



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0011361-21.2024.5.03.0145

Tramitação Preferencial
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 25/06/2024

Valor da causa: R\$ 1.103.750,00

Partes:

AUTOR: LAIS QUEIROZ VELOSO ALENCAR

ADVOGADO: ANGELO DA COSTA CAMPOS

RÉU: NATURA COSMETICOS S/A

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS

RÉU: NATURA &CO HOLDING S.A.

ADVOGADO: RAFAEL ALFREDI DE MATOS

PERITO: RONNEY SANDER PEREIRA CARVALHO

TESTEMUNHA: MICHELLE PATRICIA GONCALVES MOURAO DA SILVA

TESTEMUNHA: MICHELLE ALVES DOS SANTOS CHAVES CORRÊA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE MONTES CLAROS
ATOrd 0011361-21.2024.5.03.0145
AUTOR: LAIS QUEIROZ VELOSO ALENCAR
RÉU: NATURA COSMETICOS S/A E OUTROS (1)

Vistos, etc.

SENTENÇA

I RELATÓRIO

LAIS QUEIROZ VELOSO ALENCAR ajuizou ação trabalhista em face de **NATURA COSMETICOS S/A e NATURA &CO HOLDING S.A.**, todos qualificados na inicial, apresentando os fatos e formulando os pedidos descritos na peça de ingresso. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.103.750,00. Juntou procuração e documentos.

A parte reclamada apresentou contestação, acompanhada de documentos.

Recusada a proposta de conciliação, fracionou-se a audiência para que a parte reclamante se manifestasse sobre a defesa e para que as partes providenciassem as testemunhas para a instrução.

A parte autora manifestou-se sobre a defesa e documentos.

Na audiência em prosseguimento, foi colhido o depoimento pessoal das partes e inquiridas testemunhas. Foi deferido o requerimento das reclamadas, referente à utilização de prova emprestada para os presentes autos, relativamente a depoimentos testemunhais que tratem de situação semelhante a dos autos presentes.

Conforme decisão de id. [ee7e591](#), o processo foi convertido em diligência para determinar a realização de perícia contábil para apuração de eventual diferenças de comissões. Na mesma oportunidade, o Juízo retratou-se da decisão proferida em audiência para deferir a oitiva das testemunhas indicadas pela reclamada, Sra. Michelle Patrícia Gonçalves Mourão da Silva e Michele Alves dos Santos Chaves Correa, comprovadamente convidadas às fls. 3921 e 3923 (ids. [c0ac048](#) e [7f8a674](#)).

Para assegurar igualdade de tratamento às partes, foi deferido o pedido da reclamante Id [8b505e7](#), quanto à oitiva de sua segunda testemunha. Deferiu-se, também, o requerimento da autora referente à utilização de prova emprestada relativamente a depoimento testemunhal que trate de situação semelhante a dos autos presentes.

O perito juntou o laudo pericial.

Na audiência em prosseguimento, foram inquiridas duas testemunhas.

Sem mais provas a produzir, foi encerrada a instrução.

Proposta conciliatória recusada.

Razões finais escritas.

Decido.

II FUNDAMENTAÇÃO

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

A parte reclamada aponta inépcia da petição inicial, quanto ao pedido de plus salarial por acúmulo de função.

Sem razão.

A petição inicial atendeu aos requisitos do art. 840, § 1º, da CLT, uma vez que apresentou breve narração dos fatos e o pedido, possibilitando a defesa da parte reclamada.

Ademais, também não restou caracterizada nenhuma das situações descritas no Parágrafo único do art. 330, §1º, do CPC.

Lembro de que o processo trabalhista é norteado pelos princípios da simplicidade e informalidade, não prevalecendo, nesta Especializada, o rigor do processo civil.

Rejeito a preliminar.

IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS

Revela-se inócua a impugnação apresentada pelas partes, relativamente aos documentos carreados com a inicial e com a defesa. Não foram apontados eventuais vícios reais capazes de invalidá-los como meio de prova. O valor probatório dos documentos será apreciado por ocasião da análise dos pedidos, à luz do princípio da persuasão racional motivada (art. 371 do CPC).

Rejeito.

DESENTRANHAMENTO DE DOCUMENTOS

A parte reclamada requer o desentranhamento das mensagens de WhatsApp, fragmentos de e-mails, atas de audiência, sentenças e acórdãos juntados pela Reclamante.

Sem razão.

Os documentos foram juntados observando as diretrizes dos art. 787 da CLT e 434 do CPC.

O valor probatório dos referidos documentos será apreciado por ocasião da análise dos pedidos, à luz do princípio da persuasão racional motivada (art. 371 do CPC).

PRESCRIÇÃO

Acolho a prescrição quinquenal arguida na defesa, com fundamento no art. 7º, inciso XXIX, da Carta Magna, declarando-se prescrita a pretensão relativa às parcelas porventura exigíveis anteriormente a 25/06/2019, inclusive FGTS.

CONTRADITA DE TESTEMUNHA

Foi acolhida a contradita a testemunha Michele Alves dos Santos, que passou a ser ouvida pelo Juízo como informante (id. [a95eb19](#)).

De qualquer modo, foi tomado o seu compromisso para dizer a verdade, a fim de se evitar nulidade de sentença caso o Tribunal reforme a decisão que acolheu a contradita.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

A reclamante pleiteia o pagamento de adicional por acúmulo de função, alegando ter exercido, além das atividades de gerente de setor, vendas por catálogo ou por entrega direta, atividades de armazenamento e distribuição de produtos, além de cobrança.

A reclamada defende que a reclamante não acumulava funções, limitando-se às tarefas de gerente de setor.

Analiso.

É certo que ocorre o acúmulo de função quando o empregado é contratado para exercer cargos com funções previamente definidas, e, posteriormente, passa a ser responsável por um conjunto de tarefas adicionais. Trata-se de uma espécie de alteração qualitativa do contrato de trabalho, que somente terá validade se não causar prejuízo ao empregado, sob pena de violação do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal (art. 456, Parágrafo único, da CLT).

A modificação ou atribuição de tarefas relacionadas à função do empregado está inserida no poder diretivo do empregador, somente configurando ilicitude quando forem exigidos serviços superiores às forças do trabalhador, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (art. 483, a, da CLT).

Neste sentido é a jurisprudência do Eg.

Regional:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. Via de regra e ausente ajuste em contrário, o trabalhador é contratado para realizar todo serviço que tenha compatibilidade com a sua condição pessoal, conforme preconiza o art. 456, parágrafo único, da CLT. Referido dispositivo legal deixa claro que a intenção do legislador não foi fixar a remuneração do empregado por tarefa desenvolvida. Desse modo, salvo se houver previsão legal ou contratual para pagamento diferenciado de determinada tarefa, aquelas desenvolvidas dentro do horário de trabalho e compatíveis com a função contratada não geram direito a incremento salarial. Na verdade, o acúmulo de funções ocorre quando o empregado desempenha atividades mais qualificadas, além daquelas originalmente previstas em seu

contrato de trabalho, o que gera desequilíbrio contratual e enriquecimento sem causa do empregador (art. 884 do CC) (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010663-43.2020.5.03.0181 (RO); Disponibilização: 08/06/2021; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Antonio Carlos R.Filho).

No caso dos autos, a reclamante declarou, de forma resumida, que era possível que as caixas de pronta entrega fossem entregues diretamente aos líderes do setor (00:18:23). Disse que não recebia valores em espécie, sendo que o pagamento era feito pela pessoa que comprava (00:19:11). Afirmou que a empresa também fazia cobrança (00:21:30). Relatou que sempre exerceu as mesmas atividades, desde a sua contratação (00:28:23 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Dulciene Costa Pedreira Mota declarou, de forma resumida, que a reclamante exercia atividades de armazenamento e distribuição de produtos, além das atividades inerentes ao cargo de gerente de setor. Esclareceu que 100% do serviço era externo. Disse que a reclamante fazia vendas, prestava assistência às revendedoras, participava de reuniões, fazia vendas de pronta entrega e empreendia viagens, para desenvolver sua função (a partir de 01:03:27 cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Odete Regina de Rezende Puccinelli declarou, de forma resumida, que, além de fazer toda a gestão da equipe de revendedoras, os gerentes de setor também promoviam vendas com metas pré estabelecidas pela campanha. Disse que o gerente de setor ofertava diretamente para as vendedoras produtos para elas comprarem, com venda de pronta entrega com metas bem claras e bem definidas. Explicou que recebia esses produtos com nota fiscal em seu nome e precisava repassar esse produto para a revendedora. Afirmou que os produtos de pronta entrega eram encaminhados para a casa do gerente do setor. Disse que vendia também produtos do catálogo. Esclareceu que, quando havia problemas com transporte, o próprio gerente de setor assumia a responsabilidade de entregar a caixa com os produtos para o revendedor. Afirmou que a devolução impactava em sua remuneração variável. Informou que era a própria gerente do setor quem digitava os pedidos das revendedoras, esclarecendo que entrava com sua senha e tinha acesso ao cadastro do revendedor. Disse que o trabalho era focado na venda. Explicou que a companhia faturava esse produto no nome da gerente de setor e refaturava esse produto no nome da revendedora e emitia nota fiscal e boleto para a revendedora efetuar o pagamento. Disse que a venda promovida através de catálogos e de incentivos em reuniões e em visitas presenciais para as revendedoras era feita de forma diferente, de modo que a venda não era física, mas através de uma fala, de uma conversa, de uma motivação para a revendedora fazer o pedido dela daquele

determinado produto. Afirmou que o valor era pré-definido. Afirmou que os líderes não recebiam os produtos de pronta entrega e que, em 2018, o sistema já era informatizado; (a partir de 00:01:49 da gravação).

A informante Michele Alves declarou, de forma resumida, que atuava em uma área com diversas cidades. Disse que realizava reuniões com líderes e consultoras e fazia prospecção de novas consultoras, oferecendo treinamento e desenvolvimento. Relatou que realizava o fechamento de ciclos e acompanhamento de pedidos. Quanto à pronta entrega, declarou que existiram dois momentos: no primeiro, em que a transportadora entregava para a gerente distribuir os produtos, e no segundo, quando a transportadora entregava os produtos diretamente para as executivas. Afirmou que a gerente não lidava com dinheiro. Esclareceu que, partir de 2018/2019, a entrega passou a ser feita diretamente para as executivas. Afirmou que a gerente divulgava produtos, mas a venda era feita pelas revendedoras através de catálogos e revistas (a partir de 01:05:30 da gravação).

A testemunha Luciana Biasioli Romano declarou, de forma resumida, que o gerente de setor não faz venda de produtos mas é responsável por treinar e dar suporte as executivas de vendas citando acesso ao site, troca de produto, benefícios e orientações sobre os produtos para que as executivas de vendas auxiliem as representantes de vendas (revendedoras) a fim de que estas adquiram maior quantidade de produtos. Afirmou que as revendedoras adquirem os produtos no próprio site da reclamada como revendedoras não havendo que ingressar em link fornecido pela gerente de setor. Esclareceu que os produtos adquiridos pelas revendedoras são entregues nos locais por elas indicados, e, não havendo ninguém para receber os produtos, estes ficam disponíveis na transportadora por 7 dias para retirada pela revendedora. Caso não forem retirados, os produtos são devolvidos à reclamada e a venda é cancelada. Afirmou que, atualmente é realizada uma segunda tentativa de entrega que, se inviabilizada novamente, são devolvidos à reclamada e a venda é cancelada (cf. prova emprestada de id. [063b92c](#), juntada pela parte reclamada).

Depreende-se da prova produzida que eventual venda direta feita pelo gerente do setor, quer seja por catálogo, quer seja pela entrega direta, bem como o auxílio das revendedoras quanto à digitação dos pedidos não configura desequilíbrio contratual importante a ponto de justificar acréscimo salarial por acúmulo de função.

Pondero que essas atividades incrementavam as vendas no setor da reclamante, e por consequência, aumentavam o valor de sua remuneração variável. Significa dizer que a reclamante já era remunerada por essas atividades que levavam em conta as vendas praticadas no setor do qual exercia a função de gerente.

Ressalto que a reclamante não produziu prova convincente de que efetuasse cobrança de revendedores inadimplentes, sendo que a reclamada conta com empresa especializada para essa atividade.

Ressalvo, entretanto, que o armazenamento de caixas com produtos em sua residência não configura acúmulo indevido de função e será apreciado em capítulo à parte.

Prevalece, portanto, a vontade das partes na estipulação do salário (art. 444, da CLT), sendo que a indevida intervenção do judiciário na fixação da remuneração dos trabalhadores poderia criar distorções no mercado de trabalho, além de patrocinar a insegurança jurídica e o desrespeito aos contratos.

Por todo o exposto, indefiro o pedido de plus salarial e reflexos, por acúmulo de função.

DIFERENÇAS SALARIAIS - RENDA ADICIONAL - ALTERAÇÃO CONTRATUAL

A reclamante busca diferenças salariais decorrentes de descontos realizados em sua "renda adicional" (comissões). Alega que foi contratada para exercer a função de gerente de setor de vendas, para realização/intermediação de vendas dos produtos da reclamada para as revendedoras cadastradas em seu setor de vendas, conforme metas estabelecidas pela reclamada. Diz que as revendedoras comuns não recebem comissões, porque são autônomas e compram para revender ou utilizar da forma que quiserem. Explica que realizava vendas em eventos, reuniões de negócio e em campo. Detalha a participação em 19 campanhas anuais, com vendas de catálogos e na modalidade de pronta entrega. Afirma que digitava no sistema a maioria dos pedidos de catálogo, em razão da baixa condição social das revendedoras. Esclarece que entrega os produtos de pronta entrega diretamente em mãos da revendedora compradora. Defende a natureza de comissões da renda adicional e pugna pela aplicação da Lei 3.207/57. Reclama que os descontos procedidos sobre o montante das vendas realizadas se traduzem em típica transferência dos riscos da atividade econômica do empregador para o empregado. Denuncia que, a partir de julho de 2020, sofreu alterações na forma de cálculo das comissões, com adoção de novos mecanismos restritivos e incompreensíveis, o que aumentou a perda salarial. Esclarece o cálculo da renda adicional é definido no resumo final de campanha, documento que traz o valor da venda bruta menos impostos, menos valores a título de devoluções ou não disponível, sendo que, ao final, sobre este valor é descontado a inadimplência, apurando-se, assim, o que a reclamada denomina de venda líquida.

Como base em inúmeras demandas idênticas, indica, a título de diferença salarial, o valor equivalente a 2,62 salários fixos mensais. Requer a juntada dos documentos final de campanha.

A reclamada sustenta que tal remuneração se enquadra em política de remuneração variável, atrelada ao cumprimento de metas e indicadores de desempenho, ostentando natureza de prêmios.

Analiso.

Depreende-se do depoimento pessoal da reclamante que a mesma coordenava uma equipe de vendedoras, contando, em seu setor com 1500 /2000 revendedoras ou até 5.000 após a a sucessão pela Natura (a partir de 00:03:40 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)). A reclamante admitiu, ainda, que, no momento de sua contratação, recebeu informações quanto aos critérios de cálculo da renda adicional (a partir de 00:06:33). Confirmou que recebia o resumo das campanhas (a partir de 00:25:53) e que desde o seu ingresso sofria desconto de produtos não disponíveis, devolução de produtos e inadimplência do setor (a parti de 00:29:09 da gravação).

A análise dos autos revela que a reclamante, no exercício da função de gerente de setor, recebia salário fixo acrescido de remuneração variável. A título de exemplo, em março de 2023, a reclamante recebeu salário fixo de R\$4.820,12 acrescido de R\$8.027,27, perfazendo uma remuneração total de R\$12.847,39 (fl. 665, id: [9fc36b3](#)).

Infere-se do regulamento de política de remuneração variável do gerente de setor que a remuneração variável era paga de acordo com as vendas líquidas de cada setor, deduzidos os impostos, as devoluções dos produtos dos pedidos da campanha, inadimplência das revendedoras e produtos não faturados por indisponibilidade em estoque (id. [0dce7fa](#), fls. 3646/3652).

Além disso, o atingimento de metas de pedidos e de vendas eram utilizados como direcionadores da faixa de remuneração variável, potencializando o respectivo valor.

A partir de 21/07/2020, a reclamada adotou nova política de remuneração variável, definindo novos indicadores de desempenho na campanha e de eficiência, com pesos e multiplicadores de atingimento para cálculo final da remuneração variável. Observo que os indicadores de desempenho na campanha foram vinculados à meta de vendas, de pedidos e de reativação e os indicadores de eficiência foram relacionados à devolução, vendas c. Base e inadimplência (id. [c3f585a](#), fls. 3653/3662).

Esse sistema de remuneração variável dependente de vendas líquidas e de cumprimento de metas também foi identificado pelo perito (id. [8363fdc](#)).

A reclamante admitiu que sua remuneração variável aumentava de acordo com o cumprimento de metas, sendo que os critérios de pagamento da renda adicional foram informados por ocasião de sua contratação, sendo que as alterações implementadas foram comunicadas à depoente, inclusive em reunião (a partir de 00:04:25 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id:[9692b53](#)).

A legislação trabalhista estabelece distinções claras quanto à natureza jurídica das parcelas remuneratórias. O art. 457, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define prêmios como *"liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades"*. Nesse contexto, a remuneração variável, condicionada ao alcance de metas e resultados, se enquadra na definição legal de prêmio.

Importante ressaltar que os prêmios, por se configurarem como liberalidades, *"não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário"*, mesmo que pagos com habitualidade (CLT, art. 457, § 2º).

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido a distinção entre comissões e prêmios, conforme a finalidade da verba e os critérios para sua concessão. O Tribunal Superior do Trabalho, em diversos julgados, tem se manifestado no sentido de que a remuneração variável, atrelada ao cumprimento de metas e ao desempenho superior, possui natureza de prêmio.

Nesse sentido, a título exemplificativo, cita-se o seguinte precedente:

"RECURSO DE REVISTA. PRÊMIOS. NATUREZA JURÍDICA. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que os prêmios, quando pagos em razão do desempenho superior do empregado, não integram a remuneração, nos termos do art. 457, § 2º, da CLT. No caso dos autos, o Tribunal Regional registrou que os prêmios eram pagos em decorrência do cumprimento de metas, o que atrai a aplicação do referido dispositivo legal." (TST - ARR: 10012867020185010261, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 09/06/2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2021).

No presente caso, a remuneração variável se baseia em critérios de desempenho, metas e indicadores, caracterizando-se como um incentivo para o alcance de resultados superiores. A forma de cálculo, embora considere as vendas líquidas, também leva em conta outros fatores, como o cumprimento de metas e a eficiência na gestão do setor. Tais elementos, em consonância com a jurisprudência do TST, indicam que a natureza da remuneração em questão é de prêmio, e não de comissão.

Teria natureza de comissões, se o percentual incidisse sobre as vendas realizadas, sem considerar metas, resultados ou performance. As comissões, ao contrário dos prêmios, incorporam ao contrato de trabalho e projetam seus reflexos sobre as demais verbas trabalhistas.

Ostentando natureza de prêmios, concedidos por liberalidade do empregador, a renda adicional não integra a remuneração do gerente do setor e não se incorpora ao seu contrato de trabalho, sendo, portanto, suscetível de alteração ao longo do contrato de trabalho, ainda que importe em redução dos valores praticados.

Do mesmo modo, em razão da natureza de prêmio, é legítima a fixação do seu valor sobre o resultado da operação de venda, deduzidos devoluções, produtos indisponíveis, inadimplência etc, ficando afastada a aplicação da Lei 3.207/57.

Diante disso, a pretensão da reclamante de reconhecimento da natureza comissional da renda adicional não merece prosperar. A análise dos documentos acostados aos autos demonstra que a remuneração variável se enquadra na definição legal de prêmio, devendo ser observadas as disposições do art. 457 da CLT e a jurisprudência consolidada sobre a matéria. (CPC, art. 8º).

Observo que a incidência de reflexos dos prêmios sobre outras verbas trabalhistas ao longo do contrato de trabalho não altera sua natureza para comissões, bastando que o seu parâmetro de incidência seja afetos a metas e resultados (desempenho superior ao ordinariamente esperado).

Com esses fundamentos, rejeito o pedido de diferenças salariais.

INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA PELO USO DO ESPAÇO DOMÉSTICO

A reclamante pleiteia indenização pelo uso de sua residência como depósito de produtos da reclamada.

A reclamada nega que tenha exigido ou permitido o armazenamento de produtos na residência da reclamante.

Analiso.

O preposto esclareceu, de forma resumida, que os produtos de pronta entrega eram encaminhados à gerente e esta enviava para as líderes de vendas. Esclareceu que o gerente armazenava essas caixas em sua casa ou em local determinado para isso. Afirmou que eram poucos produtos (a partir de 00:49:39 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Dulciene Costa confirmou que era obrigada a armazenar caixas, pois era responsável pelos produtos e não tinha outro local para armazenamento (a partir de 01:06:03 da gravação).

A testemunha Odete declarou que armazenava diversas caixas com produtos em sua casa, ocupando quartos. Disse saber de gerentes que não tinha espaço em caso e alugavam um espaço, mas a empresa não reembolsava (a partir de 00:38:56 da gravação).

A informante Michele Alves declarou, de forma resumida, que possuía escritório, e o custo do aluguel não era reembolsado pela empresa (a partir de 01:22:43 da gravação).

Por fim, a testemunha Seliane Lopes Carvalho declarou, de forma resumida, que se a transportadora não encontrava a revendedora deixava a caixa na casa da gerente ou então fazia a devolução da caixa à empresa. Disse que atendem cerca de 30 cidades e em algumas deixavam as caixas com as gerentes, mas a grande maioria das cidades não seria possível deixar a caixa com a gerente e por isso a transportadora acabava devolvendo a caixa à empresa e o valor sobre aqueles produtos eram descontados da gerente. Afirmou que houve um tempo em que a transportadora tentava entregar o produto uma vez à revendedora e ao final, no último ano de contrato, passou a tentar duas vezes. Informou que, em média, recebia cerca de 30 caixas para redistribuir às revendedoras no mês, mas isso variava pois trabalhou em dois setores. Afirmou que toda gerente recebia tais caixas, inclusive a reclamante. Disse que a gerente de vendas, sua superior hierárquica, tinha conhecimento que as gerentes de vendas recebiam estas caixas (cf. prova emprestada de id. [ab08a32](#)).

Com visto, a prova produzida revelou que a parte autora recebia produtos da ré, os quais eram armazenados em sua residência. Ficou comprovado, ainda, que a parte reclamada não disponibilizava verba para a locação de espaço próprio para o armazenamento desses produtos.

Os documentos de id. [0b09b33](#) a [0482c1f](#) também evidenciam que a quantidade de caixas recebidas e armazenadas na residência da parte autora era expressiva, ocupando espaço considerável.

Saliento que, pelo princípio da alteridade (artigo 2ª da CLT), o empregador não pode transferir os riscos do seu empreendimento ao empregado.

No caso dos autos, não resta dúvida de que o espaço doméstico foi violado pela utilização dedicada ao armazenamento de tais produtos, impondo-se à parte autora, bem como à sua família, ônus indevido decorrente da atividade empresarial da parte ré, razão pela qual é devida a indenização.

Assim, com base nos art. 927 e 944 do CC, arbitro indenização por danos materiais no importe mensal de R\$ 400,00, pelo período contratual imprescrito.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A reclamante busca o salário substituição, alegando ter coberto férias de outras gerentes de setor.

Não há provas nos autos da alegação da reclamante, ônus que lhe incumbia.

Diante disso, julgo improcedente o pedido de salário substituição.

FÉRIAS EM DOBRO

Aduz a reclamante que *"ao longo demais de 11(onze) anos de trabalho, excetuando-se o período aquisitivo de 2021/2022, quando foi substituída por outra gerente de setor, jamais usufruiu ou gozou, em sua plenitude, de férias a que fazia jus, eis que nunca pode ou foi possível desconectar-se do trabalho"*. Por essa razão, pleiteia o pagamento das férias em dobro.

A parte reclamada garante a regularidade do gozo das férias.

A reclamante admitiu que, nos últimos três anos, gozava de cerca de 15/20 dias de férias e que conseguia viajar, sendo que a empresa passou a

contratar uma gerente adjunta para substituí-la, nessas ocasiões, ressaltando que não se desligava totalmente porque não passava o celular (a partir de 00:30:19 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Dulciene Costa Pedreira Mota declarou, de forma resumida, que fracionava suas férias em 10/15 dias por vez. Informou que substituíria a gerente de setor, quando exerceu a função de gerente adjunta (01:04:45 da gravação, cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Odete Regina de Rezende Puccinelli declarou, de forma resumida, que, dificilmente conseguia tirar férias completas, devido à necessidade de atender as revendedoras, esclarecendo que, conseguia, no máximo, tirar dez dias de férias, mas ainda tinha que lidar com as demandas. Disse acreditar que a reclamante também passava pela mesma situação. Informou que, nos últimos dois anos, a empresa passou a recolher o chip/telefone por ocasião de férias. Afirmou que viajou para o exterior durante suas férias, por uma única vez (a partir de 00:32:40 da gravação, cujo link de acesso está identificado na ata de id. [a95eb19](#)).

A informante Michele Alves declarou, de forma resumida, que conseguia tirar férias normalmente, com agendamento no sistema. Esclareceu que entregava o notebook, o smartphone e o chip para a adjunta, no período de férias (a partir de 01:19:14 da gravação).

A testemunha Luciana Biasioli Romano declarou, de forma resumida, que geralmente usufrui 20 dias de férias e solicita abono de 10 dias voluntariamente. Afirmou que não há necessidade de ficar com celular corporativo na fruição de férias, mas relata que, há muitos anos por volta de 2005 acredita, algumas vezes era necessário antecipar o retorno das férias e permanecer com celular corporativo para responder alguma emergência de trabalho, sendo que o mesmo acontece com outras gerentes de setor, indicando que o seu celular corporativo nas suas férias permanece com outra gerente de setor seu par para dar suporte para a equipe. Não sabe se o mesmo ocorre com as demais gerentes de setor (cf. prova emprestada de id: [063b92c](#)).

Por fim, a testemunha Seliane Lopes Carvalho declarou, de forma resumida, que durante o período trabalhado a depoente não gozou férias. Afirmou que, na reclamada, não gozam férias. Disse que a reclamante também não gozou férias, esclarecendo que as campanhas eram a cada 15 a 20 dias e saíam de férias no papel mas não conseguiam gozar pois levavam o telefone do setor. Relatou que diziam que uma pessoa iria cobrir férias mas esta não tinha experiência alguma com o labor e por isso continuavam fechando campanhas, realizando vendas, fazendo ligações (cf. prova emprestada de id. [ab08a32](#)).

A prova produzida forma a convicção de que a reclamante foi indevidamente acionada em atividades laborais ao longo de alguns períodos de férias, mas que, nos últimos três anos, a empresa passou a contratar uma gerente adjunta, bem como recolher o chip/telefone por ocasião das férias. Ficou comprovado, ainda, que a gerente podia solicitar o abono de 10 dias, de forma voluntária.

Destarte, tenho que a autora não usufruiu regularmente dos períodos de férias relativos aos períodos aquisitivos de 2017/2018 e 2018/2019, pelo que defiro o pagamento dos valores das férias, acrescidas do terço constitucional, conforme se apurar em liquidação de sentença.

Considerando que a autora já recebeu os valores devidos à época, o pagamento deverá ser realizado de forma simples, de modo a compor a dobra legal.

INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL PELA PRIVAÇÃO DO GOZO PLENO DAS FÉRIAS

A reclamante pleiteia a condenação da ré ao pagamento de indenização pela violação de direito fundamental ao gozo de férias.

O dano existencial caracteriza-se como uma espécie de dano moral. Em verdade, reflete prejuízos experimentados pelo empregado, em razão de conduta ilícita de seu empregador, que limita sua vida fora do ambiente do trabalho. Nas palavras de Maurício Godinho, trata-se da lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho, 17 ed. São Paulo: LTr, 2018, pág. 776).

Para configuração do dano existencial, é necessária a demonstração da inviabilidade do projeto de vida da empregada e de efetiva a violação do direito ao lazer, ao convívio social e ao descanso, a cargo da obreira (artigo 818, I, da CLT c/c artigo 373, I, do CPC).

No caso dos autos, todavia, a parte autora não produziu prova de que foi totalmente privada de seu direito ao "descanso, às viagens de lazer, aos passeios em família".

Conforme item precedente, foi reconhecida a regularidade das férias nos últimos três anos do contrato de trabalho da autora.

Por outro lado, entendo que o labor durante parte do período de férias (períodos de 2017/2018 e 2018/2019), por si só, não constitui ato ilícito passível de ser indenizado pelo empregador, por danos existenciais, ensejando, apenas, o dever de contraprestação, o que já foi deferido à reclamante.

Veja, nesse sentido, cabe destacar a seguinte jurisprudência do nosso Eg. TRT:

NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS - DANOS EXISTENCIAIS - NÃO CONFIGURAÇÃO - Para que se reconheça o dano existencial, mister que se demonstre o dano à vida das relações, no sentido de perda/prejuízo da possibilidade de realizar atividades vitais ao ser humano, econômicas ou não. A possibilidade de reparação do dano existencial decorre do reconhecimento de serem a qualidade de vida e a liberdade um bem em si, passível de dano e, com isto, de reparação autônoma. No caso em tela, entretanto, apesar de provado que a autora não usufruiu férias durante vários anos, incumbia-lhe provar o alegado dano em sua esfera extrapatrimonial, a frustração de projeto de vida, de uma realização pessoal, o que incoorreu. Indenização por danos existenciais indeferida. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010262-40.2018.5.03.0011 (AP); Disponibilização: 09/09/2020, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 1007; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Leonardo Passos Ferreira)

DANOS EXISTENCIAIS - O simples descumprimento de obrigações trabalhistas não dá ensejo ao direito a indenização por danos existenciais. Caso contrário, seria uma pretensão implícita a todo litígio que tivesse pedido de horas extras, repouso e férias, desvirtuando o objetivo precípua do instituto. Necessária a comprovação do efetivo prejuízo à dignidade humana e personalidade, de forma substancial, que impossibilite a execução de projetos pessoais e a convivência familiar e social. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010020-64.2018.5.03.0146 (ROT); Disponibilização: 09/10/2018, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 1542; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a) /Redator(a) Paulo Roberto de Castro)

Nesse contexto, rejeito o pedido de indenização por danos existenciais.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL

A reclamante pleiteia indenização por danos morais, decorrentes de gestão por estresse, exposição de ranking, cobrança de metas, ameaças de demissão e tratamento vexatório, uso de fantasias e ter sido obrigada a trabalhar mesmo com atestado médico.

A reclamada nega a ocorrência de assédio moral, sustentando que a cobrança de metas é inerente ao poder diretivo e que não houve conduta abusiva ou danosa.

Assiste-lhe razão.

Para configuração da responsabilidade civil do empregador, faz-se necessário a identificação de sua conduta antijurídica, danos sofridos pelo empregado e nexos causal entre a ação ou omissão patronal e o prejuízo vivenciado pelo trabalhador (artigo 8º da CLT c/c artigos 186 e 927 do CC).

O dano moral, de natureza extrapatrimonial, causa sofrimento ao ser humano e afeta os direitos de sua personalidade, tais como a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física (artigos 223-B e 223-C da CLT).

Sobre as espécies de dano, releva destacar o magistério de Felipe Braga Netto e Nelson Rosendal, segundo os quais

em sede terminológica, a locução dano moral pode ser traduzida em sentido amplo ou estrito. O dano moral *lato sensu* ou dano extrapatrimonial importa qualquer dano que viole direitos da personalidade, sinônimo de dano extrapatrimonial. O dano moral *stricto sensu* é uma das espécies de dano à pessoa: o dano anímico, que afetar o espírito e os sentimentos da pessoa, de caráter subjetivo. Não incluiria os danos corporais ou biológicos, que ofendem a esfera psicofísica do ser humano, de caráter objetivo. Quanto à natureza das pretensões, no dano patrimonial, visa o lesado à recomposição material – segundo a teoria da diferença -, mediante a eliminação dos danos emergentes e lucros cessantes, com consequente recomposição da situação anterior ao dano. Já a pretensão de dano moral detém caráter compensatório à vítima. O sofrimento é irressarcível, por ser impraticável a eliminação dos efeitos extrapatrimoniais de uma lesão. A vítima não pleiteia um preço por seu padecimento, porém uma reparação da dor injusta com os valores percebidos, como uma forma de

amenizar o seu sofrimento. A vítima frustração da vítima será compensada por uma sensação agradável, capaz de anestesiar o mal impingido. Em suma, diversamente das noções de indenização e ressarcimento, o termo reparação não exprime o pagamento de um valor que restitua a vítima à situação anterior à lesão, mas uma quantia que atenua, que reduza a ofensa à personalidade” (Código Civil Comentado, 4a ed, São Paulo: Juspodivm, 2023, p.573/574).

Segundo a Jurisprudência do STJ, “pode-se definir danos morais como lesões a atributos da pessoa, enquanto ente ético e social que participa da vida em sociedade” (REsp 1.455.521/RS, Relatora Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 27/02/2018, Dje 12/03/2018).

Quanto à responsabilidade, o empregador praticante da conduta antijurídica assume a responsabilidade civil pela compensação da ofensa moral sofrida pelo empregado, nos termos do art. 5o, V, X e art. art. 114, VI, da CRFB /1988 e o art. 186, do CC.

Saliento, ainda, que empresa responde pelos atos praticados pelos seus empregados em decorrência dessa relação de emprego e no exercício do trabalho que lhe competir (art. 932 do CC).

No caso dos autos, a testemunha Dulciene Costa Pedreira Mota declarou, de forma resumida, que havia reuniões trimestrais com todos os gerentes da divisão, em Uberlândia. Esclareceu que, nessas reuniões, era apresentado ranking de vendas, com distinção em cores, sendo bem constrangedor para quem estava no vermelho. Havia comentários e apelidos aos participantes que se encontravam no vermelho. Quando isso acontecia com ela, o gestor dizia para ela correr atrás do resultado para não ficar na “rabetta”. Disse que, embora fossem em tom de brincadeira, afetavam psicologicamente. Nunca viu termo pejorativo (a partir de 01:13:30 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Odete Regina de Rezende Puccinelli declarou, de forma resumida, que havia reuniões trimestrais presenciais. Informou que, nessas reuniões, eram exibidos rankings de vendas com destaques em cores (verde, amarelo e vermelho). Disse que, em caso de resultados ruins, eram usados termos pejorativos como “borracha fraca” ou “bola murcha”. Disse acreditar que a reclamante também passou por situações semelhantes. Relatou que era obrigada a usar fantasias em reuniões e eventos, escolhidas pelos superiores, acreditando que a reclamante também passou por situações semelhantes (a partir de 00:40:19 da gravação).

A informante Michele Alves declarou, de forma resumida, que havia reuniões presenciais trimestrais, nas quais havia exposição de ranking de vendas. Disse que não presenciou exposição pejorativa. Afirmou que a empresa possuía canal de denúncias. Acrescentou que usavam fantasias em convenções, mas era uma prática definida pelas gerentes (a partir de 01:24:03 da gravação).

A testemunha Luciana Biasioli Romano declarou, de forma resumida, que são realizadas reuniões presenciais para indicar destaques da campanha constando em uma tela quais gerentes de setor foram destaques e quais não atingiram as metas. Afirmou que não há cores específicas para os que atingiram e os que não atingiram a meta e a indicação do gerente era pelo número do setor e não pelo nome. Esclareceu que havia convenções ocorridas uma vez no ano na qual cada divisão estipulava uma determinada camiseta ou outra forma de identificação para que as divisões fossem reconhecidas nas convenções, esclarecendo que não reconhece tais camisetas como fantasias. Disse que só participou de reuniões com a reclamante onde são indicados os destaques da campanha de forma on line e não presencial. Que as reuniões que participou com a reclamante eram presididas pela Ana Manuela gerente de vendas, sendo que nunca presenciou referida senhora tratar a reclamante e forma inadequada e a depoente também nunca foi tratada de forma inadequada pelo gerente de vendas nem nas reuniões em que eram indicados os destaques da campanha e nem em outro momento. Afirmou que nunca foi solicitado que justificasse o não atingimento de metas em reuniões na presença de outros gerente, sendo que isso ocorria forma individual entre o gerente de vendas e o de setor (id: [063b92c](#)).

Por fim, a testemunha Seliane Lopes Carvalho declarou, de forma resumida, que havia uma pressão muito grande para vender tais produtos. Esclareceu que havia reuniões trimestrais com as gerentes da divisão, nas quais havia exibição de rankings de vendas. Disse que a gerente mal classificada neste ranking era exposta e, às vezes ofendida nos meio das colegas, explicando que aguentavam piadas e que não tinham direito de fala. Disse que havia uma exposição negativa, de modo que, quem não batia meta era "gatinha" e quem batia meta era "leoa". Relatou que quem não aguentava era chamada "borracha fraca" e que havia caravana das "empoderadas" e "desesperadas". Relatou que, quando disse que seria demitida, seus familiares até riram pois havia muito tempo que a depoente falava isso. Disse que havia ameaças de ser dispensada por não bater metas, que nas reuniões sempre tinha contato com a reclamante pois expunham muito a autora, que a exposição ocorreu com todas as gerentes e que houve reunião envolvendo mais de uma divisão. Disse que tem ciência de que gerentes de setor de outras divisões foram afastadas por depressão, pânico, problemas com gravidez e parto, caso da depoente que teve eclâmpsia e sua filha teve problemas ao nascimento em virtude de seu quadro de estresse (id: [ab08a32](#)).

A prova produzida não deixa dúvida de que havia cobrança excessiva para o atingimento de metas, inclusive com exposição de ranking dos gerentes, ameaças de demissão e atribuição de apelidos.

É certo que a cobrança de metas encontra-se inserida no poder diretivo do empregador, contudo é vedado pelo ordenamento jurídico a cobrança excessiva, bem como a exposição do empregado a situações constrangedoras, como a veiculação de seu nome a ranking de desempenho, uma vez que tal conduta extrapola o poder empregatício (art. 187, CC). Veja, nesse sentido, a seguinte decisão do nosso Eg. Tribunal:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. RANKING. ABUSO COBRANÇA DE METAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que deferiu indenização por danos morais em duas frentes: a primeira, em decorrência de assédio moral; e a segunda, pela exposição dos funcionários em um ranqueamento publicizado. O recorrido busca a exclusão da condenação e a recorrente pretende a majoração do valor arbitrado. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO Há duas questões em discussão: (i) definir se houve assédio moral e exposição pública lesiva a ensejar indenização por danos morais; (ii) estabelecer o valor adequado da indenização por danos morais. III. RAZÕES DE DECIDIR Configura-se assédio moral quando o empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho expõem o empregado a situações repetitivas de humilhação, constrangimento ou intimidação, atentando contra sua dignidade ou integridade física ou psíquica. A prova testemunhal confirmou cobranças em tom ameaçador, exposição de ranking com nomes dos funcionários e metas excessivas e alteradas constantemente, configurando conduta abusiva. A divulgação de ranking interno de produtividade com nomes dos funcionários expõe o empregado, inserindo-o em ambiente de insegurança e violação de sua tranquilidade, configurando abuso do poder diretivo. O valor da indenização por danos morais deve ser proporcional à gravidade, extensão do dano, condições econômicas das partes e grau de culpa, visando reparar o dano moral sofrido e coibir a prática. O valor fixado na sentença se mostra justo e razoável, considerando a gravidade dos fatos, a condição econômica das partes e precedentes jurisprudenciais. IV. DISPOSITIVO E TESE Recursos não providos. Tese de julgamento: A cobrança de metas em tom ameaçador, com exposição pública de ranking de funcionários e metas excessivas e

alteradas constantemente, configura assédio moral, ensejando indenização por danos morais. A divulgação de informações de produtividade em forma de ranking, expondo o empregado a ambiente de insegurança e violação de sua tranquilidade, constitui abuso do poder diretivo e gera direito à indenização por danos morais. O valor da indenização por danos morais deve ser fixado com razoabilidade e proporcionalidade, levando em conta a gravidade dos fatos, a condição econômica das partes e precedentes jurisprudenciais. Dispositivos relevantes citados: Arts. 186 e 927 do Código Civil; art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal; art. 373 do CPC; art. 818 da CLT; Título II-A da CLT. Jurisprudência relevante citada: Precedente Turmário: 0010891-19.2024.5.03.0103 (ROT) (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010037-78.2024.5.03.0053 (ROT); Disponibilização: 09/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro)

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. DIVULGAÇÃO DE RANKING DE RESULTADOS. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO. A cobrança de metas de produtividade, por si só, especialmente em setores competitivos, não se revela suficiente à caracterização do dano moral. Lado outro, o abuso do poder diretivo com o intuito de forçar o cumprimento de metas abusivas, de forma reiterada, inclusive com a exposição do trabalhador à ranking de metas, justifica a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência de assédio moral e pode caracterizar, inclusive, assédio moral organizacional. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010729-86.2022.5.03.0105 (ROT); Disponibilização: 28/06/2023, DEJT/TRT3 /Cad.Jud, Página 1190; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a) /Redator(a) Adriana Goulart de Sena Orsini)

Na mesma direção, aponto a seguinte manifestação jurisprudencial do TST:

(...) II - RECURSO DE REVISTA. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA ABUSIVA POR METAS. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO.** Hipótese em que o Tribunal Regional excluiu a indenização por danos morais, sob o fundamento de que o autor não logrou provar o abuso de direito na cobrança de metas. No entanto, a delimitação do acórdão regional revela a conduta adotada pelo empregador no exercício do poder diretivo,

uma vez que a prova testemunhal noticiou que " havia grande pressão para o cumprimento de metas, com ameaça indireta de demissão e exposição em ranking de produção " . Nesse quadro, esta Corte Superior entende que a hipótese traduz ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador (art. 5 . º, X, da Constituição Federal), configurando ato ilícito do empregador (arts. 186 e 187 do Código Civil) e o conseqüente dever de indenizar, na medida em que a exigência (de forma excessiva) no cumprimento de metas configura abuso do poder diretivo do empregador, impondo ao reclamante um constrangimento direto, além de submetê-lo a constante pressão psicológica e ameaças, situação que submete o trabalhador a um desgaste de cunho emocional, afetando coletivamente a saúde mental dos trabalhadores. A situação se afigura como conduta lesiva a bem integrante da personalidade do reclamante, sendo pertinente a condenação por danos morais. Incontestável, na hipótese, a violação aos valores protegidos no art. 5 . º, X, da Constituição Federal (honra, imagem e dignidade), sendo desnecessária a comprovação explícita de sua ocorrência, tendo em vista o quadro apresentado (dano in re ipsa). Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-11032-16.2016.5.03.0104, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 10/11/2023).

Com efeito, o mecanismo utilizado pela ré de expor os empregados por meio de ranking e apelidos, além caracterizar exposição à situação constrangedora, interfere de forma negativa na autoestima daqueles empregados que não obtiveram uma boa colocação.

Não há dúvida, portanto, que conduta da reclamada provocou danos aos atributos da personalidade da parte reclamante, tal como honra, autoestima, dignidade e bem-estar.

Dessa forma, comprovada a conduta ilícita da reclamada, é devida à reclamante a reparação pecuniária pelos danos morais sofridos, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC.

Considerando os requisitos previstos no art. 223-G da CLT e a ofensa de natureza média (§1º, II), arbitro a indenização por danos morais em R\$25.000,00.

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

A reclamante busca o reconhecimento do acidente de trabalho e a estabilidade provisória. Relata que *"em 10.04.2023, sofreu acidente de trabalho, o qual lhe fora concedido atestado médico de 60 dias. No entanto, a Reclamada, com escopo de burlar os preceitos juslaborais, coagiu a Reclamante a emitir outro atestado de igual período, com ressalva para trabalho home office"*.

A reclamada sustenta que *"não restou provado, em nenhum momento, que o ato jurídico perfeito, constituído na rescisão contratual autora estaria maculado, até mesmo porque, o ASO demissional não aponta qualquer restrição, doença ou incapacidade"*. Afirma que a reclamante não lhe forneceu nenhuma informação ou documentação acerca do suposto acidente.

O art. 118 da Lei 813/91 dispõe que *"O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente"*.

Por sua vez, o item II da Súmula 378 do TST estabelece que *"são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego"*.

Na mensagem de id. [e9f4d46](#) (fls.345/348), a reclamante informa a ocorrência de acidente em 31/03/2023, quando voltava das reuniões do dia das mães, realizada nas cidades do interior do Norte de Minas.

A foto de id. [e9f4d46](#) (fls. 349/350) comprova a avaria do veículo após o acidente.

O atestado médico de id. [3a0bb83](#) (fl. 339) comprova a necessidade de afastamento das atividades profissionais por 60 dias, a contar de 10/04 /2023.

O relatório médico de id. [9f1e65f](#) (fl. 340) comprova a fratura do 5.o metatarso e o relatório de id. [79a23f8](#) (fl. 341) indica a necessidade de afastamento das atividades profissionais por 30 dias, a partir de 25/05/2023.

A testemunha Dulciene Costa Pedreira Mota declarou, de forma resumida, que a reclamante sofreu acidente de trabalho numa reunião da campanha do dia das mães. Esclareceu que ela caiu da cadeira, pisou em falso e quebrou o pé. Disse que não viu, mas o gerente de vendas, superior seu e da reclamante, comentou sobre o fato na reunião. Disse não se lembrar da data, estimando que foi em 2022, mas

não soube precisar (a partir de 01:15:45 da gravação cujo link de acesso está identificado na ata de audiência de id: [9692b53](#)).

A testemunha Odete Regina de Rezende Puccineli declarou, de forma resumida, que a reclamante sofreu um acidente de trabalho. Odete relata ter tomado conhecimento do acidente por meio do gerente divisional, André, em uma reunião realizada, segundo sua lembrança, próxima ao Dia das Mães. Laís teria fraturado o pé enquanto se preparava para uma live relacionada a uma campanha do Dia das Mães. Odete afirma que Laís, mesmo lesionada, permaneceu em suas atividades como gerente de setor, sem solicitar cobertura por uma promotora adjunta. Este relato ocorreu em um período próximo ao desligamento de Odete da empresa, contexto em que já havia desligamentos em andamento em decorrência de uma iminente fusão. O ano exato do acidente não é especificado por Odete, apenas que ocorreu próximo ao período do seu desligamento, logo antes de agosto, período da fusão da empresa (a partir de 00:45:30 da gravação).

Com base na prova documental e oral produzidas reconheço a ocorrência de acidente em trajeto de trabalho sofrido pela reclamante no dia 31/03/2023, com alta médica em 25/06/2023.

Esclareço que a liberação para o trabalho em home office não afasta a incapacidade da reclamante, pois a sua atividade demandava atividades externas, com a necessidade de frequentes deslocamentos.

Entendo, portanto, que estão previstos os requisitos que garantem à trabalhadora a estabilidade acidentária, quais seja, acidente de trabalho e afastamento pelo período superior a 15 dias (Súmula 378 do TST e art. 118 da Lei 8213/91).

Defiro, portanto, a indenização estabilitária, correspondente aos salários, 13º salário, férias com o terço e FGTS com 40%, pelo período compreendido entre 26/06/2023 a 25/06/2024, a ser apurado em liquidação de sentença, a partir da remuneração auferida pela reclamante, sem a inclusão da renda adicional que não se incorpora ao contrato de trabalho.

MULTA DO ART. 467 DA CLT

Indevida multa do art. 467 da CLT, ante a ausência de verbas rescisórias incontroversas.

GRUPO ECONÔMICO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

No caso dos autos, revelou-se incontroversa a formação de grupo econômico entre as reclamadas.

De fato, as reclamadas atuam de forma conjunta na exploração da atividade econômica. Neste sentido o Estatuto Social da Natura Cosméticos S/A registra que a primeira reclamada é subsidiária integral da Natura & CO Holding S/A (cf. art. 1º, parágrafo único, id. [06f1345](#), fl. 473).

Ante o exposto, fica reconhecida a existência de grupo econômico entre as reclamadas NATURA COSMETICOS S/A e NATURA &CO HOLDING S. A., devendo as mesmas responderem solidariamente pelos créditos e pelas obrigações de fazer deferidas nesta sentença.

DEDUÇÃO

Para evitar enriquecimento sem causa da parte autora, autorizo a dedução dos valores pagos sob idêntico título e cuja comprovação conste dos autos.

JUSTIÇA GRATUITA AO EMPREGADO

A pobreza jurídica é presumida se o trabalhador estiver desempregado, ou empregado perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Nesse caso, a declaração de pobreza é dispensada (790, §3º, da CLT).

Contudo, o empregado deverá declarar seu estado de pobreza jurídica, se perceber quantia superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas igualmente não puder demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

É certo que o §4º do art. 790 da CLT, introduzido pela Lei 13.467 /2017, prescreve que “o benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”.

Entendo, contudo, que a declaração de pobreza firmada pelo trabalhador ou por seu procurador é suficiente para comprovação de sua pobreza jurídica. Nesse sentido, veja a redação do §3º do art. 99 do CPC: “Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural”.

Observo que as disposições do §4 do art. 790 da CLT e do §3o do art. 99 do CPC não são antagônicas, mas complementares, uma vez que a declaração de pobreza é prova idônea da comprovação de insuficiência de recursos.

A par disso, "o juiz somente poderá indeferir o pedido se houver nos autos elementos que evidenciem a falta dos pressupostos legais para a concessão de gratuidade, devendo, antes de indeferir o pedido, determinar à parte a comprovação do preenchimento dos referidos pressupostos (§2o do art. 99 do CPC).

Na hipótese *sub judice*, não existem elementos que infirmem a declaração de pobreza firmada pela parte reclamante.

Nesse contexto, defiro à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita.

HONORÁRIOS PERICIAIS - SUCUMBÊNCIA DA PARTE RECLAMANTE

Observo inicialmente que a parte autora, sucumbente no objeto da perícia, não está obrigada ao pagamento, porque beneficiária da justiça gratuita, não tendo recebido créditos suficientes para custear a despesa (art. 790-B, §4o, da CLT).

Segundo o artigo 21 da Resolução CSJT n. 247, de 25 de outubro de 2019, em caso de concessão do benefício da justiça gratuita, o arbitramento do valor dos honorários periciais deve observar o limite máximo de R\$1.000.00.

Acredito que o valor máximo fixado pelo CSJT tenha levado em conta a complexidade média das perícias submetidas ao Poder Judiciário.

Entretanto, a perícia desenvolvida nos presentes autos apresentou um alto grau de complexidade, totalmente incompatível com o valor máximo fixado pelo CSJT, sendo insuficiente para remunerar com proporcionalidade e razoabilidade o serviço executado pelo *expert*.

De fato, o perito analisou matéria complexa, relacionada à política de remuneração variável do cargo ocupado pela reclamante e os critérios para o pagamento da remuneração variável, com análise de extensa documentação e resposta a diversos quesitos.

Desse modo, o valor módico de R\$1.000,00 não atenderia a complexidade, o zelo e o tempo de trabalho dedicados pelo perito.

Portanto, considerando a complexidade da matéria, o nível de especialização e o grau de zelo profissional, o lugar e o tempo exigidos para prestação de serviço, fixo os honorários do perito Ronney Carvalho em R\$3.000,00 (três mil reais).

Após o trânsito em julgado, a Secretaria deverá expedir requisição ao Presidente do Tribunal, para pagar os honorários periciais, com a utilização dos recursos vinculados ao "Programa de Trabalho e Assistência Jurídica a Pessoas Carentes", conforme Provimento 01/06 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª RG e art. 21º da Resolução n. 247, de 25/10/2019, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O credor deverá ser previamente intimado para indicação da conta bancária que receberá o depósito.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA

Cumprе frisar inicialmente que a Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), ao introduzir o art. 791-A na CLT, instituiu os honorários de sucumbência no Processo do Trabalho, atribuindo a responsabilidade pelo pagamento ao beneficiário da justiça gratuita vencido que obtiver créditos, ainda que em outro processo, capazes de suportar a despesa. Veja, para melhor exame, o inteiro teor do artigo introduzido pela reforma:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Antes da vigência da nova Lei, não havia condenação em honorários de sucumbência no processo do trabalho, salvo as exceções indicadas nas Súmula 219 e 329 do TST, com relação aos beneficiários da justiça gratuita que recebessem assistência sindical, na ação rescisória, nas causas em que o ente sindical figurasse como substituto processual e nas lides que não derivassem da relação de emprego.

Relativamente à reforma trabalhista, o operador do direito deve buscar uma interpretação que compatibilize o §4º do art. 791-A da CLT com os princípios constitucionais do amplo acesso à justiça e da assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, incluindo-se, por óbvio, os honorários do advogado (art. 5º, incisos XXXV e LXXIV, da CRFB/1988).

É que a assistência jurídica integral e gratuita, como direito constitucional fundamental, abrange os honorários de sucumbência devidos pela pessoa humana, incluindo-se, por elementar, o próprio trabalhador.

A par disso, o Supremo Tribunal Federal, ao concluir o julgamento da ADI 5766, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucional o artigo 791-A, § 4º, da CLT.

A decisão da Suprema Corte possui efeitos *erga omnes* e de aplicação imediata em razão de seu efeito vinculante (art. 102, § 2º, da CF/88).

Nesse contexto, levando-se em conta o trabalho realizado pelo (a) procurador (a) da parte reclamada, arbitro os seus honorários em 10% sobre os valores atribuídos aos pedidos de diferenças salariais em face dos descontos ilícitos e reflexos, acúmulo de função, salário substituição, danos existenciais pela privação de férias, os quais representam o proveito econômico obtido, com atribuição de responsabilidade à parte reclamante.

Não considero a parte reclamante sucumbente com relação às demais pretensões, porque decaiu em parte mínima dos respectivos pedidos (art. 86, Parágrafo único, do CPC).

De fato, a condenação em valor inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca, por aplicação analógica da Súmula 326 do STJ. Lembro que, no processo trabalhista, sempre se considerou o réu como único vencido em caso de procedência parcial, inclusive para efeito de custas (art. 789, I, da CLT). O autor somente será considerado vencido se o pedido for integralmente rejeitado.

Não é diferente a lição do professor Homero Batista, segundo quem

A sucumbência recíproca em cumulação de pedidos pressupõe pretensões individualmente consideradas vencidas em sua integralidade. A sucumbência parcial pressupõe pretensão reconhecida em sua integralidade, obtendo-se medida mais reduzida em relação ao pedido. Na sucumbência parcial, o réu, causador do processo, não pode ser chamado de parcialmente sucumbente, mas vencido no todo. O fato de o acolhimento não ser completo repele o resultado previsto na sua defesa. Para o estudo das despesas processuais, pouco importa se o vencido se opõe no todo ou parte à demanda do autor, aduza-se (Direito do Trabalho Aplicado, Processo do Trabalho Aplicada. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, vol. 4, p. 361).

Após o trânsito em julgado, encaminhem-se os autos ao arquivo, sendo que as obrigações decorrentes da sucumbência da parte reclamante ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade, até que o(a) procurador(a) da parte reclamada demonstre alteração da situação de insuficiência de recursos que justificou o deferimento da justiça gratuita, ressalvando que, após o transcurso do prazo de dois anos, a respectiva obrigação será extinta, nos termos do 11-A, da CLT.

Por fim, considerando o trabalho realizado pelo(a) procurador (a) da parte reclamante, arbitro os seus honorários em 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observando o que dispõe a OJ 348 da SBDI-1/TST e TJP 04 /TRT 3ª Região, com atribuição de responsabilidade pelo pagamento à parte reclamada (art. 791-A, §2o, da CLT).

CRITÉRIOS DE CÁLCULOS

Os cálculos de liquidação deverão observar, na fase extrajudicial, além da correção pelo IPCA-E, a incidência dos juros legais previstos no art. 39 da Lei 8.177/91, a partir do vencimento da parcela, equivalente a 1% ao mês, pro rata die, consoante entendimento firmado pelo STF no julgamento ADC 58, ADC 59, ADI 5.867 e ADI 6.021 e confirmado pela SDI-1 do TST: TST-E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, SBDI-I, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 17/10/2024.

Na fase judicial, no cálculo da atualização monetária, deverá ser utilizada a taxa SELIC até 29/08/2024, nela compreendida a correção monetária e os juros de mora, sendo que, a partir de 30/08/2024, far-se-á a correção monetária pela incidência do IPCA-E (art. 389, parágrafo único, do Código Civil), e os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil.

Veja, nesse sentido, a consolidação da jurisprudência do TST, in verbis:

Execução. Débitos trabalhistas. Juros e Correção monetária. Índice aplicável. Ações Diretas de Inconstitucionalidade 58 e 59. Lei nº 14.905/2024. A SBDI-I, por unanimidade, considerando o entendimento firmado pelo STF e as alterações promovidas pela Lei nº 14.905/2024 no Código Civil, definiu que, para fins de correção dos débitos trabalhistas, aplica-se: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação

até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406 do Código Civil. TST-E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, SBDI-I, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 17/10/2024.

O valor dos honorários periciais será atualizado a partir desta data, pelo IPCA-E, até o seu efetivo pagamento (art. 24, §1o, da Resolução CSJT n. 247, de 25 de outubro de 2019).

Os honorários de sucumbência serão atualizados pelos mesmos índices aplicáveis aos créditos trabalhistas.

A indenização por danos morais deverá ser atualizada a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista (TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, SBDI-I, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 20/6/2024).

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

As verbas deferidas são de natureza indenizatória, e desse modo não haverá incidência de descontos previdenciários ou fiscais.

III DISPOSITIVO

Ante o exposto, **DECIDO**, na ação trabalhista ajuizada pelo reclamante **LAIS QUEIROZ VELOSO ALENCAR** em face da reclamada **NATURA COSMETICOS S/A e NATURA &CO HOLDING S.A.**, nos termos da fundamentação:

1)rejeitar as preliminares;

2) declarar a prescrição de pretensões anteriores a 25/6/2019 para extinguir o processo com resolução do mérito, no particular (art. 487, II, do CPC), inclusive em relação ao FGTS, ressalvada a imprescritibilidade das ações declaratórias;

3)julgar **procedentes, em parte**, os pedidos formulados para condenar as reclamada de forma solidária a pagarem à parte reclamante, no prazo legal, as seguintes parcelas:

-indenização por danos materiais no importe mensal de R\$ 400,00, conforme fundamentos;

-férias relativos aos períodos aquisitivos de 2017/2018 e 2018 /2019, acrescidas do terço constitucional, conforme fundamentos;

-indenização por danos morais em R\$25.000,00;

-indenização estabilitária, correspondente aos salários, 13º salário, férias com o terço e FGTS com 40%, pelo período compreendido entre 26/06 /2023 a 25/06/2024.

Critérios de cálculos, cumprimento da sentença, recolhimentos previdenciários e fiscais, conforme fundamentação.

Autorizo a dedução dos valores pagos sob idêntico título.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Julgam-se improcedentes os demais pedidos.

Custas pela parte reclamada, no importe de R\$2.000,00, calculadas sobre R\$100.000,00, valor arbitrado à condenação.

Honorários periciais, fixados em R\$3.000,00 pela parte reclamante. A Secretaria deverá expedir a requisição dos honorários periciais ao orçamento específico da União, na forma da fundamentação.

Honorários de sucumbência, na forma da fundamentação.

Fica dispensada a intimação da União, pois não há valor devido a título de contribuições previdenciárias.

Intimem-se as partes.

Cumpra-se.

MONTES CLAROS/MG, 01 de setembro de 2025.

NEURISVAN ALVES LACERDA
Juiz Titular de Vara do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por NEURISVAN ALVES LACERDA, em 01/09/2025, às 08:50:26 - 06933b4
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/25082712175467900000225663641?instancia=1>
Número do processo: 0011361-21.2024.5.03.0145
Número do documento: 25082712175467900000225663641