



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

Recurso Ordinário Trabalhista 0010702-39.2023.5.03.0018

Relator: Marcelo Lamego Pertence

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/05/2025

Valor da causa: R\$ 72.808,00

Partes:

RECORRENTE: ELIANE APARECIDA LEANDRO

ADVOGADO: RENATA CRYSTINI CHAVES BESSONE

ADVOGADO: GILBERTO JULIANO DA SILVA LARA

RECORRENTE: AUTO TREK VEICULOS LTDA - ME

ADVOGADO: GERALDO LUIZ DE MOURA TAVARES

RECORRIDO: AUTO TREK VEICULOS LTDA - ME

ADVOGADO: GERALDO LUIZ DE MOURA TAVARES

RECORRIDO: VALENCE VEICULOS LTDA

ADVOGADO: GERALDO LUIZ DE MOURA TAVARES

RECORRIDO: ELIANE APARECIDA LEANDRO

ADVOGADO: RENATA CRYSTINI CHAVES BESSONE

ADVOGADO: GILBERTO JULIANO DA SILVA LARA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010702-39.2023.5.03.0018 (ROT)

RECORRENTES: ELIANE APARECIDA LEANDRO, AUTO TREK VEÍCULOS LTDA - ME

RECORRIDOS: AUTO TREK VEÍCULOS LTDA - ME, VALENCE VEÍCULOS LTDA, ELIANE APARECIDA LEANDRO

RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO LAMEGO PERTENCE

"Ambiente de trabalho saudável, direito de todas e todos!"

EMENTA

DIREITO DE IMAGEM E VOZ. USO PÓS-RESCISÃO CONTRATUAL. VENDEDORA COMISSIONISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. A utilização da imagem e voz de empregada vendedora comissionista em vídeos de divulgação de produtos, durante a vigência do contrato de trabalho, não gera cachê publicitário adicional quando tal prática se configura como extensão direta de suas atribuições e ferramenta para otimizar suas vendas e comissões, alinhando-se aos objetivos da contratação, e se há cláusula contratual expressa de autorização. No entanto, a manutenção da exposição da imagem e voz da ex-empregada em mídias sociais da empresa após a rescisão contratual configura uso indevido, pois a autorização cessa com o vínculo empregatício. Conforme o art. 20 do Código Civil, a exploração comercial da imagem de uma pessoa sem consentimento válido enseja o dever de indenizar. Comprovado o uso posterior à rescisão, com fins comerciais, devido o pagamento de indenização por danos morais pela violação do direito de personalidade. Recurso da autora provido para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais.

Vistos os autos.

RELATÓRIO

O MM. Juízo da 18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, mediante decisão proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho João Paulo Rodrigues Reis (ID 945ddb2, fls. 517 a 529), cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados por ELIANE APARECIDA LEANDRO em face de AUTO TREK VEÍCULOS LTDA. e VALENCE



VEÍCULOS LTDA., para condenar as reclamadas a pagar para a reclamante indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00.

A autora interpôs recurso ordinário (ID. 0102645, fls. 543 a 575), pretendendo a reforma da sentença nos seguintes pontos: **a)** horas extras e intervalo intrajornada; **b)** labor em eventos; **c)** majoração da indenização pelo direito de desconexão; **d)** indenização pela utilização não remunerada da voz e da imagem da empregada em vídeos publicitários; **e)** pagamento de cachê publicitário; **f)** dano moral pela dispensa e desconto no TRCT; **g)** vale-refeição não pagos nos sábados; e **h)** honorários advocatícios sucumbenciais.

A reclamada interpôs recurso ordinário adesivo, requerendo a exclusão de sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais ou, subsidiariamente, a redução do valor da indenização.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada em ID. 378ee11, fls. 578 a 595.

Contrarrazões apresentadas pela autora em ID. 44a23ab, fls. 611 a 620, arguindo preliminar de inadmissibilidade do recurso em virtude da preclusão.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, eis que não evidenciado interesse público a ser protegido.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

É tempestivo o recurso ordinário interposto pela autora em 04/04/2025, considerando-se a ciência da sentença em 25/03/2025, conforme consulta à aba "expedientes" do Pje. Regular a representação processual da recorrente, consoante procuração de ID. be9334c, fl. 23.

É tempestivo o recurso ordinário adesivo interposto pela reclamada em 25/04/2025, considerando-se a ciência da decisão que a intimou a apresentar contrarrazões ao recurso ordinário interposto pela autora em 09/04/2025, conforme consulta à aba "expedientes" do Pje. Regular a representação processual da recorrente, consoante procuração de ID. 63d4c6f, fl. 128. Regular preparo recursal, conforme guias e comprovantes de IDs. 7eddd2a, fls. 601 e 602, e 041e833, fls. 603 e 604.



Conheço do recurso ordinário interposto, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO

INADMISSIBILIDADE DO RECURSO ADESIVO. PRECLUSÃO CONSUMATIVA ARGUIDA PELA AUTORA EM CONTRARRAZÕES.

Em contrarrazões ao recurso ordinário adesivo interposto pela reclamada, a autora arguiu a tese de inadmissibilidade do recurso em razão da preclusão consumativa.

Argumentou que: "*Destaca-se que a peça de contrarrazões foi protocolada em 25/04/25 às 18h11min, enquanto o apelo adesivo foi interposto às 18h13min do dia 25/04/25, havendo, portanto, preclusão consumativa, uma vez que o recurso deve ser apresentado no prazo das contrarrazões. Se as contrarrazões foram apresentadas ANTES do recurso, operou-se a preclusão consumativa.*"

Sem razão.

Apresentar as contrarrazões antes do recurso adesivo não prejudica o prazo para interpor este último. O recurso adesivo tem seu próprio prazo, conforme o Art. 997, § 2º, I, do CPC e a Súmula 283 do TST, e não depende da simultaneidade ou da ordem de apresentação das contrarrazões.

Assim, tendo o recurso ordinário adesivo sido protocolado em 25/04/2025, dentro do prazo legal, o mesmo deve ser conhecido.

Inexistente a preclusão consumativa alegada.

Rejeito.

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. LABOR EM EVENTOS. (RECURSO DA AUTORA)



A autora aduziu que demonstrou, em impugnação à contestação, que houve supressão dos intervalos intrajornada, e defendeu que o depoimento da testemunha Carolina não poderia ter sido considerado apto a esclarecer a controvérsia, pois ela e a reclamante trabalhavam em horários diferentes e não faziam horário de almoço no mesmo período.

Em seguida, destacou trechos dos depoimentos das testemunhas e reafirmou que, por duas vezes na semana, não conseguia gozar do intervalo de 1 hora e 42 minutos, gozando de apenas 30 minutos.

A autora prosseguiu com apontamentos nos cartões de ponto, por amostragem, objetivando demonstrar que a empregadora promoveu débitos indevidos de banco de horas.

Afirmou que: *"além da Reclamada não registrar corretamente as horas extras da Reclamante (em razão da pre-assinalação do intervalo intrajornada, que a Reclamante não podia bater corretamente seu retorno), a Reclamada também SUMIU com as horas do banco de horas, fazendo descontos indevidos (descontando feriados!) E também no último mês trabalhado não transportou as horas do banco. Acrescenta-se que analisando-se os contracheques de fls. 194/197 NUNCA houve pagamento de horas extras. Portanto, deve haver a reforma da sentença quanto as horas extras, pois restou demonstrado que a Reclamante laborava mais de 08 horas diárias nos dias em que não gozava intervalo intrajornada integral, o que ocorria 2 vezes por semana, usufruindo apenas 30 minutos nestas oportunidades."*

E requereu: *"1) Condenar a Reclamada ao pagamento de horas extras além da 8ª diária, pois restou demonstrado que a Reclamante laborava mais de 08 horas diárias nos dias em que não gozava intervalo intrajornada integral, o que ocorria 2 vezes por semana, usufruindo apenas 30 minutos nestas oportunidades, com os reflexos pleiteados na petição inicial, com adicional de 50% sobre a hora normal, sem restrição do pagamento apenas do adicional. 2) Declarar nulo o banco de horas e regime de compensação, para determinar o pagamento das horas além da 8ª/44ª semanal, com os reflexos pleiteados na petição inicial, com adicional de 50% sobre a hora normal, sem restrição do pagamento apenas do adicional. 3) Condenar a Reclamada ao pagamento do intervalo intrajornada não usufruído, duas vezes por semana (30 minutos)."*

Quanto ao labor em eventos, a autora afirmou que: *"Ao contrário do fundamento sentencial, há pedido expresso de pagamento das horas extras laboradas nos eventos/feirões durante todo o contrato de trabalho, acrescentando-se, ainda, que na petição inicial trabalhista deve conter apenas breve descrição dos fatos, de modo que causa de pedir não vincula o pedido. Portanto, não poderia haver indeferimento do pedido, se há pedido expresso nesse sentido."*



Além disso, asseverou que é incontroverso que participou de três eventos durante o contrato de trabalho, que se iniciaram às 18:00 horas e terminaram às 22:00 horas, sem registro nos cartões de ponto.

Requeru, assim, a condenação da reclamada ao pagamento das horas laboradas no três eventos.

Passo ao exame da matéria.

Nos termos do item I da Súmula 338, I, do TST, verbis:

"É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) (vinte, após vigência da Lei 13467/2017) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário."

A reclamada juntou aos autos os registros de ponto em ID. b87a76d, fls. 181 a 192, que abrangem todo o período de vigência do contrato de trabalho, os quais considero válidos, uma vez que apresentam marcações de horários variados de entrada e saída e pré-assinalação do intervalo intrajornada, atendendo ao disposto no art. 74, §2º, da CLT c/c Súmula 338, I do TST.

Por meio da cláusula 3.5 do contrato de trabalho (ID. fce0d9e, fl. 175), as partes pactuaram o banco de horas, com a possibilidade de aumento da jornada de trabalho diária até 2 horas, com a correspondente compensação no prazo máximo de seis meses, nos termos do § 5º do art. 59 da CLT.

Portanto, tem-se que é ônus da autora desconstituir os registros de ponto e /ou apontar as diferenças de horas extras que entende devidas (art. 818, I, da CLT).

Não deve prosperar a alegação de que a empregadora debitava saldo de banco de horas indevidamente. Os registros dos saldos positivo e negativo do banco de horas nos cartões de ponto são fidedignos.

Por amostragem, utilizo os registros de ponto do período de 21/12/2022 a 20/01/2023 (ID. b87a76d, fl. 183), mencionado pela autora nas razões de recurso. No dia 12/01/2023, a autora iniciou a jornada 9 minutos mais cedo, às 08:51hrs, e saiu 8 minutos mais cedo, às 18:22hrs, sendo que o cartão de ponto computou corretamente os minutos de crédito e os minutos de débito.

A correção dos registros se verifica em todos os cartões de ponto apresentados pela empregadora.



A autora aduziu que os descontos de banco de horas realizados nos dias 24/12/2022, 31/12/2022 e 18/02/2023 são indevidos porque seria feriado.

Sem razão.

Os dias 24/12/2022 e 31/12/2022 não são feriados. Os feriados nacionais são o 25 de dezembro (Natal) e o 1º de janeiro (Confraternização Universal/Ano-Novo).

Sobre o dia 18/02/2023, a autora alegou que o Sindicato da categoria não autorizou o trabalho. Contudo, a cláusula 43ª da norma coletiva (ID.2469145, fl. 39) estabeleceu que não haveria expediente na segunda-feira de carnaval de 2023. Essa condição foi cumprida, já que a autora não trabalhou em 20/02/2023. Além disso, o cartão de ponto confirma que o dia 20/02/2023 foi feriado.

Por outro lado, divirjo do d. Juízo de origem quanto ao intervalo intrajornada.

Após assistir aos depoimentos das testemunhas, cujo acesso à gravação é feito por meio do link de ID. cfe706d, fls. 490, constatei que a testemunha Mariana informou que seu horário de intervalo para descanso e alimentação era o mesmo da autora, e que já presenciou a reclamante interromper seu horário de almoço para atender algum cliente que chegava na loja.

O Exmo. Magistrado *a quo* entendeu que o depoimento prestado pela testemunha Carolina é mais condizente com o que ordinariamente acontece, uma vez que ela informou que, caso seja necessário atender algum cliente, troca com algum colega o horário de almoço.

Consta na r. sentença o seguinte acerca da matéria:

"Além disso, é de conhecimento comum que as concessionárias de veículos não têm fila de clientes aguardando atendimento. Pelo contrário, o que se observa pelo que ordinariamente ocorre é que sempre há vendedores disponíveis para atendimento e não que tenham que ser acionados durante o intervalo para atender a grande demanda de clientes." (ID.945ddb2, fl. 519)

Pois bem.

No entendimento deste Relator, considerando as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece (art. 375 do CPC), tem-se que é razoável concluir que uma vendedora comissionista interromperia seu horário de almoço para atender a um cliente, dada a natureza de sua remuneração.

A renda da vendedora comissionista é diretamente proporcional às vendas, e perder uma negociação, por menor que seja a interrupção do intervalo intrajornada, impacta seu



ganho financeiro. Essa urgência inerente ao modelo comissionado cria um forte incentivo para que a vendedora priorize a efetivação da venda, mostrando proatividade e comprometimento para não perder a chance de aumentar sua comissão, o que, em última análise, sustenta sua subsistência.

Sendo assim, concluo que o depoimento prestado pela testemunha Mariana é mais condizente com a realidade experimentada pela reclamante. Ainda segundo a testemunha, quando o intervalo intrajornada era interrompido para atender algum cliente, o tempo usufruído era de 40 minutos, em média.

Portanto, fixo que a autora tinha o seu intervalo intrajornada interrompido duas vezes na semana, ocasiões em que usufruía 40 minutos de intervalo.

Nos termos da cláusula 3 do contrato de trabalho (ID. fce0d9e, fl. 175, as partes ajustaram um intervalo de 1 hora e 42 minutos para descanso e alimentação. Sendo assim, o tempo suprimido, de 1 hora e 2 minutos deverá ser pago com adicional legal de 50% e sem reflexos, uma vez que se aplicam ao caso as alterações do art. 71, parágrafo 4º, da CLT, estabelecidas pela Lei 13.467/2017, pois o contrato de trabalho iniciou-se posteriormente à Reforma Trabalhista. Não há se falar em inconstitucionalidade ou ilegalidade das alterações da Lei 13.467/2017.

Menciono a seguir, ementa do C. TST que corrobora o pagamento do intervalo intrajornada suprimido considerando o intervalo contratual, estipulado pelas partes:

*RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. PREVISÃO CONTRATUAL DE DUAS HORAS DE DESCANSO. CONCESSÃO PARCIAL . PERÍODO CONTRATUAL POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 . Cinge-se a controvérsia em saber se havendo previsão contratual instituindo o intervalo intrajornada em duas horas, a concessão parcial do intervalo intrajornada acarreta o pagamento do período total estipulado pelas partes. 2. Na hipótese, a Corte Regional consignou que, "ainda que as partes tenham pactuado intervalo com duração superior (o que não necessariamente é mais benéfico para o empregado, já que implica postergar o encerramento da jornada), tal fato não altera o tempo mínimo intervalar considerado necessário para a garantia da saúde do trabalhador, o qual em uma jornada acima de seis horas corresponde a uma hora". 3 . Nos termos do art. 71, caput, da CLT, o intervalo intrajornada poderá ser ajustado livremente pelas partes entre uma e duas horas diárias. 4. **A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o intervalo intrajornada contratual superior à uma hora, a supressão ou redução do intervalo contratual também confere ao trabalhador o pagamento do período contratual correspondente suprimido, conforme a nova redação do artigo 71, § 4º, da CLT . Precedentes.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00002290820235090024, Relator.: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 04/09/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2024) (destaquei)*

Por fim, quanto ao labor em eventos, acompanho o entendimento sedimentado na origem, no sentido de que a reclamante não faz menção a eventos externos na inicial e que foi comprovado que os eventos internos eram regularmente registrados nos cartões de ponto, consoante depoimento prestado pela testemunha Mariana (Pág. 4 da sentença de ID. 945ddb2).



Mantenho, portanto, a decisão de indeferimento do pedido de pagamento, como extras, das horas despendidas em eventos da empresa.

Considerando todo o exposto, dou parcial provimento ao apelo da autora para acrescentar à condenação o pagamento de 1 hora e 2 minutos, em dois dias de efetivo labor por semana, conforme frequência dos cartões de ponto, com adicional legal de 50% e sem reflexos, pela supressão do intervalo intrajornada.

DANOS MORAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. (RECURSO DE AMBAS AS PARTES)

A reclamada se insurgiu contra a decisão que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais em razão da violação do direito da empregada ao descanso e à desconexão.

Argumentou que a Autora nunca esteve sob regime de prontidão ou sobreaviso, sendo totalmente liberada de suas obrigações ao final do dia. Refuta, assim, qualquer direito a horas extras por tempo à disposição ou indenização por dano moral, afirmando que a disponibilidade via celular ou plataforma ocorria apenas dentro do horário de trabalho.

Para embasar sua defesa, a reclamada mencionou o depoimento da testemunha Mariana, que confirmou a inexistência de obrigatoriedade de atender clientes fora do horário de trabalho.

Por fim, caso a condenação por dano moral seja mantida, pleiteia a redução do valor para um salário mínimo, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Por outro lado, a autora requereu a majoração da indenização por danos morais para valor "*não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais)*".

Ao exame.

A violação do direito à desconexão por parte da empregadora impõe a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, configurando uma ofensa à dignidade do trabalhador e aos seus direitos fundamentais.

A garantia ao tempo livre para descanso, lazer e convívio social e familiar não é mera liberalidade, mas um imperativo constitucional e legal.



A imposição ou a expectativa de disponibilidade permanente fora do horário de expediente, seja por meios eletrônicos ou outras formas de comunicação, cerceia a autonomia do empregado e compromete sua saúde física e mental.

Tal prática excede os limites do poder diretivo do empregador, desconsiderando a necessidade vital de o trabalhador se recuperar do esforço laboral e se dedicar a aspectos de sua vida privada, essencial para a manutenção de seu bem-estar geral.

Ambas as testemunhas ouvidas em audiência, Mariana e Carolina, confirmaram que recebem mensagens de clientes em seus telefones particulares fora do horário de expediente, corroborando a tese da autora de perturbação de seu tempo de descanso entre jornadas.

A complacência da empresa em relação às práticas que violam o direito da empregada à desconexão e ao descanso afronta diretamente preceitos basilares da Constituição Federal, especialmente o art. 1º, III (dignidade da pessoa humana), o art. 5º, X (intimidade e vida privada), o art. 6º (direito social ao lazer e à saúde) e o art. 7º, XIII e XV (duração do trabalho e repouso semanal remunerado).

Embora a CLT não preveja um artigo específico sobre o 'direito à desconexão', seus princípios e dispositivos que regulam a jornada de trabalho, horas extras e intervalos - como o art. 66, que garante 11 horas consecutivas de descanso entre jornadas - implicitamente asseguram a desconexão como uma consequência natural do respeito aos limites da jornada.

A submissão contínua da empregada à disponibilidade por meio de atendimentos online aos clientes, sem a devida compensação ou tempo para recuperação, configura abuso de direito e um ato ilícito que gera o dever de indenizar, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, pela evidente lesão à esfera moral da reclamante.

O valor de R\$ 5.000,00 arbitrado pelo Juízo de origem a título de indenização por danos morais mostra-se adequado e em conformidade com os princípios que norteiam tal arbitramento, especialmente os da razoabilidade e da proporcionalidade.

Tal montante cumpre a dupla finalidade da indenização, quais sejam compensar a empregada pelo abalo moral suportado e atender ao objetivo pedagógico da punição aplicada à empregadora, visando inibir a reiteração da conduta ilícita, cuidando para que não se configure o enriquecimento sem causa da reclamante ou inviabilize a atividade econômica da empresa, refletindo a extensão do dano e a capacidade econômica do ofensor.

Nego provimento a ambos os apelos.



USO DA VOZ E DA IMAGEM DA EMPREGADA EM VÍDEOS PUBLICITÁRIOS. CACHÊ PUBLICITÁRIO. (RECURSO DA AUTORA)

A autora se insurgiu em face da decisão que julgou improcedentes os pedidos de indenização por uso indevido da imagem e de pagamento de cachê publicitário.

Argumentou que, por meio da impugnação à contestação, comprovou que os vídeos publicitários feitos pela empregadora com o uso da voz e da imagem da reclamante permaneceram na rede social da empresa mesmo após sua dispensa.

Asseverou, ainda, que: *"A utilização da Reclamante na realização de campanhas publicitárias não se dava apenas em razão de cláusula contratual de uso de imagem, na verdade, ocorria em razão de características pessoais da Reclamante, desde a aparência até a sua desenvoltura diante de uma câmera. Elementos típicos do trabalho de atriz. Trabalho este muito diferente do que o de vendedor comissionista. Em nenhum aspecto, cláusula contratual de direito de uso de imagem (a qual foi impugnada expressamente) não se confunde com o exercício direito de atuação em campanha publicitária não remunerada, sendo certo que o caso em tela configura abuso do uso do direito de imagem do trabalhador, resultando em danos de ordem material e moral. Trabalho gratuito tem nome. Trabalho escravo. Cláusula contratual com direito de uso de imagem não se confunde com exploração da força de trabalho de forma gratuita. Lembrando que a Reclamante foi contratada como vendedora de carros, tendo como salário comissão sobre a venda de veículos, na categoria comissionista pura, não tendo nenhum tipo de remuneração pelo trabalho em campanhas publicitárias, que utilizava a VOZ e imagem da Reclamante, sendo que tal previsão contratual só tem amparo para imagem, e mesmo assim não era para uso em propaganda e mídia como atriz publicitária."*

Requeru, com base nesses argumentos, a reforma da sentença para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais pela manutenção dos vídeos com uso da imagem e da voz da autora em suas mídias sociais após a dispensa da empregada, bem como pagamento de cachê publicitário por vídeo publicado ao longo do contrato.

Examino.

A sentença está assentada nos seguintes termos:

"USO DA IMAGEM EM PUBLICIDADE E CACHÊ PUBLICITÁRIO

A reclamante pleiteia indenização por uso indevido de sua imagem após o término do contrato de trabalho e pagamento de cachê publicitário pelo uso de sua imagem em campanhas da empresa.

O direito à imagem é protegido pelo art. 5º, X, da Constituição Federal e pelo art. 20 do Código Civil, sendo necessária autorização do titular para sua utilização.



No caso em análise, o contrato de trabalho da reclamante (#id: fce0d9e) prevê expressamente, em sua cláusula 18: "O EMPREGADO autoriza o uso da sua imagem em todo e qualquer material de divulgação por parte da EMPREGADORA, entre vídeos, fotos e documentos, internos e externos, não recebendo para tanto qualquer tipo de remuneração."

Em seu depoimento, a reclamante declarou que não era obrigada a gravar vídeos, mas sentia-se compelida a fazê-lo quando a chamavam, e que os vídeos eram expostos no site e nas redes sociais da concessionária.

A testemunha Mariana declarou que seus vídeos foram retirados após sua demissão, mas não confirmou se o mesmo ocorreu com os vídeos da reclamante.

Não há nos autos provas de que os vídeos da reclamante permaneceram sendo utilizados após seu desligamento, já que os vídeos anexados aos autos não fazem prova da data em que foram extraídos das mídias sociais da reclamada.

Quanto ao cachê publicitário, verifica-se que a gravação de vídeos promocionais estava inserida no contexto das atividades de venda, sendo uma forma de promoção dos produtos comercializados pela reclamada.

A cláusula contratual que autoriza o uso da imagem sem remuneração específica é válida, especialmente considerando que os vídeos eram realizados durante o horário de trabalho e que sua finalidade era promover vendas.

Não há elementos nos autos que indiquem que a reclamante exercia função análoga à de atriz publicitária. Os vídeos constituíam mera extensão de suas atribuições como vendedora.

Portanto, julgo improcedente o pedido de indenização por uso indevido da imagem e de pagamento de cachê publicitário."

Pois bem.

A imagem (e a voz) é um direito da personalidade, assegurado pela Constituição Federal (art. 5º, X) e pelo Código Civil (art. 20).

In verbis o art. 20 do Código Civil:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Conforme constou na origem, a autora autorizou a empregadora a utilizar sua imagem em todo e qualquer material de divulgação, incluindo vídeos, fotos e documentos, **internos e externos**, nos termos da cláusula 18 do contrato de trabalho (ID. fce0d9e, fl. 178). A cláusula ainda prevê que não haverá qualquer tipo de remuneração pelos materiais divulgados.

Sendo assim, não é devido o pagamento de cachê publicitário pelo uso da imagem e da voz da autora nos vídeos publicados nas mídias sociais da empregadora para promover os veículos comercializados pela empresa.



Ademais, acompanho o entendimento sedimentado na origem no sentido de que os vídeos "*constituíam mera extensão de suas atribuições como vendedora*".

A autora trabalhava como vendedora comissionista, cujo rendimento está intrinsecamente ligado ao volume de vendas, e as publicações nas mídias sociais da empregadora têm o objetivo de promover os carros cuja venda é intermediada pela reclamante.

É de conhecimento notório que as mídias digitais são atualmente o melhor meio para promover produtos e serviços e captar clientes. Em consequência desse trabalho de publicação, a autora aumentava significativamente suas chances de fechar negócios que resultariam no aumento de seus ganhos.

Portanto, esses vídeos com o uso de sua voz e de sua imagem configuram ferramenta de trabalho que beneficiava diretamente seu desempenho como vendedora e, por conseguinte, sua renda.

Essa prática se alinha diretamente aos objetivos de sua contratação e ao formato de sua remuneração. Não se trata de uma campanha publicitária genérica ou institucional dissociada de suas funções, mas sim de uma ferramenta de marketing direto que a auxiliava a atingir suas metas de vendas, caracterizando-se como um meio para otimizar os resultados de sua própria comissão.

No entanto, a situação muda após a rescisão do contrato de trabalho, pois, com o fim do vínculo empregatício, cessa também a aplicabilidade da cláusula contratual que autorizava o uso da imagem e da voz da reclamante para fins de divulgação dos veículos comercializados pela empregadora.

A manutenção dos vídeos com a imagem e a voz da ex-empregada nas mídias sociais ou em qualquer outro canal de divulgação da empresa, especialmente com fins comerciais, configura, portanto, **uso indevido**, pois caracteriza uma exploração não autorizada de um direito de personalidade, conforme previsto no art. 20 do Código Civil.

A autorização concedida em contrato de trabalho perde sua validade com a rescisão, e a empresa passa a explorar a imagem e a voz da ex-empregada sem consentimento válido, resultando em um abuso de direito que enseja o dever de indenizar por danos morais e/ou materiais. A empresa não pode se beneficiar indefinidamente da imagem de um ex-colaborador.

Nesse sentido, já decidiu esta Eg. Décima Primeira Turma Recursal, no julgamento do Recurso Ordinário do Processo nº 0010777-88.2023.5.03.0144, de relatoria da Exma. Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro, cuja ementa menciono a seguir:



IMAGEM DO EMPREGADO. DIREITO DA PERSONALIDADE. IRRENUNCIABILIDADE E INTRANSMISSIBILIDADE. USO COMERCIAL PELA EMPREGADORA. AUTORIZAÇÃO SEM PRAZO ESTIPULADO. IMPOSSIBILIDADE. LIMITAÇÃO À DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO. A imagem da pessoa humana constitui direito da personalidade e recebe especial proteção no art. 5º, V, X e XXVIII, da Constituição Federal, nos artigos 11 e 20 do Código Civil e em outras normas infraconstitucionais da legislação esparsa. Em razão de sua natureza, não admite renúncia ou transmissão, de modo que a disponibilização parcial do direito do seu uso, por meio da necessária e expressa autorização, não pode ser ampla e permanente. Diante de tais premissas, se durante o contrato de trabalho o empregado cede o direito do uso comercial de sua imagem à empregadora, de modo gratuito e sem estipulação do prazo de sua duração, deve-se interpretar que é limitada ao período de vigência da relação empregatícia, sob pena de afronta à temporariedade da disponibilidade e desnaturação dos atributos de irrenunciabilidade e intransmissibilidade. À análise, acresça-se o fato de que a cessão de direitos foi realizada sob o poder direito da empresa, com a inquestionável hipossuficiência do empregado, que não possui igualdade de condições para negociar as cláusulas contratuais. Negado provimento ao recurso da reclamada para manter a condenação ao pagamento de indenização pelo uso da imagem do obreiro após a ruptura do pacto laboral. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010777-88.2023.5.03.0144 (ROT); Disponibilização: 18/12/2024, DJEN; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator (a)/Redator(a) Juliana Vignoli Cordeiro)

A violação do direito de imagem configura dano passível de reparação civil, nos termos do art. 5º, X, da CF e 186 do Código Civil.

Nesse sentido, menciono a seguinte ementa do C. TST:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO INDEVIDO DO NOME DO AUTOR. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Cinge-se a controvérsia a respeito da configuração do dano moral em razão da utilização indevida do nome do autor em publicações da reclamada mesmo após o término da relação de emprego . Extraí-se da decisão regional que o reclamante laborou em favor da reclamada de 01-8-2016 a 11-7-2018 exercendo as funções de professor, e que teve ciência de que constava seu nome como "responsável acadêmico" em diversas peças e materiais curriculares editados pela reclamada, tais como livros, cursos e manual de atividades, após a extinção do vínculo empregatício, tendo sido corrigido apenas em 2021. O e. TRT deu provimento ao apelo do autor para condenar a parte reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$70.096,30, em razão do uso indevido do nome, consignando que na hipótese o dano é in re ipsa . A decisão regional, tal como posta, está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, que é firme no sentido de que o uso indevido do nome do empregado após o rompimento do vínculo contratual, sem a sua autorização, configura abuso do poder diretivo do empregador e configura violação do direito de imagem, e, via de consequência, o dano passível de reparação civil, nos termos dos artigos 5º, X, da Constituição da República e 186 do Código Civil. Precedentes. Nesse sentido, os elementos instrutórios constantes no acórdão regional evidenciam o ato ilícito da reclamada apto a respaldar o deferimento da indenização pretendida, uma vez que houve divulgação de material didático pela reclamada, onde constava, sem anuência do ex-empregado , seu nome como "responsável acadêmico", após o rompimento contratual, o que, por si só, configura o dano, ainda que não tenha sido provado qualquer constrangimento decorrente da sua divulgação e o propalado "equívoco" tenha sido corrigido posteriormente. Isso porque, ao utilizar o nome do autor nos referidos documentos pedagógicos, a reclamada emprega qualificação técnica ao material distribuído para os alunos, pagantes de mensalidade, o que evidencia proveito econômico por parte da reclamada, podendo-se, invocar, ainda, a aplicação analógica do entendimento contido na Súmula nº 403 do STJ, segundo a qual "independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais" . Precedentes. Desta maneira, estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência do TST, incide a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como



no caso , acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. Precedentes . Agravo não provido. [...] Recurso de revista conhecido e provido . (TST - RRAg: 0010619-22.2021.5.03.0138, Relator.: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 22/05/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/05/2024)

Por meio de um dos vídeos disponibilizados pela autora através do link que consta na página 19 das razões de recurso de ID. 0102645, ela comprovou que os vídeos com sua imagem e voz ainda se encontravam na página da empresa na rede social Instagram mesmo após a rescisão do contrato de trabalho.

O vídeo em questão mostra a autora já com seu TRCT em mãos, no dia 26 /06/2023, dez dias após a rescisão do contrato de trabalho (TRCT de ID. 876948f, fls. 78 e 79), e, na tela de um celular exibido na gravação, é possível ver que um dos vídeos gravados pela reclamante ainda se encontrava nas mídias sociais da empresa reclamada.

Quanto à dosimetria da indenização, a doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o valor da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (art. 5º, LIV, CR/88), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do Julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) deve satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) deve estar em sintonia com a situação econômica das partes; e c) deve apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.

Além do caráter punitivo da indenização e do propósito pedagógico que lhe é inerente, essa deve ter também um efeito compensatório, considerada a avaliação precisa em torno do grau de culpa do ofensor e da respectiva capacidade econômica, atendendo, especialmente, o imperativo de minorar o sofrimento da vítima.

Conforme ilustrado no Enunciado 51, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (23/11/2007), in verbis:

"RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo".

Deve-se atentar, especialmente, para o princípio da razoabilidade (art. 5º, inciso LIV, da CR/88), acautelando-se o magistrado para que a indenização se imponha de forma proporcional à lesão sofrida.

Ressalto que o STF no julgamento conjunto das ADIs nºs 6.050, 6.069 e 6.082 fixou que o disposto no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT, deve servir como fixador de critérios



orientativos, mas que não constituem teto para o arbitramento das indenizações por danos extrapatrimoniais.

Considerando todos esses balizamentos, a extensão dos transtornos impostos à reclamante, o grau de culpa da ré, bem como sua dimensão econômica, tenho por razoável fixar o valor da indenização em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). O montante visa, inclusive, coibir que se perpetuem reprováveis práticas, como a descortinada nos autos.

Dou provimento ao apelo da autora para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00, em razão do uso indevido da imagem da empregada após a rescisão do contrato de trabalho.

Quanto aos critérios de atualização monetária, a indenização por danos morais deverá ser atualizada conforme o seguinte parâmetro: a partir do ajuizamento da ação até o dia 29 de agosto de 2024, será utilizada a taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora, haja vista precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal exarado no sentido de que a taxa SELIC já engloba os juros moratórios e a correção monetária, o que afasta a aplicação do critério cingido constante da Súmula n.º 439 do TST, ressaltando-se não se haver falar na diferenciação entre a disciplina afeta à matéria em tela e aquela atinente a dívidas trabalhistas comuns. A partir de 30 de agosto de 2024, no entanto, a correção monetária deverá ser mensurada conforme o IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do artigo 389 do Código Civil), e quanto aos juros, será adotada a taxa SELIC, deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do artigo 389 do Código Civil; se o resultado for negativo após a dedução, deverá ser considerada uma taxa equivalente a zero para cálculo da taxa de juros no período de referência. Também nesse sentido: E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024.

**DESCONTO NO TRCT. DISPENSA. DANOS MORAIS.
(RECURSO DA AUTORA)**

A autora argumentou que o desconto efetuado pela empregadora, referente aos custos de reparo do veículo da empresa danificado pela reclamante, constitui conduta ilícita, pois representa a transferência indevida dos riscos do negócio à empregada.

Aduziu que o desconto não foi acordado pelas partes e que a cláusula 9ª do contrato de trabalho autoriza os descontos apenas em caso de culpa ou dolo, o que, no entendimento da recorrente, não foi comprovado.



Com base nesses argumentos, a autora requereu a reforma da sentença para condenar as reclamadas à devolução do valor descontado no TRCT. Além disso, ela pleiteou o pagamento de indenização por danos morais, argumentando que sua dispensa foi discriminatória, pois teria sido motivada pela recusa em assinar o Termo de Responsabilidade pelos danos causados a um dos veículos da empresa.

Analiso.

Acerca da matéria, pronunciou-se o d. Juízo *a quo*:

"DESCONTO NO TRCT.DISPENSA- DANOS MORAIS

A reclamante pleiteia a restituição do valor de R\$ 1.500,00, descontado em seu TRCT a título de avarias em veículo da empresa. Além disso, requer indenização por danos morais, alegando que teria sido dispensada de forma discriminatória e também em razão do desconto indevido no TRCT .

As reclamadas, por sua vez, negam a alegada dispensa discriminatória e defendem a legalidade do desconto.

Analisa-se.

No caso em análise, o contrato de trabalho da reclamante (#id: fce0d9e) prevê expressamente, em sua cláusula 9: "O EMPREGADO se responsabiliza por qualquer dano causado à EMPREGADORA em decorrência de sua ação ou omissão, culposa ou dolosa, autorizando, desde já, o desconto em seu salário e/ou em seu acerto rescisório do valor correspondente ao prejuízo apurado, nos termos do artigo 462 da CLT."

Não há prova nos autos de que a reclamante tenha sido obrigada a manobrar o veículo ou que não lhe foi oferecida a opção de solicitar ajuda para tal tarefa, tanto que a testemunha Mariana afirmou que já pediu a colegas para manobrar veículos para ela quando se sentiu insegura.

Portanto, a reclamante tinha a opção de não manobrar o veículo e se o fez deve arcar com as consequências da imperícia.

Além disso, o valor do desconto não foi abusivo tendo em vista o veículo danificado.

Dessa forma, considerando a previsão contratual expressa e a ausência de prova de irregularidade ou abusividade no desconto, julgo improcedente o pedido de restituição do valor descontado no TRCT e de indenização por danos morais por tal fundamento.

Quanto à alegação de dispensa discriminatória, a reclamante não fez nenhuma prova , onus que lhe compete, nos termos do art. 818, I, da CLT.

Diante do exposto, julgo improcedentes os pedidos de restituição do valor descontado no TRCT e de indenização por danos morais."

Pois bem.

O art. 462, §1º, da CLT, prevê que "Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado."



In casu, conforme se vê no contrato de trabalho de ID fce0d9e, fls. 175 a 180, em sua cláusula nona: "*O EMPREGADO se responsabiliza por qualquer dano causado à EMPREGADORA em decorrência de sua ação ou omissão, culposa ou dolosa, autorizando, desde já, o desconto em seu salário e/ou em seu acerto rescisório do valor correspondente ao prejuízo apurado, nos termos do artigo 462 da CLT.*"

É incontroverso que a autora esbarrou um dos veículos da empresa (Ford RAM) em uma pilastra, causando-lhe danos (*vide* páginas 13 e 14 da inicial - ID. e20a6bd).

A autora narrou que se negou a assinar o Termo de Responsabilidade pelo pagamento do conserto do veículo, que custou R\$ 1.500,00, o que teria acarretado sua dispensa (ID. e20a6bd, fl. 16). Ainda, relatou que o valor do conserto foi descontado de suas verbas rescisórias sem sua autorização (TRCT de ID. 876948f, fls. 78 e 79).

No entendimento deste Relator, considerando a autorização prevista na cláusula 9ª do contrato de trabalho e a confissão da empregada de que foi a responsável direta pelo abalroamento do veículo, o desconto promovido pela empresa é lícito.

Quanto à motivação da dispensa, acompanho o entendimento sedimentado na origem, no sentido de que a autora não produziu qualquer prova de que a ré a dispensou em razão da recusa em assinar o Termo de Responsabilidade pelo prejuízo causado em virtude do abalroamento do veículo, ônus que lhe incumbia (art. 818, I, da CLT).

Sendo assim, nego provimento.

VALE REFEIÇÃO NÃO PAGO AOS SÁBADOS (RECURSO DA AUTORA)

A autora se insurgiu contra a decisão que indeferiu o pedido de pagamento do vale-refeição nos sábados trabalhados.

Argumentou que: "*Ao contrário da fundamentação da sentença, o instrumento coletivo não exclui o pagamento aos sábados, ao contrário, só tece, genericamente, acerca do seu fornecimento. Portanto, a cláusula convencional não trata dos critérios. Em contestação, a Reclamada afirma que realiza o pagamento da rubrica por mera liberalidade: "Portanto, além de não haver previsão legal para pagamento do vale-refeição aos sábados, também não previsão convencional nesse sentido." Ora, a previsão convencional é clara, se não tiver o refeitório, recomenda-se fornecer. Portanto, caso fornecido, o benefício deve contemplar TODOS os dias laborados, pois substitui o refeitório em que a Reclamante deveria se alimentar.*"



Requeru a reforma da sentença para condenar as reclamadas ao pagamento de **vale-refeição** relativos aos sábados trabalhados por todo o pacto laboral, no importe de R\$ 26,00 diário.

Ao exame.

A r. decisão de origem foi proferida nos seguintes termos:

"A reclamante pleiteia o pagamento de vale-refeição referente aos sábados trabalhados, alegando que a empresa fornecia o benefício apenas de segunda a sexta-feira.

O fornecimento de vale-refeição, na ausência de disposição normativa cogente, como no presente caso, em que a reclamante sequer alega que há previsão normativa ou contratual acerca do pagamento do vale-refeição, configura liberalidade do empregador, que pode estabelecer as condições de concessão do benefício, desde que não haja discriminação ilícita.

Além disso, a jornada aos sábados era reduzida (9h às 14h), sendo razoável a não concessão do vale-refeição nesse dia, já que a reclamante poderia almoçar em casa.

Portanto, julgo improcedente o pedido de pagamento de valerefeição correspondente aos sábados trabalhados."

Pois bem.

Em contestação, a empregadora reconheceu que fornece o vale-refeição, aduzindo que o fazia por mera liberalidade. Além disso, defendeu que não há que se falar em pagamento do vale-refeição aos sábados porque a jornada de trabalho nesses dias era de apenas 5 horas, com 15 minutos de intervalo. (ID. 882910e, fls. 159 e 160)

A CCT 2021/2023 (ID. 2469145, fls. 25 a 45) prevê o seguinte acerca do vale-refeição:

"CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

Recomenda-se às empresas que não tenham refeitório, que forneçam aos seus empregados Vale Refeição, em valor a ser estipulado livremente.

Parágrafo Único - Na hipótese de fornecimento do benefício, não importando que seja total ou parcialmente subsidiado pela empresa, não se constituirá em item de remuneração do empregado, para quaisquer efeitos legais."

Nos termos da norma coletiva, o benefício visa custear a alimentação da empregada nos dias em que ela está à disposição da empregadora, sem fazer distinção quanto a uma jornada mínima específica.

Sendo assim, se a empresa optou por aderir às condições estabelecidas na norma coletiva, deve honrar integralmente esse compromisso, garantindo o benefício em todos os dias de efetivo labor da reclamante, incluindo os sábados.



Dou provimento ao apelo para condenar a reclamada ao pagamento dos vales-refeição relativos aos sábados trabalhados, por todo o pacto laboral, no importe de R\$ 26,00, observados os limites do pedido.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS (RECURSO DA AUTORA)

A autora pleiteia a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais fixados em favor de seus representantes.

Pois bem.

O d. Juízo de origem fixou os honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos representantes da autora no percentual de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença.

Tomando como base os critérios delimitados nos arts. 85, § 2º e 11, do CPC/15 e 791-A, § 2º, da CLT, especialmente o grau de zelo dos procuradores da autora, o trabalho realizado e o tempo exigido para sua execução, reputo mais adequado fixar os honorários advocatícios sucumbenciais em 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, a cargo das reclamadas, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalente nº 4, do TRT da 3ª Região.

Dou provimento ao apelo para majorar os honorários advocatícios sucumbenciais devidos em favor dos representantes da autora para 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, a cargo das reclamadas, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalente nº 4, do TRT da 3ª Região.

Conclusão do recurso

CONHEÇO do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, **DOU-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para:

1. Acrescer à condenação o pagamento de 1 hora e 2 minutos, em dois dias de efetivo labor por semana, conforme frequência dos cartões de ponto, com adicional legal de 50% e sem reflexos, pela supressão do intervalo intrajornada.



2. Condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00, em razão do uso indevido da imagem da empregada após a rescisão do contrato de trabalho.

3. Condenar as reclamadas ao pagamento dos vales-refeição relativos aos sábados trabalhados, por todo o pacto laboral, no importe de R\$ 26,00, observados os limites do pedido.

4. Majorar os honorários advocatícios sucumbenciais devidos em favor dos seus representantes para 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, a cargo das reclamadas, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalente nº 4, do TRT da 3ª Região.

CONHEÇO do recurso ordinário interposto pela reclamada e, no mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO**.

Quanto aos critérios de atualização monetária, a indenização por danos morais deverá ser atualizada conforme o seguinte parâmetro: a partir do ajuizamento da ação até o dia 29 de agosto de 2024, será utilizada a taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora, haja vista precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal exarado no sentido de que a taxa SELIC já engloba os juros moratórios e a correção monetária, o que afasta a aplicação do critério cingido constante da Súmula n.º 439 do TST, ressaltando-se não se haver falar na diferenciação entre a disciplina afeta à matéria em tela e aquela atinente a dívidas trabalhistas comuns. A partir de 30 de agosto de 2024, no entanto, a correção monetária deverá ser mensurada conforme o IPCA apurado e divulgado pelo IBGE, ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do artigo 389 do Código Civil), e quanto aos juros, será adotada a taxa SELIC, deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do artigo 389 do Código Civil; se o resultado for negativo após a dedução, deverá ser considerada uma taxa equivalente a zero para cálculo da taxa de juros no período de referência. Também nesse sentido: E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024.

Majorado o valor da condenação para R\$ 12.500,00, com custas de R\$ 250,00, pelos reclamados.

ACÓRDÃO



Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamante, bem como do recurso ordinário interposto pela reclamada; no mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso da reclamada e deu parcial provimento ao apelo do reclamante para: 1. acrescer à condenação o pagamento de 1 hora e 2 minutos, em dois dias de efetivo labor por semana, conforme frequência dos cartões de ponto, com adicional legal de 50% e sem reflexos, pela supressão do intervalo intrajornada; 2. condenar as reclamadas ao pagamento de reparação por danos morais, no valor de R\$5.000,00, em razão do uso indevido da imagem da empregada após a rescisão do contrato de trabalho; 3. condenar as reclamadas ao pagamento dos vales-refeição relativos aos sábados trabalhados, por todo o pacto laboral, no importe de R\$26,00, observados os limites do pedido; 4. majorar os honorários advocatícios sucumbenciais devidos em favor dos representantes da parte autora, para 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, a cargo das reclamadas, observando-se os critérios da OJ 348 da SBDI-1/TST e da Tese Prevalente nº 4 do TRT da 3ª Região; quanto aos critérios de atualização monetária, a reparação por danos morais deverá ser atualizada conforme o seguinte parâmetro: a partir do ajuizamento da ação até o dia 29 de agosto de 2024, será utilizada a taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora, haja vista precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que a taxa SELIC já engloba os juros moratórios e a correção monetária, o que afasta a aplicação do critério cingido constante da Súmula 439 do TST, ressaltando-se não se haver falar na diferenciação entre a disciplina afeta à matéria em tela e aquela atinente a dívidas trabalhistas comuns; a partir de 30 de agosto de 2024, no entanto, a correção monetária deverá ser mensurada conforme o IPCA apurado e divulgado pelo IBGE ou índice que vier a substituí-lo (parágrafo único do artigo 389 do Código Civil) e, quanto aos juros, será adotada a taxa SELIC, deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do artigo 389 do Código Civil; se o resultado for negativo após a dedução, deverá ser considerada uma taxa equivalente a zero para cálculo da taxa de juros no período de referência; também nesse sentido: E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024; majorou o valor da condenação para R\$12.500,00, com custas de R\$250,00, pelos reclamados.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Marcelo Lamego Pertence (Relator), Juliana Vignoli Cordeiro e Marco Antônio Paulinelli de Carvalho (Presidente).

Presente o Ministério Público do Trabalho, conforme registrado na Ata da Sessão.

Sustentação Oral: Dra. Michele Rocha Andrade, pela Reclamada.



Belo Horizonte, 02 de julho de 2025.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.

MARCELO LAMEGO PERTENCE

Desembargador Relator

MLP/MSPS

VOTOS

