TAMIRIS SOUSA MARES, devidamente qualificada nos autos, propôs, em 22/11/2022, reclamação trabalhista ajuizada em face de **GUARDED PLACE SEGURANCA & VIGILANCIA LTDA** e **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**, também qualificadas, formulando os pedidos constantes da petição inicial (fls. 2/37 e fls. 535/574), quais sejam, unicidade contratual, diferenças de verbas rescisórias e de adicional de periculosidade, horas extras, intervalos intrajornada, compensação por danos morais, dentre outros. Atribuiu à causa o valor de R\$ 438.879,00.

Juntou documentos.

Conciliação rejeitada.

As reclamadas apresentaram contestação (fls. 1014/1067 e fls. 1290/1312), com documentos, aduzindo preliminar e prejudiciais de prescrição e, no mérito, as razões pelas quais entendem improcedentes os pedidos autorais.

Audiência de instrução, na qual houve a oitiva das partes e de três testemunhas, sendo duas conduzidas pela reclamante e uma conduzida pela primeira reclamada (fls. 1455/1462).

Réplica e razões finais pela reclamante às fls. 1520/1587 e razões finais pelas reclamadas às fls. 1496/1516 e fls. 1518/1519.

Última tentativa de conciliação recusada.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

LIMITAÇÃO DOS VALORES DA CONDENAÇÃO

A discussão referente à limitação da condenação judicial aos valores indicados na petição inicial (CLT, artigo 840, § 1º) foi pacificada pelo C. TST em

decisão proferida pela SbDI-1 (publicação em 07.12.2023), nos autos do Emb-RR nº 555-36.2021.5.09.0024, no sentido de que *"os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na reclamação trabalhista devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c /c art. 840, § 1º, da CLT e dos princípios constitucionais que regem o processo do trabalho"* (sublinhei).

Registre-se que o referido precedente, oriundo de decisão prolatada por órgão uniformizador de jurisprudência no âmbito do C. TST (SbDI-1), detém caráter vinculante, cuja observância é obrigatória (artigo 927, I, do CPC c/c o artigo 15, I, "e", da IN nº 39/2016 do C. TST).

Sendo assim, os valores atribuídos aos pedidos pela parte reclamante não limitarão eventual condenação, a ser oportunamente apurada em regular liquidação de sentença.

ILEGITIMIDADE PASSIVA DA SEGUNDA 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.

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 ré sob a alegação de que ela foi a tomadora de seus serviços

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

Rejeito.

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Considerando-se que o contrato de trabalho por prazo indeterminado teve início em 03/01/2019 (fl. 161), bem como que a presente demanda foi ajuizada em 22/11/2022, não há prescrição quinquenal a ser pronunciada em relação a este contrato, à luz dos artigos 7º, XXIX, da CF e 11 da CLT.

NULIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. UNICIDADE CONTRATUAL. PRESCRIÇÃO BIENAL

A reclamante ajuizou a presente reclamação trabalhista, pleiteando a nulidade do contrato de trabalho intermitente firmado com a primeira reclamada, bem como o reconhecimento da unicidade contratual, com a conversão do vínculo em contrato por prazo indeterminado.

Relata a autora que foi contratada, em 03/05/2018, para a função de vigilante, na modalidade de contrato intermitente, permanecendo nessa condição até 02/01/2019, quando sua CTPS foi devidamente baixada. Afirma que, durante esse período, percebeu a média salarial de R\$ 2.136,54, conforme demonstrado pelos extratos bancários anexados aos autos. Argumenta ainda que o contrato intermitente não observou as formalidades legais previstas no artigo 452-A da CLT, o que acarretaria sua nulidade.

Sustenta, no mais, que, ao ser recontratada no dia seguinte ao término do contrato intermitente, mediante pacto laboral por prazo determinado, houve fraude ao sistema trabalhista, já que não houve alteração nas condições de trabalho, função ou remuneração. Por fim, requer a retificação da CTPS e o reconhecimento da unicidade contratual, considerando como único vínculo de emprego entre 03/05/2018 e 01/04/2021, com fixação do salário médio de R\$ 2.136,54.

Pois bem. Inicialmente, é importante destacar que a modalidade de contrato de trabalho intermitente foi considerada constitucional pelo E. STF em controle concentrado de constitucionalidade – ADI's 5826, 5829 e 6154.

Em que pese as alegações da reclamante, o simples fato de ter sido convocada com frequência durante o período do contrato intermitente não é suficiente para invalidá-lo, pois a legislação trabalhista não prevê a nulidade dessa modalidade contratual em razão de convocação excessiva (*ou, ainda, de períodos sem convocação*), sendo, em verdade, algo inerente ao contrato intermitente. Ademais, a contratação por prazo indeterminado no dia seguinte ao término do contrato intermitente não configura, por si só, fraude à legislação trabalhista, uma vez que não há demonstração de que tenha havido fraude ou descumprimento de qualquer requisito essencial para a validade do contrato intermitente.

Ainda, a própria reclamante afirmou que *"quando intermitente os dias trabalhados eram devidamente anotados"* (fls. 1456/1457), sendo que os cartões de ponto apresentados aos autos (fls. 1071/1074) demonstram que, de fato, houve períodos com convocação contínua e outros sem convocação, o que, reitere-se, é típico da modalidade intermitente. O contrato escrito foi apresentado pela reclamada às fls. 1068/1069, conforme os moldes exigidos pelo artigo 452-A da CLT, o que refuta a alegação de nulidade em razão do descumprimento das formalidades legais.

Diante disso, **julgo improcedentes** os pedidos de nulidade do contrato intermitente e de unicidade contratual. Por corolário, em relação à prescrição, como o contrato intermitente foi extinto em 02/01/2019 e a presente ação foi ajuizada após o prazo de dois anos da extinção do contrato (22/11/2022), reconheço a **prescrição bienal** quanto aos pleitos relativos ao contrato intermitente, nos termos do artigo 7º, XXIX, da CF/88, extinguindo-se com resolução de mérito os pedidos relacionados a este vínculo (artigo 487, II, do CPC).

Consequentemente, a presente sentença se limitará a examinar os pedidos posteriores, referentes ao contrato de trabalho por prazo indeterminado iniciado em 03/01/2019, os quais deverão ser analisados conforme os elementos de fato e de direito a seguir apresentados.

REDUÇÃO SALARIAL. DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Uma vez que a unicidade contratual não foi reconhecida, conforme exposto no tópico anterior, não há que se falar em redução salarial com relação ao contrato intermitente e, do mesmo modo, em diferenças relativas ao adicional de periculosidade relativo ao que era pago no pacto laboral prescrito.

Julgo improcedentes os pedidos.

HORAS EXTRAS. INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADAS. ADICIONAL NOTURNO

Caso a parte reclamante alegue, na inicial, que realizou horas extras, cabe à empresa trazer aos autos os cartões de ponto para a aferição da regularidade dos assentamentos (entrada, saída e intervalos) neles dispostos (artigo 74, § 2º, da CLT). A não apresentação injustificada dos controles gera presunção relativa de veracidade acerca do período indicado na inicial (Súmula nº 338 do C. TST). O mesmo entendimento se aplica caso os documentos sejam comprovadamente inservíveis à demonstração da jornada por não espelharem a realidade.

Entretanto, cumprindo a empregadora a determinação legal de apresentação dos espelhos de ponto, incumbe à parte autora, a teor dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, apresentar prova robusta capaz de impugnar a prova documental trazida ou apontar as diferenças que entende devidas.

Pois bem. Ao analisar os documentos de fls. 1104/1128, constato que as marcações possuem variações ínfimas ou invariáveis (“britânicas”), o que macula a validade dos cartões de ponto (Súmula nº 338, III, do C. TST).

Assim, considero que a parte reclamante logrou êxito em comprovar o fato constitutivo do direito postulado, demonstrando a imprestabilidade dos cartões de ponto como meio de prova da jornada de trabalho. Por conseguinte, inviável aferir a validade do banco de horas.

Vale destacar, ainda, que a imprestabilidade dos cartões de ponto também foi confirmada pelo relato das testemunhas ouvidas a rogo da reclamante, conforme se depreende dos seguintes trechos dos depoimentos, *in verbis*:

“11) que os horários não eram os efetivamente trabalhados, pois eram instruídos a colocar '3 a 4' minutos antes ou depois na hora de entrar e de ir embora; 12) que quando trabalhou com a reclamante chegavam cerca de 15 a 30 minutos antes, sendo que não poderiam ir embora antes de a rendição chegar, saindo 'bem depois das 18h00'; (...) 16) que, na pratica, o horário de intervalo efetivamente usufruído era sempre de meia hora; que mesmo havendo 4 vigilantes não era possível fazer 1h de intervalo porque 2 ficavam no térreo e 2 na parte superior; que o líder fazia rendição no horário de almoço; (...) 24) havia um limite de folgas trabalhadas para anotar nos cartões, determinada pelo supervisor; 25) que não era possível anotar a supressão do intervalo nos cartões de ponto; 26) que chegou a realizar FTs junto com a reclamante, em média 3 a 4x por mês” (fl. 1459/1460 – primeira testemunha ouvida a rogo da reclamante – sublinhei)

“(...) 14) que havia escalonamento de horários na agencia FRADIQUE COUTINHO (de abertura e de fechamento, 08h00 às 18h00 e meia hora depois); que apenas saiam quando o gerente da agencia saiam (19h00/20h00), mas não era possível anotar esse horário de saída no cartão de ponto , apenas no livro; 15) que nessa agencia da FRADIQUE havia almocista, de modo que possuíam meia hora de almoço; 16) que

ao que se recordam 'anotavam o horário inteiro' de intervalo nos cartões de ponto" (fls. 1460 - segunda testemunha ouvida a rogo da reclamante – sublinhei)

Portanto, tenho por comprovado o sobrelabor e a jornada indicada na prefacial, sopesada com o teor da prova oral, fixando-a como sendo de 03/01/2019 até 30/06/2019, em escala 12x36 (fl. 1096), das 08h30 às 20h00 com 30 minutos de intervalo, e, duas vezes por semana, estendia até às 07h00 do dia seguinte. Após, de 01/07/2019 até o fim do pacto laboral, das 07h00 às 20h00, sempre em escala 5x2 e com 30 minutos de intervalo intrajornada.

Ademais, a comprovação do sobrelabor habitual descaracteriza a validade do regime de jornada 12x36, tornando-o inaplicável no caso em questão. Ressalta-se que não se trata de acordo de compensação, mas sim de uma escala de serviço admitida em caráter excepcional e, portanto, inaplicável o disposto no artigo 59-B, parágrafo único, da CLT. Nesse sentido, o seguinte aresto de jurisprudência do C. TST:

“RECURSO DE REVISTA. APELO SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. REGIME 12X36. EXTRAPOLAÇÃO HABITUAL DA JORNADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia a respeito da aplicação da Súmula nº 85, IV, da CLT ao regime de 12x36. A Corte Regional entendeu que o regime de 12x36 se enquadra no acordo de compensação de jornada, e entendeu aplicável a Súmula ao caso em apreço. Entretanto, o entendimento pacificado nesta Corte Superior é de que o regime de 12x36 é uma jornada normal de trabalho, e não se trata de um típico regime de compensação de jornada. Dessa forma, descaracterizado o regime de 12x36 pela prestação habitual de horas extras, é devido ao trabalhador o pagamento das horas excedentes da 8ª hora diária ou 44ª hora semanal. Dessa forma, a decisão recorrida é contrária ao entendimento sedimentado no TST e, portanto, verifica-se a transcendência política da causa. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR: 00201442520195040282, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 16/08/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023 - sublinhei)

Nesse contexto, reconheço a invalidade do banco de horas e do regime 12x36 (*enquanto a reclamante laborou nesta modalidade de escala*), de modo que **julgo procedente** o pedido para condenar a reclamada ao pagamento, como extras, das horas laboradas pela parte autora além da 8ª diária ou 44ª semanal.

Os parâmetros para o cálculo das horas extras são: a) a evolução salarial da autora; b) os adicionais normativos e, na falta, os legais, observado, diante da descaracterização do regime 12x36, o teor da Súmula nº 146 do C. TST quanto aos domingos e feriados; c) o divisor 220; d) a jornada acima fixada; e) a base de cálculo na forma da Súmula nº 264 do C. TST; e f) a redução ficta da jornada noturna a partir das 22h00 (artigo 73, § 1º, da CLT), inclusive quando em prorrogação (artigo 73, § 5º, da CLT e Súmula nº 60, II, do C. TST).

Por habituais, são devidos reflexos em DSR's (Súmula nº 172 do C. TST), aviso prévio (artigo 487, § 5º, da CLT), depósitos do FGTS + 40% (Súmula nº 63 do C. TST), férias acrescidas do terço constitucional (artigo 142, § 5º, da CLT) e 13ºs salários (Súmula nº 45 do C. TST). Observe-se o teor da Orientação Jurisprudencial nº 394 da SbDI-1 do C. TST, à luz do Tema Repetitivo nº 9 do C. TST.

Outrossim, com base na jornada estabelecida anteriormente, **julgo parcialmente procedente** o pedido relativo às horas extras oriundas da violação do intervalo intrajornada, fazendo jus a autora ao pagamento de 30 minutos diários, observados os parâmetros de cálculo acima delineados. Não incidem reflexos, dada a natureza indenizatória da parcela (redação atual do artigo 71, § 4º, da CLT), considerando-se que o contrato de trabalho teve início já sob a égide da Lei nº 13.467/2017. Inviável, portanto, a aplicação da Súmula nº 437, I e III, do C. TST.

Julgo procedente o pedido referente às horas extras oriundas da alegada violação dos intervalos interjornadas, tendo em vista que, à luz da jornada fixada, houve, em algumas ocasiões, desrespeito ao interregno mínimo de 11 horas entre o término de uma jornada e o início da seguinte (artigo 66 da CLT), limitada a condenação ao período compreendido entre 03/01/2019 e 30/06/2019, quando estendia a jornada até às 07h00 do dia seguinte, duas vezes na semana. Observar-se-ão, no que couber, os mesmos parâmetros de cálculo acima delineados para as horas extras. Sem reflexos, diante da natureza indenizatória da parcela (aplicação analógica do artigo 71, § 4º, da CLT).

Por fim, **julgo procedente** o pedido relativo ao adicional noturno, considerando-se a jornada suprafixada, limitada a condenação ao período compreendido entre 03/01/2019 e 30/06/2019. Observar-se-ão, no que couber, os mesmos parâmetros de cálculo acima delineados para as horas extras. Incidirão reflexos do adicional noturno em DSR's, aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salários e FGTS acrescido da indenização rescisória de 40%.

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, sofrendo constantes humilhações por parte do seu superior hierárquico, com comentário do tipo *"Você é tão bonita para se vestir assim", "Você só é assim (homossexual e masculina), pois não encontrou um homem que te pegasse direito"* e *"Você já se relacionou com homens? Você é uma menina tão bonita, tem o corpo e os seios bonitos"* (fl. 546).

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, a reclamante demonstrou, durante seu depoimento, um visível abalo emocional, chegando a chorar ao relatar as humilhações e discriminação que sofreu. É importante ressaltar que, em casos de assédio, o depoimento pessoal da vítima deve ser considerado, especialmente em situações como a presente, em que o relato da autora reveste-se de grande importância para a análise dos fatos, sendo ponderado juntamente com o restante do conjunto probatório dos autos. É exatamente neste sentido o comando do "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva" do TST/CSJT, *in verbis*:

“Dessa maneira, primordial é a indispensabilidade do depoimento da vítima quando esta se encontra em condições psíquicas e emocionais de depor. Considerando que na maioria das situações práticas existem testemunhas que trabalham diretamente com o assediador e, por receio de sofrer retaliações ou mesmo de serem despedidas, não querem prestar depoimento, é relevante atribuir um peso diferenciado à palavra da vítima da violência moral ou sexual no ambiente de trabalho.” (fls. 223/224 do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do TST/CSJT)

Nesse contexto, durante o depoimento pessoal da reclamante, esta relatou o ocorrido, *in verbis*:

“(…) que a depoente acredita que tenha sido dispensada por conta de sua orientação sexual; que acredita nisso por sofrer 'bastante preconceito' dentro da empresa, por parte de seus superiores e outros funcionários; que por ser uma pessoa 'disfem' (por não se portar/vestir como o que se espera de uma mulher), a depoente era chamada de 'macho', 'sapatão'; que era discriminada por seu corpo, sua forma de vestir, forma de andar; que essas atitudes partiam principalmente do superior FERNANDO, o qual incentivava outras pessoas a agirem da mesma forma; que FERNANDO era da primeira reclamada; que o tratamento discriminatório na empresa ocorreu desde que entrou na empresa, pois o seu uniforme era masculino; que o tratamento discriminatório ocorreu ao longo de todo o contrato de trabalho; que a

depoente precisou fazer tratamento psicológico por conta dessas atitudes na empresa e também por trabalhar armada; que foi muitas vezes alterada de posto, sendo que em diversos postos a reclamante foi deixada de canto por conta de sua aparência física, sendo alterada de posto com frequência por conta disso; que desconhece o nome dos gerentes das agências que a deixavam de canto; que já chegou a ser seguida por um gerente até o banheiro; a que fez um curso de bombeiro civil porque queria trocar de área, ocasião em que seu superior trocava a depoente de posto para impedir que ela conseguisse comparecer ao curso; que somente foi concluir o curso depois que saiu da empresa (...); que a depoente chegou a avisar seu líder e seu superior na base sobre o tratamento que sofria na empresa; que não havia canal de denúncias na empresa (...)" (fls. 1456/1457 – sublinhei)

O relato da autora é corroborado, em especial, pelo depoimento da primeira testemunha por ela trazida, que afirmou já ter presenciado e ouvido “comentários de JOSENILDO no sentido de que não era para chamar a reclamante para trabalhar por conta do tamanho dela ('por ser muito baixa para ser vigilante') e também comentava que a reclamante era 'sapatona'; 6) que presenciou COSTA (supervisor do FAROL SANTANDER) fazendo 'piadas' no sentido que não gostava de trabalhar com mulher sapatona e que mulheres não deveriam trabalhar lá" (fl. 1459). Além disso, a testemunha relatou que, em uma ocasião, manifestou sua insatisfação sobre a forma como tratavam a autora, quando a chamavam de 'sapatona', “ocasião em que COSTA insinuou que a depoente também seria homossexual e as separou no posto de trabalho (passando a ficar expostas ao sol)" (fl. 1459 – item 19).

Ademais, a segunda testemunha ouvida a rogo da reclamante confirmou, durante seu depoimento em audiência, que a autora era constantemente retirada dos postos em que ficava. A esse respeito, veja-se os trechos do depoimento, in verbis:

“(...) 6) que acredita que FERNANDO tinha 'birra' com a reclamante, pois recolhia ela das agências e a mandava para diversos postos longes em que o depoente levava a reclamante da base (reserva técnica) para algumas cidades (FRANCO DA ROCHA, BARUERI, COTIA, SANTANA DE PARNAIBA), sendo que nessa época a reclamante já era efetiva; que nessas ocasiões a reclamante não estava fixa num posto, mas sim na base da empresa, em que pese já tenha ocorrido de ela estar fixa em um posto e o depoente precisar levar ela para outro

posto; 7) que não sabe explicar por que tinha birra, sendo que não haveria motivo para recolher uma pessoa do posto se o trabalho estava sendo bem feito (...)" (fl. 1460 – sublinhei)

Ressalto, ainda, que o fato de a testemunha trazida pela reclamada ter declarado que *"nunca presenciou COSTA fazendo comentários sobre o jeito ou aparência da reclamante"* (fl. 1461 – item 4) e *"nunca presenciou qualquer depreciação da reclamante ou de outra pessoa por qualquer funcionário, incluindo JOSENILDO"* (fl. 1461 – item 14), além de afirmar que *"a depoente utilizava o uniforme masculino por opção da própria depoente, não tendo sido discriminada por esse motivo"* (fl. 1461 – item 17), não implica, por si só, que a autora não tenha sofrido discriminação. Tais afirmações refletem apenas a ausência da presença da testemunha quanto aos episódios relatados, que foram devidamente confirmados por outra testemunha.

Após a análise dos depoimentos colhidos em audiência, percebo que as respostas da testemunha apresentada pela reclamada revelaram indícios de respostas treinadas, sugerindo uma tentativa de minimizar ou até mesmo negar os fatos narrados pela autora. Por outro lado, ao ouvir as duas testemunhas arroladas pela reclamante, ficou nítido que seus relatos se mostraram consistentes e espontâneos, revelando um grau de veracidade que confere maior credibilidade aos seus depoimentos. Esse contexto está em conformidade com o princípio da imediação, que permite a este Juízo formar sua convicção com base não apenas no conteúdo das declarações, mas também na observação direta da postura e reações das partes e testemunhas durante a audiência.

O depoimento da autora, juntamente com o relato das testemunhas, evidencia o sofrimento psicológico e o impacto emocional causado pela conduta discriminatória sofrida no ambiente de trabalho. A reclamante, ao narrar os episódios de humilhação, perseguição e preconceito relacionados à sua orientação sexual e identidade de gênero, demonstrou um visível abalo emocional, o que corrobora a gravidade dos fatos. As testemunhas confirmaram as situações de discriminação, detalhando, inclusive, os comentários pejorativos e a constante exclusão da autora em determinados postos de trabalho, o que agravou ainda mais seu sofrimento. Tais depoimentos revelam não apenas a intensidade das agressões sofridas, mas também o impacto negativo direto em sua saúde mental, evidenciando um quadro de angústia e estresse que comprometeram a qualidade de vida da autora.

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 condutas discriminatórias 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 suprallegal, 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\$ 1.666,57 por mês (fl. 153), a natureza da ofensa praticada pela empresa e o capital social da primeira reclamada (R\$ 2.220.000,00 – contrato social à fl. 497), arbitro a compensação por danos morais no importe de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco 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\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS – CONDIÇÕES DE TRABALHO PRECÁRIAS

No caso em análise, a reclamante alegou, na petição inicial, que “*foi submetida a situações degradantes ambientais, as quais colocaram sua vida em risco e prejudicaram sua saúde*” (fl. 557), aduzindo, ainda, que as armas de fogo fornecidas pela reclamada estavam quebradas, os coletes a prova de balas vencido e rasgado, além de “*posto de contenção sem banco, com madeiras segurando o assento*” e “*sem o mínimo de higiene e saúde, tendo a reclamante que armazenar água em garrafas e alocadas ao chão*” (fl. 558)

Da análise dos depoimentos das testemunhas ouvidas em audiência, trazida pela reclamante, é possível verificar que, de fato, o local de trabalho era inadequado, com condições precárias de segurança, higiene e infraestrutura, conforme se depreende dos seguintes trechos dos depoimentos, *in verbis*:

“(...) 13) que a depoente, enquanto vigilante, trabalhou com armamento, sendo que a munição constantemente estava danificada e girava; 14) que os coletes eram danificados, com datas de vencimento apagadas, sendo que o colete era menor ou maior que as placas que também utilizavam; (...)” (fl. 1459 – primeira testemunha ouvida a rogo da reclamante - sublinhei).

“(...) 9) que na agencia FRADIQUE COUTINHO havia local para sentar (ESCUDO), mas o local onde se trocavam era abaixo de uma escada e bem precário (deixar as mochilas no chão, ficar abaixado); 10) que havia colete na agencia, mas eram rasgados/precários, sendo que as munições rodavam e as armas eram ruins por travarem muito; 11) que o depoente nunca atirou, desconhecendo se a arma falharia caso atirasse; 12) que não havia vestiário nessa agencia e se trocavam embaixo da escada; 13) que o banheiro era no andar de cima, sendo que precisavam se trocar no andar de baixo para começar a trabalhar, por ordem dos gerentes; (...)” (fl. 1460 – segunda testemunha ouvida a rogo da reclamante – sublinhei)

Tais relatos evidenciam não apenas a precariedade das condições materiais de trabalho, mas também os riscos à integridade física e psicológica da reclamante, os quais são claramente agravados pela negligência da reclamada em fornecer os equipamentos de segurança necessários e em garantir um ambiente de trabalho adequado. Essa situação caracteriza o descumprimento das obrigações da empregadora em proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e digno (artigo 157, I, da CLT). Tenho, portanto, por configurado o abalo moral suportado pela trabalhadora.

Tendo em vista a extensão do dano, 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\$ 1.666,57 por mês (fl. 153), a natureza da ofensa praticada pela empresa e o

capital social da primeira reclamada (R\$ 2.220.000,00– contrato social à fl. 497), arbitro a compensação por danos morais no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em observância ao princípio da razoabilidade.

Tal valor não configura enriquecimento ilícito ou desproporcional da parte 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\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A autora, na inicial, alega que, sua dispensa ocorreu de forma discriminatória, em razão da homofobia sofrida no ambiente laboral. Por sua vez, a reclamada negou qualquer alegação de discriminação no momento da dispensa da reclamante, afirmando que *"a dispensa se deu pelo poder potestativo da empresa, onde houve a necessidade de redução do quadro de funcionários, onde no mesmo período da reclamante foram desligados ao menos outros 30 colaboradores"* (fl. 1039)

Nesse contexto, cabia à autora demonstrar os fatos constitutivos do seu direito, especialmente no que tange à alegação de que a dispensa teria sido motivada por discriminação (conforme os artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC), ônus do qual não se desvencilhou a contento. Registro, por oportuno, que, no caso em análise, é inaplicável a presunção relativa oriunda da Súmula 443 do C. TST, uma vez que a autora não é portadora de qualquer doença estigmatizante ou que cause preconceito.

Considerando o conjunto probatório constante nos autos, verifico que não há qualquer elemento que comprove a alegação da autora. Na realidade, o que ficou comprovado foi a ocorrência de diversas rupturas contratuais no mesmo período em que a reclamante foi dispensada, conforme demonstrado no documento acostado à fl. 1196 pela reclamada.

Registro, por fim, que, apesar da comprovação acerca da discriminação sofrida pela trabalhadora (*reconhecida nos tópicos anteriores desta sentença para fins de compensação por danos morais*), não houve demonstração de

que esse tenha sido efetivamente o motivo de sua dispensa, não podendo se olvidar que a trabalhadora chegou a ser contratada por prazo indeterminado após laborar como intermitente na empresa. Em outras palavras: não há qualquer prova de que a dispensa da autora tenha se dado em razão de ser mulher, homossexual, ou qualquer outro fator discriminatório, encargo que competia à reclamante demonstrar.

Dessa forma, por não haver comprovação cabal de que a dispensa da autora tenha decorrido de qualquer motivo discriminatório (Lei nº 9.029 /95), **julgo improcedente** o pedido de indenização por dispensa discriminatória.

RESPONSABILIDADE DA SEGUNDA RECLAMADA

Na hipótese dos autos, é incontroversa a prestação de serviços da autora em prol da segunda 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 entre as reclamadas.

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 à segunda reclamada 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 procedeu.

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), nelas incluídas as verbas rescisórias, as multas normativas e as demais parcelas deferidas pela sentença.

No caso dos autos, a segunda ré se limitou a acostar toda a documentação relativa ao contrato de prestação de serviços firmado, o que é insuficiente para afastar sua responsabilização. Além disso, durante o depoimento em

audiência, ficou claro que a empresa não adotava qualquer medida de controle sobre a qualidade dos equipamentos fornecidos aos vigilantes. A preposta da segunda reclamada admitiu que *“não há controle de qualidade e/ou cobrança sobre a condição dos equipamentos fornecidos aos vigilantes”* (fl. 1458), o que comprova que a referida reclamada não fiscalizava os materiais entregues aos trabalhadores, deixando-os vulneráveis a riscos evidentes e comprometedores para a sua segurança e saúde.

Assim, **julgo procedente** o pedido para condenar, de forma subsidiária, a segunda reclamada pelo período relativo à prestação contratual.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro à parte autora os benefícios da Justiça Gratuita, considerando-se que seu último salário foi de R\$ 1.666,57 (fl. 153), sendo, portanto, presumidamente hipossuficiente (artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT), o que se coaduna com a declaração apresentada à fl. 39.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Tendo em vista a sucumbência recíproca (artigo 791-A, § 3º, da CLT), condeno as reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ao patrono da parte autora no importe de 10% sobre o valor da condenação.

Por seu turno, a parte reclamante pagará honorários advocatícios aos patronos das reclamadas na quantia de 10% sobre o valor atualizado atribuído aos pedidos julgados integralmente improcedentes.

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).

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

Indefiro, por não verificar irregularidades a ensejar a expedição de ofícios.

III – DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por **TAMIRIS SOUSA MARES** em face de **GUARDED PLACE SEGURANCA & VIGILANCIA LTDA** e **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**, **ACOLHO** a prejudicial de prescrição bienal em relação ao contrato intermitente encerrado em 02/01/2019 extinguindo, com resolução do mérito (artigo 487, II do CPC), os pedidos relativos a este primeiro contrato, **REJEITO** as demais preliminares e a prejudicial de prescrição quinquenal arguidas e, no mérito, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na petição inicial para, nos termos da fundamentação, condenar as reclamadas, sendo a segunda de forma subsidiária, a **pagar** o quanto segue:

- a) horas extras além da 8ª diária ou 44ª semanal, não cumulativas, observados os reflexos e os parâmetros de cálculo fixados;
- b) 30 minutos extras diários, de natureza indenizatória (sem reflexos), pela concessão parcial do intervalo intrajornada;
- c) intervalo interjornadas, sem reflexos, de 03/01/2019 até 30/06/2019, observados os parâmetros de cálculo fixados;
- d) adicional noturno, com reflexos, de 03/01/2019 até 30/06/2019, observados os reflexos e parâmetros de cálculo;
- e) R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) a título de compensação por danos morais, decorrente do tratamento discriminatório e da homofobia; e
- f) R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) a título de compensação por danos morais, decorrentes do trabalho em condições precárias.

Improcedentes os demais pedidos.

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.

Para os efeitos do § 3º do artigo 832 da CLT, declaro que são salariais as parcelas reconhecidas na presente sentença previstas no artigo 28, I, da Lei nº 8.212/91, com exceção das parcelas descritas no artigo 214, § 9º, do Decreto nº 3.048/99.

Tratando-se de rito ordinário, a condenação não ficará limitada aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial, por serem meras estimativas (artigo 12, § 2º, da IN nº 41/2018 do C. TST).

Deferidos os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Honorários advocatícios conforme fundamentação.

Custas, pelas reclamadas, no valor de R\$ 1.800,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado provisoriamente à condenação, de R\$ 90.000,00.

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.

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

Nada mais.

SAO PAULO/SP, 03 de abril de 2025.

VITOR JOSE DE REZENDE
Juiz do Trabalho Substituto