



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000163-29.2025.5.09.0001**

Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/05/2025

Valor da causa: R\$ 10.540,00

Partes:

RECORRENTE: LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA

ADVOGADO: EDUARDO BARCELOS BICA

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

ADVOGADO: ANDRE MARCELO GOMES FORTES

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

ADVOGADO: ANDRE MARCELO GOMES FORTES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000163-29.2025.5.09.0001 (RORSum)

RECORRENTE: LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA, AUGUSTO CESAR ALTHEIA

RELATOR: VALDECIR EDSON FOSSATTI

4ª Turma

I RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)**, provenientes da **1ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

Informa-se às partes que as folhas do processo mencionadas na decisão referem-se à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

O contrato de trabalho da autora perdurou de 04/10/2023 a 22/01/2025, conforme TRCT de fl. 24.

II FUNDAMENTAÇÃO

1 ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **ADMITE-SE** o recurso ordinário, bem assim as regulares contrarrazões.

2 MÉRITO



Recurso da parte autora

2.1.1 Reversão da justa causa

A autora pugna pela reforma da sentença que manteve a dispensa por justa causa, **sustentando que a reclamada utilizou provas ilícitas**, obtidas mediante acesso não autorizado às suas redes sociais e à captação indevida de conversas privadas, violando frontalmente sua intimidade, privacidade e o sigilo das comunicações.

Aduz que "o empregador não tinha autorização para entrar na rede social da funcionária, ainda que esta tenha deixado logado no computador da empresa, acessar suas conversas com terceiros, com a finalidade de captar alguma prova que fundamentasse a justa causa aplicada." Prossegue sustentando que "os áudios juntados aos Ids. 5c04c47 e 5ea540e não podem ser avaliados para o julgamento da lide, uma vez que obtidos com violação ao sigilo das comunicações e à privacidade da requerente".

Alega, ainda, que os atos imputados pela empresa, como supostos atrasos, uso indevido de equipamentos e acessos às redes sociais, não caracterizam falta grave, tampouco restaram devidamente comprovados, não se observando os requisitos da imediatividade, tipicidade, proporcionalidade e gradação da pena.

Diante disso, requer a reversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada, com a condenação da ré ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

Colhe-se do julgado (fls. 160-162):

Alega a Ré que a Autora fora despedida por justa causa em face da prática reiterada de faltas funcionais graves.(...) a autora exercia a função de secretária, percebendo salário mensal de R\$ 1.100,00. A rescisão contratual se deu por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, diante da constatação de condutas reiteradas que comprometiam a fidúcia necessária à relação de emprego e especialmente após a descoberta de falta grave, que motivou a dispensa. Durante o pacto laboral, a reclamante foi advertida em pelo menos três ocasiões por atrasos injustificados, além de fazer uso indevido dos equipamentos da empresa para imprimir documentos pessoais e utilizar redes sociais em horário de expediente, mesmo após expressamente proibida. Ao acessar o computador da empresa, após a autora deixá-lo logado em sua rede social, foram localizados dois áudios de sua autoria, nos quais admite, com todas as letras, que entrou tarde e saiu mais cedo em dia em que estava sozinha na empresa, e que, em outra oportunidade, dirigiu-se a uma unidade de saúde para conseguir um atestado tendo em vista que não estava "a fim de trabalhar". A reunião ocorrida no dia da dispensa teve cunho disciplinar e jamais envolveu qualquer conduta ameaçadora, ofensiva ou abusiva. (...)a conduta da reclamante violou de forma reiterada os deveres contratuais básicos de diligência, lealdade e obediência, autorizando plenamente a aplicação do art. 482, alíneas "b", "e" e "h" da CLT, que tratam do mau procedimento, da desídia e da indisciplina.

Analisa-se.



Por justa causa entende-se a prática de ato doloso ou culposos, de gravidade tal que faça desaparecer a fides e boa-fé existentes entre os contratantes, inviabilizando o prosseguimento da relação de emprego e autorizando a parte prejudicada a rescindir o contrato, sem ônus para aquele que toma a iniciativa da rescisão. São requisitos subjetivos para aplicação do poder disciplinar a comprovação da autoria e o dolo ou culpa do empregado. Ainda, para que o ato faltoso configure justa causa à ruptura do vínculo há de se revestir de gravidade, ou seja, que configure violação séria das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho. Haverá justa causa para o rompimento do vínculo quando da conduta do empregado resultar comprometida a confiança nele depositada pelo tomador do serviço. A estabilidade das relações de emprego exige ainda que exista atualidade do ato faltoso, ou seja, a aplicação da penalidade deve se fazer imediatamente à prática do ilícito, pena de se ter perdoada a falta. Isso para que não permaneça o empregado sob ameaça constante de punição, o que pode comprometer suas atividades e sua produção. Por fim, há de existir determinância, significando que a causa real do despedimento é a prática do ato faltoso. Indicada a causa concreta da resolução do contrato de trabalho, não mais poderá ser modificada, a fim de que se evitem argumentos forjados e atitudes fraudulentas. Aponta, ainda, a doutrina como requisito a ausência de discriminação.

Conforme diálogo entre a Autora e o Sr. Cesar, registrado em mídia juntada pela Ré às fls. 131, observa-se que os fatos imputados pelo Réu à Autora são incontroversos, a saber: tentativa da Autora em obter atestado médico por não estar a fim de trabalhar em determinada oportunidade, descumprimento deliberado dos horários de trabalho contratuais, utilização indevida internet durante os horários de trabalho para assistir filmes e jogos de futebol, registro de labor extraordinário em decorrência de ter permanecido assistindo filmes, utilização frequente e excessiva das redes sociais, burla de dispositivo que visava impedir a utilização de redes sociais durante o horário de trabalho, impressão de arquivos pessoais, que já tivera sido admoestada diversas vezes por conta dessas situações. A Autora, nesse áudio, manifesta concordância com todas as afirmações, exceto de que tenha acessado sites de jogos para fazer apostas (00:00:00-04:12:17).

Resta pois aferir se as ocorrências acima, tomadas individualmente, podem ser capituladas como mau procedimento ou ato de indisciplina, aptos a ensejar o rompimento do contrato por justa causa do empregado. Com efeito, conforme já mencionado anteriormente, um dos requisitos é que a gravidade da conduta prejudique irremediavelmente a confiança nele depositada pelo tomador do serviço.

No caso concreto, de todas as condutas irregulares cometidas pela Autora que, inequivocamente revelam desídia no cumprimento de suas obrigações contratuais, emerge uma cuja gravidade se sobressai. Qual seja, a burla de dispositivo instalado pelo Réu que impedia o acesso de redes sociais no ambiente de trabalho.

Trata-se, de fato, de conduta grave, pois revela, de forma inequívoca, que o acesso às redes sociais era proibida durante a jornada de trabalho e a Autora empregara ardil para burlar o dispositivo que visava impedir esse acesso.

Trata-se, inequivocamente, de ato de indisciplina apto a macular a confiança mínima necessária para a manutenção do vínculo de emprego.

Do que emerge do áudio antes mencionado, todas as situações acima relatadas, inclusive, a burla do dispositivo destinado a bloquear o acesso às redes sociais, foi apurado em uma espécie de auditoria realizada no final do ano de 2024, época em que, segundo o cartão e ponto de fls. 78, a Autora estava em férias até 21/1/2025 (fls. 79).

Ao retornar das férias, a Autora fora despedida por justa causa e, por conseguinte, não se pode cogitar de perdão tácito.

Embora o Réu tenha invocado que a conduta da Autora mostrou-se desidiosa em face de suas obrigações contratuais, não se pode acolher esse fundamento para despedida por justa causa, pois imprescindiria da demonstração de que penalidades mais brandas não surtiram efeitos. No caso concreto há comprovação de aplicação de apenas três advertências escritas e, ainda assim, apenas em face de atrasos e falta injustificada.

Não obstante, conforme acima analisado, houve falta disciplinar com gravidade suficiente para autorizar o rompimento do contrato sem ônus para o Réu.



Rejeita-se, destarte, o pedido de reversão da justa causa para despedida imotivada e seus consectários

Pois bem.

A) PROVA ILÍCITA

Primeiramente, necessário esclarecer a respeito da alegada prova ilícita, como sustentou a autora em seu recurso. Refere-se a recorrente aos "áudios juntados aos Ids. 5c04c47 e 5ea540e" pela reclamada.

Os referidos áudios foram juntados com a defesa, para comprovar as seguintes alegações discurridas na contestação:

3. A dispensa decorreu de atos ilícitos confessados. Ao acessar o computador da empresa, após a autora deixá-lo logado em sua rede social, foram localizados dois áudios de sua autoria, nos quais admite, com todas as letras, que entrou tarde e saiu mais cedo em dia em que estava sozinha na empresa, e que, em outra oportunidade, dirigiu-se a uma unidade de saúde para conseguir um atestado tendo em vista que não estava "a fim de trabalhar".

"(...)

O ponto culminante para a dispensa por justa causa se deu pela descoberta, durante as férias da reclamante, de usos indevidos e proibidos de redes sociais em local de trabalho, ocasião em que foram localizados dois áudios no computador da empresa - deixado logado pela própria reclamante em sua rede social - nos quais ela admite, com sua própria voz, ter ido a uma unidade de saúde apenas para obter um atestado e se ausentar do trabalho, conforme transcrição: (...)" grifos acrescidos.

Como visto, a reclamada relata em contestação que os áudios foram captados de rede social da autora que se manteve logada no computador da empresa, durante as férias da funcionária.

A própria reclamada admite que se tratava então de uma conta privada cujo acesso lhe foi possível de forma fortuita e sem autorização da titular da conta. Logo, não se tratando de conta corporativa, é inequivocamente ilícita a prova trazida aos autos, obtida mediante violação da privacidade e intimidade da autora.

O direito à intimidade e à inviolabilidade da privacidade é constitucionalmente garantido no artigo 5º, inciso X, da CF, assim como o inciso XII do mesmo artigo assegura que **"é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; "**



Entende-se que a proteção legal ao sigilo das comunicações estende-se às contas privadas em aplicativos, tal como o whatsapp. Ainda que o computador pertencesse à empresa, a conta acessada era privada e não consta que a respectiva titular tenha concedido autorização de acesso. Aliás, exatamente em sentido contrário admite a ré ao relatar que teve acesso por ter a autora esquecido de deslogar sua conta. O que, obviamente, não equivale à autorização para a empresa acessar o respectivo conteúdo.

Neste sentido, o seguinte julgado do c. TST:

AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DO JUÍZO PRIMEIRO DE ADMISSIBILIDADE O juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista exercido no TRT está previsto no § 1º do art. 896 da CLT, de modo que não há usurpação de competência funcional do TST quando o recurso é denegado em decorrência do não preenchimento de pressupostos extrínsecos ou intrínsecos, procedimento que não se confunde com juízo de mérito. Agravo a que se nega provimento. **ACESSO INDEVIDO PELO EMPREGADOR A MENSAGENS TROCADAS POR WHATSAPP EM COMPUTADOR CORPORATIVO. VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. (...) Delimitada a presente controvérsia, necessário trazer algumas considerações acerca do aplicativo utilizado pela reclamante para troca das mensagens (WhatsApp).** No endereço eletrônico da empresa responsável pelo aplicativo é possível encontrar a seguinte definição: *"O WhatsApp começou como uma alternativa ao SMS. Nosso produto agora oferece suporte ao envio e recebimento de uma variedade de mídias: texto, fotos, vídeos, documentos e localização, assim como chamadas de voz. Alguns dos seus momentos mais pessoais são compartilhados por meio do WhatsApp, e é por isso que implementamos a criptografia de ponta a ponta em nosso app. Por trás de cada decisão de produto, existe nosso desejo de possibilitar que as pessoas se comuniquem em qualquer lugar do mundo sem barreiras"*. Como visto, o aplicativo de mensagens posiciona-se como uma plataforma que coloca a privacidade no centro de sua operação. Originalmente concebido como uma alternativa às mensagens por SMS anteriormente utilizadas nos aparelhos celulares, evoluiu para suportar o compartilhamento de uma ampla gama de mídias e informações, incluindo texto, fotos, vídeos, documentos, localização e chamadas de voz. Mais do que um simples meio de comunicação, o *WhatsApp* reconhece que muitas interações realizadas em sua plataforma envolvem momentos profundamente pessoais de seus usuários. Para assegurar a proteção desses dados sensíveis, foi implementada a **criptografia de ponta a ponta** como um dos pilares fundamentais de sua estrutura tecnológica. Essa criptografia garante que as mensagens trocadas entre os usuários sejam acessíveis apenas pelos próprios participantes da conversa, impedindo a interceptação ou leitura por terceiros, incluindo a própria empresa responsável pelo aplicativo. Quanto ao recurso mencionado nos presentes autos denominado "WhatsApp Web", nada mais é do que o espelhamento das mensagens recebidas no smartphone em um navegador de internet presente em computador ou notebook, como no caso em análise. E, conforme consta no próprio endereço eletrônico do aplicativo, ao acessar a ferramenta, também é assegurada a criptografia das mensagens. A preocupação com a privacidade no uso da plataforma se torna ainda mais relevante, tendo em vista a notória popularização do aplicativo de mensagens, que se tornou parte integrante da vida diária. O *WhatsApp* é amplamente utilizado para manter relações pessoais, organizar eventos e coordenar tarefas profissionais. Sua inserção cultural e econômica é tão profunda que muitas vezes é adotado como meio principal de comunicação, influenciando a forma como a população se comunica, consome informações e realiza negócios. A massiva adesão à plataforma reforça a necessidade de proteção da privacidade dos usuários, mesmo em contextos corporativos ou institucionais. Assim, o uso do *WhatsApp* em um contexto corporativo, mesmo que seja em dispositivos fornecidos pela empresa, não desqualifica a natureza pessoal e privada das comunicações realizadas por meio da plataforma. Os valores defendidos pela empresa responsável pelo aplicativo reforçam a necessidade de que a privacidade seja respeitada em qualquer ambiente, reafirmando a responsabilidade das partes envolvidas de proteger e resguardar o direito à intimidade dos usuários. O direito à intimidade e à privacidade encontra-se garantido na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º,



incisos X. O inciso XII, por sua vez, assegura a inviolabilidade e o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas. Os arts. 17 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Decreto nº 592/1992) e 11 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, Decreto nº 678/1992), também protegem a vida privada de qualquer interferência arbitrária. Essa proteção se estende às mensagens trocadas por meio de aplicativos como WhatsApp. Nesse sentido, já se pronunciou o Superior Tribunal de Justiça (REsp n. 1.903.273/PR, relatora Ministra Nancy Andrighi): "[...] não só as conversas realizadas via ligação telefônica, como também aquelas travadas através do WhatsApp são resguardadas pelo sigilo das comunicações [...] "terceiros somente podem ter acesso às conversas de WhatsApp mediante consentimento dos participantes ou autorização judicial". (...)". Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Acórdão: 0100422-12.2021.5.01.0222. Relator(a): KATIA MAGALHAES ARRUDA. Data de julgamento: 17/12/2024. Juntado aos autos em 23/12/2024.

Logo, reputa-se ilícita a prova trazida pela ré consubstanciada nos áudios extraídos de rede social da autora.

Por conseguinte, os áudios em questão não podem ser admitidos como prova e o respectivo conteúdo não será considerado no exame da controvérsia tratada neste tópico.

A justa causa, prevista no art. 482, da CLT, requer a comprovação consistente dos fatos que levaram ao rompimento da confiança entre as partes, bem como da existência dos seus elementos legitimadores - previsão legal, caráter determinante da falta, atualidade ou imediatez, proporcionalidade e non bis in idem. Na maioria das situações, ainda, é necessária a prova da gradação das penas.

Cabe ao empregador o ônus da prova da existência do motivo que ensejou a dispensa (art. 818, II, da CLT) por se tratar de fato impeditivo do direito do empregado às verbas rescisórias decorrentes da ruptura do vínculo sem justa causa.

Na hipótese, conforme aviso de fl. 26, a autora foi dispensada por justa causa sem tipificação, em 22/01/2025.

A respeito da matéria não houve produção de prova oral.

Em sua inicial, a autora sustenta que *"após retornar de férias, em 22/01/2025, a reclamante foi coagida e ameaçada pelos empregadores Augusto e Rafael, que, em sala reservada com a porta trancada, passaram a fazer diversas acusações, ameaças e insinuações para a trabalhadora. De maneira rude e ameaçadora, o superior Rafael elencou diversas situações supostamente ocorridas que, segundo o empregador, poderiam ensejar a justa causa do contrato de trabalho, a obreira negou as ocorrências".*



Em sede de defesa, o réu alegou que "a reclamante foi formalmente advertida por atrasos e desídia, demonstrando reincidência e resistência à orientação da empregadora. Durante o pacto laboral, a autora recebeu três advertências por atrasos injustificados, sempre registradas por escrito e com ciência da obreira. Fato incontroverso: áudios de autoria da reclamante comprovam, de forma incontestável, que ela faltou ao trabalho por vontade própria, sem justificativa médica ou legal. O ponto culminante para a dispensa por justa causa se deu pela descoberta, durante as férias da reclamante, de usos indevidos e proibidos de redes sociais em local de trabalho, ocasião em que foram localizados dois áudios no computador da empresa - deixado logado pela própria reclamante em sua rede social - nos quais ela admite, com sua própria voz, ter ido a uma unidade de saúde apenas para obter um atestado e se ausentar do trabalho".

Para corroborar suas alegações, o reclamado apresentou os áudios não admitidos como prova.

Além disso, juntou as advertências escritas por atrasos na entrada do serviço e por falta injustificada, conforme documentos de fls. 79-82, datadas de julho, novembro e dezembro/2024.

Foi carreado por fim, um áudio à fl. 131 da reunião entre as partes que culminou na dispensa da reclamante, cujo teor transcreve-se a seguir:

"Reclamado:Eu vou gravar a nossa conversa.

Reclamante:Tá.

Reclamado:E eu vou filmar também. Só vou deixar aqui porque o Vic muda só porque a gente vai conversar.

Reclamante:Certo.

Reclamado:Então, o Vic está gravando. Você já deve imaginar qual é o teor da conversa. No final do ano, nós fizemos uma organização aqui, fizemos um mutirão para organizar as coisas. Paramos em 2025 e nos deparamos com uma situação bem equivocada. A partir disso, realizamos uma conferência detalhada e começamos a verificar o que estava acontecendo. E o que encontramos? Que você assistiu muito Netflix, muito YouTube durante o expediente, que assistiu jogo de futebol ao vivo, que você estudou durante o expediente, que precisou fazer hora extra porque ficou assistindo essas coisas. Além disso, houve uso excessivo de redes sociais, de forma contínua, inclusive burlando o aplicativo que bloqueia redes sociais na empresa. Você burlou o aplicativo e continuou acessando as redes sociais normalmente. Também acessou sites de aposta online.

Reclamante:Não, aposta não. Provavelmente eu cliquei em alguma coisa, fui assistir alguma coisa e direcionou até lá, mas eu não aposto, nem gosto disso.

Reclamado:Há bastante acesso a esses sites.

Reclamante:Mas eu não aposto.

Reclamado:Certo. É uma justificativa sua. Além disso, você se recusou a assinar a ata da audiência. Utilizou seu tempo de trabalho para navegar na internet em temas como



maconha, compra de tênis, compra de roupas, peças de carro, garrafa de futebol, cinema, tabela de campeonato de futebol, site da FIFA, resumo de livros e outras diversas coisas - tudo isso durante o horário de expediente. Esse caderno tem, inclusive, incontáveis recados relacionados a questões espirituais, além de registros das mesmas situações que estou te relatando aqui. Também há atrasos recorrentes. Inclusive, há uma mensagem sua dizendo que você sabe que chega atrasada, que se programa para chegar atrasada. E qual é a consequência disso tudo? Impossibilidade de continuidade. Não tem como você trabalhar se não está efetivamente trabalhando. Não tem como atingir resultado se você está estudando, jogando ou utilizando a internet para assuntos pessoais no expediente.

Reclamante:Isso é por justa causa?

Reclamado:Então, vou finalizar. Você comentou comigo que sabia onde estava errando. Se tudo isso que estou te relatando corresponde à realidade, você sabe que não estou mentindo. Isso efetivamente aconteceu. E se você concorda ou não, não é aqui o espaço para discutir.

Reclamante:Não, eu concordo.

Reclamado:Tudo o que estou te apresentando está documentado. Está devidamente instruído. Isso que te apresentei já é suficiente para encerrar o contrato. Existem, inclusive, mais elementos: temos áudios, logs do sistema, relatos, testemunhas e uma prova de que você mentiu para obter um atestado. Se você não acredita, pode apostar para ver se eu tenho essa prova.

Reclamante:Mas no sentido de que? Explique.

Reclamado:Eu tenho essa prova. Se quiser saber, pode apostar para ver se eu tenho ou não.

Reclamante:Não é questão de apostar. Você está mencionando algo e eu preciso entender.

Reclamado:Eu tenho essa prova. Mas, como é uma situação que extrapola o âmbito trabalhista, que já envolve questão criminal, não quero me envolver com isso. Portanto, entendo que até aqui o que foi exposto já é suficiente.

Reclamante:Certo, mas eu preciso entender essa questão da mentira. Preciso saber. Está vinculando uma coisa à outra? Você tem essa prova, então precisa me mostrar.

Reclamado:Não. Nada do que estou te falando é sem prova. Tudo que te apontei está devidamente comprovado.

Reclamante:Sim, exatamente. Eu não estou contestando.

Reclamado:Eu tenho, e a gente encerra por aqui.

Reclamante:Mas eu contestei essa parte? Não contestei. Inclusive, falei que concordo.

Reclamado:Enfim, não vamos entrar nessa discussão sobre se tem ou não tem. Pode ser que eu tenha, pode ser que não. Conversei com o Augusto e, da minha parte, seria diretamente a justa causa. O Augusto sugeriu que eu te oferecesse a opção: ou você aceita a justa causa, ou pede demissão sem cumprimento de aviso prévio. Essa foi a sugestão dele.

Reclamante:E, nesse caso, eu não teria direito a nada? Sem acordo, sem nada?

Reclamado:Exato. Porque ou encerramos o contrato por justa causa, ou você pede demissão, sem aviso prévio.

Reclamante:Certo.

Reclamado:Então é isso.

Reclamante:Preciso te dar uma resposta agora? Não posso falar com a minha mãe antes?



Reclamado:Não. Se você está na dúvida sobre o que tem que fazer, seguimos com a justa causa.

Reclamante:Mas, veja, é claro que eu respondo por mim, mas minha mãe me orienta bastante. Eu só queria conversar com ela. "Mãe, o que você acha que eu devo fazer?" Entende? Acho que eu teria esse direito, é só uma ligação. Pode ser até no viva-voz, não precisa nem ouvir a voz dela.

Reclamado:Isso não existe. Não existe esse direito. Essa opção que estou te dando, inclusive, não existe formalmente.

Reclamante:Mas eu só estou propondo essa opção de conversar com minha mãe.

Reclamado:Então, vamos seguir para a justa causa. Preciso que você assine aqui pela justa causa. Daí encerramos o contrato. Se você optar pela outra via, que é o pedido de demissão, você precisa redigir isso aqui de próprio punho.

Reclamante:Repetir?

Reclamado:Sim, tem que ser do próprio punho.

Reclamante:Obrigada".

Dos termos da reunião acima transcrita a autora concordou que acessava no computador da empresa conteúdos não relacionados ao trabalho.

Todavia, não se extrai de todo o contexto da reunião qualquer intenção de orientar e advertir a autora, **mas unicamente de convencê-la a pedir demissão ou aceitar a justa causa.**

Observa-se, que inexistiram advertências específicas relacionadas às condutas imputadas à autora, notadamente no que tange à utilização dos computadores da empresa, vez que as advertências apresentadas nos autos referem-se exclusivamente a atrasos e faltas injustificadas, contestadas pela autora, que alegou ter justificado sua ausência.

No caso examinado, a aplicação de penalidade menos gravosa poderia ter proporcionado à empregada uma oportunidade para refletir sobre sua conduta e corrigi-la, de modo que o contrato de trabalho atingiria a relevante finalidade da continuidade.

A dispensa por justa causa deve ser aplicada com cautela, haja vista a gravidade das consequências para a trabalhadora, tanto imediatas, como a redução de suas verbas rescisórias, quanto aquelas que se projetam para o futuro com a estigmatização da trabalhadora, repercutindo no âmbito profissional, da família, e da sociedade em geral, colocando em risco o sustento da trabalhadora e da sua família.



Constituindo requisito objetivo da justa causa, a proporcionalidade funda-se no raciocínio de que as penalidades mais gravosas devem ser destinadas somente àquelas faltas efetivamente graves, das quais derivem prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao empregador, ou que por si só inviabilizem a continuidade do vínculo pela quebra irreparável da confiança.

Ao se reportar à proporcionalidade, como requisito para a caracterização da justa causa, Alice Monteiro de Barros adverte que: "**(..) a proporcionalidade deverá existir entre a prática da falta e a natureza da punição. Quando a hipótese versar sobre comportamento doloso, não se exige seja aplicada a proporcionalidade. O mesmo não se diga no que tange à conduta culposa. Há faltas que não assumem, de imediato, uma gravidade capaz de ensejar a despedida. Elas só autorizam a resolução quando se repetem, isto é, tornam-se crônicas, como acontece, em geral, com a desídia, embora ela possa também configurar-se pela prática de um único ato faltoso. Quando a falta é leve ou levíssima, devem ser aplicadas sanções mais brandas (advertência ou suspensão), com o objetivo de recuperar o trabalhador para o caminho da exatidão funcional. É o princípio da proporcionalidade da falta**" (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho / Alice Monteiro de Barros, - 2. ed. - São Paulo: LTr, fls. 849-850, 2006).

Igualmente, acerca da desídia, conduta em que foi enquadrada a autora, tem-se que, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado, "**é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. (...) Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar do empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização da obreira. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho (...)**" (Curso de Direito do Trabalho - 5ª ed. - São Paulo: LTr, 2006, p. 1194-1195).

No caso da autora, levando em conta a ausência de provas concretas sobre a reiteração de conduta faltosa, destacando-se aqui que o ato demissionário não especificou a falta grave em que se fundava a justa causa, e a inoccorrência de efetivo prejuízo ao empregador, conclui-se que não houve a adequada gradação e proporcionalidade da medida, cuja hipótese indicam os elementos dos autos que outra penalidade mais branda poderia ser suficiente e pedagógica para evitar a repetição da conduta faltosa cometida pela autora.

De todo exposto, conclui-se pela reversão da justa causa aplicada à autora, considerando a dispensa como imotivada.

Em decorrência, **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso para reverter a justa causa e condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias como aviso prévio indenizado,



tempo que deve ser integrado ao contrato de trabalho para fins de pagamento de 13º, salário proporcional e férias + 1/3 proporcionais.

Devidas, ainda, diferenças de FGTS 8%. Em razão da dispensa sem justa causa, devida indenização de 40% do FGTS, determinando-se, ainda, a retificação da CTPS da reclamante, assim como a emissão das guias para entrada no benefício de seguro-desemprego e levantamento do FGTS.

Autorizada a dedução das parcelas pagas no TRCT de fl. 24 , sob pena de enriquecimento sem causa.

2.1.2 Danos morais

A autora alega que foi submetida a coação, ameaças e constrangimentos, inclusive mediante falsa acusação de prática criminosa, como se depreende do áudio acostado aos autos.

Defende que restou evidente a tentativa dos empregadores de forçá-la a assinar pedido de demissão ou, alternativamente, uma declaração de concordância com a dispensa por justa causa, valendo-se de condutas incompatíveis com o ambiente de trabalho, em manifesta afronta à sua dignidade e aos seus direitos fundamentais.

Ademais, sustenta que laborava em condições degradantes, uma vez que o local de trabalho se situava na garagem da residência de um dos empregadores, sem banheiro adequado, sendo obrigada, juntamente com outra empregada, a realizar constantemente a limpeza do ambiente para garantir condições mínimas de salubridade.

Diante disso, requer a condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais.

Assim constou da r. sentença (fls. 163-164):

*Alega a Autora que após retornar de férias, em 22/01/2025, a reclamante foi coagida e ameaçada pelos empregadores Augusto e Rafael, que, em sala reservada com a porta trancada, passaram a fazer diversas acusações, ameaças e insinuações para a trabalhadora. De maneira rude e ameaçadora, o superior Rafael elencou diversas situações supostamente ocorridas que, segundo o empregador, poderiam ensejar a justa causa do contrato de trabalho, **a obreira negou as ocorrências**. Dentre as acusações, o superior Rafael afirmou que a reclamante **falsificava atestados médicos**, o que jamais ocorreu. Por fim, mediante coação, o superior **Rafael pressionou a trabalhadora para escrever carta de demissão ou assinar justa causa**, o que foi negado pela obreira. Após longo período de pressão, a trabalhadora **pediu para sair da sala e ligar para sua mãe para expor a situação e pedir ajuda sobre o que deveria fazer, mais uma vez, o empregador abusou de seu direito e impediu a obreira de sair da sala**. Finalmente, após extrema pressão por parte dos empregadores a reclamante conseguiu sair da sala em que foi coagida e saiu do local de trabalho sem assinar qualquer documento. Após o*



*ocorrido não mais votou ao trabalho. No dia em que os fatos ocorreram a obreira deixou o local e trabalho aos prantos e extremamente abalada com o ocorrido. Além dos abusos acima expostos, o local de trabalho era inadequado e os empregadores **não mantinham condições razoáveis de higiene e limpeza. O local de trabalho era demasiadamente sujo, sem qualquer zelo e o único banheiro disponível ficava na área externa, sem qualquer manutenção pela ré.***

Analisa-se.

Conforme se pode observar no diálogo entre a Autora e o Sr. Cesar, registrado em mídia juntada pela Ré às fls. 131 o Sr. Cesar apenas informou à Autora as condutas que foram constatadas pelo Réu, sendo que daquelas listadas pelo Sr. Cesar a Autora apenas discordara de acessos a sites de apostas. Não houve acusação de falsificação de atestados médicos. Não se visualiza nenhuma ilicitude na conduta da Ré. Ao contrário, aliás, pois informou detalhadamente a respeito dos fatos pelos quais a Autora seria despedida por justa causa. Em momento nenhum houve ameaças para que a Autora se demitisse. Apenas foi facultado à Autora que se demitisse a fim de evitar a despedida por justa causa o que, tido a situação acima já analisada, não denota ilicitude.

Quanto a condições de higiene e limpeza do local de trabalho, novamente se observa não assistir razão à Autora. Com efeito, o local de trabalho ficava na garagem de uma casa e as instalações sanitárias disponibilizadas à Autora eram as da própria casa. Pelo que se consta na inicial e no próprio depoimento pessoal da Autora, a queixa seria porque teria que sair da garagem acessar a casa pela porta externa desta. No particular, também não se observa nenhuma irregularidade.

No que diz respeito à condições de limpeza do ambiente de trabalho (que se tratava de uma pequena sala na garagem de uma casa) a queixa da Autora e da testemunha ouvida a seu convite fora que elas próprias tinham que realizar a limpeza desse local. Novamente, não se observa nenhuma irregularidade nesse fato. Com efeito, não há obrigação legal de que haja empregado com função específica de limpeza, a qual pode ser atribuída aos próprios empregados que laboram no local, sem que isso implique abuso de direito, máxime tendo-se em vista que a Autora despedida grande parte de seu tempo nas redes sociais, assistindo filmes e navegando pela internet.

Feitas essas considerações rejeita-se o pedido de indenização por danos morais.

Analisa-se.

O dano moral constitui lesão ao patrimônio imaterial do ser humano integrado por direitos da personalidade. Possui previsão constitucional, conforme artigo 5º, incisos V e X, garantindo este último a inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O fundamento normativo da indenização por dano moral é o princípio da responsabilidade civil, que encontra supedâneo no artigo 186, do CC, segundo o qual aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. O artigo 927, do mesmo diploma legal, por sua vez, prevê que aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Ainda no plano infraconstitucional, a Lei 13.467/2017 inaugurou, a partir de 11/11/2017, a tutela dos bens extrapatrimoniais na CLT, cujo art. 223-B preconiza: "causa dano de



natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação". Já o art. 223-c, do mesmo diploma legal, discrimina: "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física".

De toda forma, a alegação do dano não se sustenta somente na impressão subjetiva do empregado acerca de lesão a direito ínsito de sua personalidade. É necessário que sejam constatados os elementos essenciais à responsabilização civil extracontratual, quais sejam, o ato ilícito (ou atividade de risco, no caso da responsabilidade objetiva), o dano e o nexo causal entre esses.

Em sua inicial a autora alega que *"mediante coação, o superior Rafael pressionou a trabalhadora para escrever carta de demissão ou assinar justa causa, o que foi negado pela obreira"*, e que *"o local de trabalho era inadequado e os empregadores não mantinham condições razoáveis de higiene e limpeza"*.

a) No que respeita ao constrangimento decorrente da reunião realizada com a autora antes da dispensa, transcrita no tópico 2.1.1, entendo que tem razão a recorrente, vez que, conforme concluiu-se no tópico precedente, a reunião demonstrou um único objetivo, consistente em convencer à autora a pedir demissão ou aceitar a justa causa. Ora, se a reclamada entendia ter razões concretas para aplicar a justa causa, era desnecessário submeter à autora ao constrangimento e à pressão exercida pelo superior hierárquico. Extraí-se do contexto da citada reunião o tom de intimidação utilizado pelo superior hierárquico, especialmente quando insiste em dizer que tinha provas de determinada conduta sem mencionar a que se referia. É o que se extrai, por exemplo, do seguinte trecho:

Reclamado: Tudo o que estou te apresentando está documentado. Está devidamente instruído. Isso que te apresentei já é suficiente para encerrar o contrato. Existem, inclusive, mais elementos: temos áudios, logs do sistema, relatos, testemunhas e uma prova de que você mentiu para obter um atestado. Se você não acredita, pode apostar para ver se eu tenho essa prova.

Reclamante: Mas no sentido de que? Explique.

Reclamado: Eu tenho essa prova. Se quiser saber, pode apostar para ver se eu tenho ou não.

Reclamante: Não é questão de apostar. Você está mencionando algo e eu preciso entender.

Reclamado: Eu tenho essa prova. Mas, como é uma situação que extrapola o âmbito trabalhista, que já envolve questão criminal, não quero me envolver com isso. Portanto, entendo que até aqui o que foi exposto já é suficiente.

Reclamante: Certo, mas eu preciso entender essa questão da mentira. Preciso saber. Está vinculando uma coisa à outra? Você tem essa prova, então precisa me mostrar.

Reclamado: Não. Nada do que estou te falando é sem prova. Tudo que te apontei está devidamente comprovado.



Reclamante: Sim, exatamente. Eu não estou contestando.

Reclamado: Eu tenho, e a gente encerra por aqui.

Reclamante: Mas eu contestei essa parte? Não contestei. Inclusive, falei que concordo.

Reclamado: Enfim, não vamos entrar nessa discussão sobre se tem ou não tem. Pode ser que eu tenha, pode ser que não. Conversei com o Augusto e, da minha parte, seria diretamente a justa causa. O Augusto sugeriu que eu te oferecesse a opção: ou você aceita a justa causa, ou pede demissão sem cumprimento de aviso prévio. Essa foi a sugestão dele.

Reclamante: E, nesse caso, eu não teria direito a nada? Sem acordo, sem nada?

Reclamado: Exato. Porque ou encerramos o contrato por justa causa, ou você pede demissão, sem aviso prévio.

Assim, extrai-se da abordagem do empregador um clima intimidador, sem quaisquer pretensões educativas e sem a necessária transparência nem razoabilidade ao tratar do assunto com uma jovem trabalhadora.

Portanto, por entender abusivo a conduta do empregador no tratamento dispensado à autora em tal episódio, do qual decorre evidente abalo moral, fixo indenização no valor de R\$ 3.000,00.

b) Relativamente às condições sanitárias, declarou a testemunha Giovana, única ouvida nos autos (00:07:20) :

Laborou por dois anos na reclamada; trabalhava no mesmo local da autora; não havia pessoa responsável pela limpeza da empresa, tinham de fazer a limpeza aos sábados após a jornada; senhor Rafael não fazia a limpeza do local; **não havia um local com banheiro e limpeza necessária, sendo que para obter as condições básicas a autora e a depoente tinham de limpar o local, sem serem pagas por isso.**

Assim, considerando que a única testemunha ouvida, que exercia as mesmas funções da autora, afirmou com veemência que não haviam condições sanitárias básicas no local, entendo demonstrado que eram inadequadas as condições sanitárias do local de trabalho.

Logo, quanto às condições do local de trabalho, restou demonstrado que o reclamado descumpriu a NR 24, do MTE, que trata das condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, ao submeter seus empregados à completa ausência de local adequado para a realização de suas necessidades fisiológicas e para o desempenho digno de suas atividades, uma vez que a manutenção da higiene no referido espaço dependia exclusivamente de iniciativa de limpeza pelos próprios trabalhadores.

É dever do empregador proporcionar ao empregado condições mínimas de civilidade no ambiente de trabalho, assegurando sua dignidade, sendo certo que o acesso à ambiente limpo com sanitário adequado constitui algumas dessas condições mínimas necessárias.



Assim, o empregador, ao não proporcionar condições básicas de trabalho, viola a honra e a dignidade da trabalhadora, justificando o pedido de indenização, nos termos dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, 186 e 927, do Código Civil Brasileiro.

Fixo para tal dano uma indenização no valor de R\$ 3.000,00.

A despeito da dificuldade em mensurar o sofrimento moral, registra-se que para a fixação dos valores indenizatórios levaram-se em conta alguns aspectos, tais como o grau de culpa/dolo do ofensor, o caráter pedagógico da reparação, a extensão e a repercussão do dano, a gravidade da conduta lesiva, e a capacidade econômica do empregador, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Assim, consideradas as peculiaridades do caso concreto à luz de tais critérios, e os valores costumeiramente aplicados por esta Turma em casos análogos, condena-se a ré ao pagamento de uma indenização no total de R\$ 6.000,00, a ser corrigido pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, a qual engloba juros e correção monetária. Para o período a partir de 30/08/2024, devem ser aplicados os critérios estabelecidos pela Lei 14.905/2021, com apuração de correção monetária pelo IPCA e juros pela taxa legal (SELIC subtraindo IPCA), conforme também prevê a OJ-EX SE 6, V, deste e. Regional.

DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO para condenar o reclamado ao pagamento de duas indenizações a título de danos morais, no valor total de R\$ 6.000,00, a ser corrigido pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, a qual engloba juros e correção monetária. Para o período a partir de 30/08/2024, devem ser aplicados os critérios estabelecidos pela Lei 14.905/2021, com apuração de correção monetária pelo IPCA e juros pela taxa legal (SELIC subtraindo IPCA), conforme também prevê a OJ-EX SE 6, V, deste e. Regional.

2.1.3 Honorários sucumbenciais

A autora pugna pela fixação dos honorários advocatícios no percentual máximo previsto no § 2º, do artigo 791-A, da CLT, bem como a concessão dos benefícios da justiça gratuita, inclusive para a hipótese de eventual sucumbência.

Extrai-se da decisão recorrida (fl. 164):

Trata-se de demanda ajuizada após a vigência da Lei nº. 13.467/2017, pelo que incidem honorários advocatícios sucumbenciais previstos no art. 791-A da CLT.



Dessa forma, arbitra-se, para os honorários da procuradora da parte Parte Ré, a serem pagos pela parte Autora, o montante equivalente a 10% sobre o valor dado à causa, considerando a complexidade da causa e o bom trabalho desenvolvido pelo procurador (artigo 791-A, caput e §2º, I, III e IV da CLT).

Contudo, os honorários decorrentes da sucumbência da Autora 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 (art. 791-A, § 4º, da CLT).

Aprecia-se.

De plano, observo que já foi concedida a justiça gratuita à autora na origem, razão pela qual carece de interesse recursal quanto ao ponto.

No caso, considerando que nenhum dos pedidos da petição inicial foram julgados totalmente improcedentes, caracterizou-se a inversão da sucumbência. Cabível, assim, a condenação do reclamado ao pagamento dos honorários advocatícios, proporcionalmente à extensão da respectiva sucumbência.

Quanto ao percentual, considerando-se os parâmetros fixados pelo art. 791-A, da CLT, quais sejam, o grau de zelo do profissional (concisão e clareza das peças apresentadas), o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, entende-se que o montante de 10% mostra-se adequado e proporcional, levando-se em consideração as peculiaridades do caso.

Ante o exposto, **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** para inverter o ônus da sucumbência e condenar o reclamado ao pagamento de honorários sucumbenciais à autora à razão de 10% sobre o valor que resultar da condenação, sem a dedução dos descontos previdenciários e fiscais, nos termos da OJ 348, da SDI-1, do c. TST.

2.1.4 Parâmetros de liquidação

Ante a r. decisão de total improcedência proferida em primeira instância, o provimento parcial do recurso implica a análise, de ofício, dos parâmetros da condenação.

a) Juros e Correção monetária:



Observado o caráter vinculante e erga omnes das decisões proferidas pelo e. STF em controle concentrado de constitucionalidade (art. 102, § 2º, da CF/88), a este Colegiado incumbe acatar o entendimento firmado no julgamento da ADC 58. A consequência daí resultante é, de um lado, a impossibilidade de adoção da TR como índice de atualização dos créditos deferidos ao autor, e, de outro lado, a necessidade de adoção dos índices e dos critérios determinados pelo e. STF, quais sejam: IPCA-E na fase pré-judicial até o ajuizamento da ação e, daí em diante, SELIC.

Na fase pré-judicial, os juros de mora devem ser aplicados nos termos do art. 39, caput, da Lei 8.177/91 em conjunto com o IPCA-E, conforme consta na parte final do item 6 da ementa da ADC 58:

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE. ÍNDICES DE CORREÇÃO DOS DEPÓSITOS RECURSAIS E DOS DÉBITOS JUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 879, §7º, E ART. 899, §4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. ART. 39, CAPUT E §1º, DA LEI 8.177 DE 1991. POLÍTICA DE CORREÇÃO MONETÁRIA E TABELAMENTO DE JUROS. INSTITUCIONALIZAÇÃO DA TAXA REFERENCIAL (TR) COMO POLÍTICA DE DESINDEXAÇÃO DA ECONOMIA. TR COMO ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. INCONSTITUCIONALIDADE.PRECEDENTES DO STF. APELO AO LEGISLADOR. AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE E AÇÕES DECLARATÓRIAS DE CONSTITUCIONALIDADE JULGADAS PARCIALMENTE PROCEDENTES, PARA CONFERIR INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO AO ART. 879, §7º, E AO ART. 899, §4º, DA CLT, NA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467, DE 2017. MODULAÇÃO DE EFEITOS.

(...)

6. Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).

(...)

Logo, a recomposição dos créditos deferidos nestes autos deverá ser feita mediante a incidência do IPCA-E, acrescido dos juros previstos no art. 39, caput, da Lei 8.177/91, da fase pré-judicial até o ajuizamento da ação, e da taxa SELIC do ajuizamento em diante, ressaltando-se que a incidência da taxa SELIC remunera juros e correção monetária, impedindo a aplicação concomitante de qualquer outro índice.

A partir de 30/08/2024, determina-se a aplicação dos critérios de correção monetária e juros legais previstos na Lei nº 14.905/2024, com apuração da correção monetária pelo IPCA e juros pela taxa legal (SELIC subtraído o IPCA).



Neste entendimento, cita-se precedente de julgamento proferido nos autos **ROT 0000305-69.2022.5.09.0411**, de relatoria do Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, publicado em data de 24/10/2024.

b) descontos previdenciários e fiscais:

Serão descontados do crédito do reclamante, respeitado o limite da sua quota-parte, as contribuições previdenciárias (art. 195, II, da CF, e 30, I, "a", da L. 8.212/91) e fiscais (art. 46, da Lei 8.541/96, e art. 2º, do Decreto 3.000/99), calculadas mês a mês, de acordo com a Súmula 368, III, do C. TST.

Quanto ao imposto de renda, aplica-se, também, a Súmula 368, item II, do c. TST, que dispõe: "em se tratando de descontos previdenciários, o critério de apuração encontra-se disciplinado no art. 276, §4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991 e determina que a contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, seja calculada mês a mês, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição".

Considerando-se a natureza indenizatória atribuída a parcela denominada "juros de mora" decorrente do atraso e/ou não pagamento de remuneração pelo exercício de atividade profissional - a qual detém característica de danos emergentes no intuito de recompor a perda financeira em razão do inadimplemento do empregador -, e a teor da previsão legal contida no art. 404 do Código Civil de 2002, a respectiva parcela "juros de mora" não integra a base de cálculo para fins de apuração do Imposto de renda, conforme entendimento sedimentado no teor da OJ n. 400 da SDI-1 do C.TST.

Nesse sentido, a OJ 400, da SDI-1, do C. TST: "os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora".

Finalmente, importante observar que a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, tem incidência como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95, 84 da Lei 8.981/95, 39, § 4º, da Lei 9.250/95, 61, § 3º, da Lei 9.430/96 e 30 da Lei 10.522/02). Portanto, considerando que os "juros de mora" devem ser excluídos da base de cálculo do Imposto de Renda e que a taxa SELIC por englobar juros se insere nesse conceito, o resultado decorrente da aplicação da taxa SELIC não integrará a base de cálculo do desconto fiscal.

c) Conclusão:



Em face do exposto, **DETERMINA-SE**, de ofício, que: **a)** a recomposição dos créditos deferidos nestes autos deverá ser feita mediante a incidência do IPCA-E, acrescidos dos juros previstos no art. 39, caput, da Lei 8.177/91, da fase pré-judicial até o ajuizamento da ação, e da taxa SELIC do ajuizamento em diante, ressaltando-se que a incidência da taxa SELIC remunera juros e correção monetária, impedindo a aplicação concomitante de qualquer outro índice, bem como, a partir de 30/08/2024, a aplicação dos critérios de correção monetária e juros legais previstos na Lei nº 14.905/2024; **b)** o imposto de renda seja calculado de acordo com o disposto no artigo 12-A, caput e parágrafos, da Lei 7.713/1988 e na Instrução Normativa 1.127/2011, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, excluídos os juros de mora da sua base de cálculo, SENDO inegável que a taxa SELIC, como forma de atualização das parcelas trabalhistas, engloba juros e, portanto, o resultado decorrente da aplicação da taxa SELIC não integrará a base de cálculo do desconto fiscal; e; **c)** os descontos previdenciários sejam calculados pelo critério mensal.

III CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada em 16/07/2025, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; com a participação da Excelentíssima Procuradora Andrea Nice Silveira Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Valdecir Edson Fossatti (Relator), Ricardo Bruel da Silveira e Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para: a) reverter a justa causa e condenar o réu ao pagamento das verbas rescisórias como aviso prévio indenizado, tempo que deve ser integrado ao contrato de trabalho para fins de pagamento de 13º, salário proporcional e férias + 1/3 proporcionais; b) condenar o reclamado ao pagamento de duas indenizações a título de danos morais, no valor total de R\$ 6.000,00, a ser corrigido pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, sendo que para o período a partir de 30/08/2024, devem ser aplicados os critérios estabelecidos pela Lei 14.905/2021, com apuração de correção monetária pelo IPCA e juros pela taxa legal (SELIC subtraindo IPCA), conforme também prevê a OJ-EX SE 6, V, deste e. Regional; e c) inverter o ônus de sucumbência e condenar o reclamado



ao pagamento de honorários sucumbenciais à autora à razão de 10% sobre o valor que resultar da condenação, sem a dedução dos descontos previdenciários e fiscais, nos termos da OJ 348, da SDI-1, do c. TST. **DE OFÍCIO:** a) determina-se que a recomposição dos créditos mediante a incidência do IPCA-E, acrescidos dos juros previstos no art. 39, caput, da Lei 8.177/91, da fase pré-judicial até o ajuizamento da ação, e da taxa SELIC do ajuizamento em diante, bem como, a partir de 30/08/2024, mediante a aplicação dos critérios de correção monetária e juros legais previstos na Lei nº 14.905/2024; b) determina-se o imposto de renda de acordo com o disposto no artigo 12-A, caput e parágrafos, da Lei 7.713/1988 e na Instrução Normativa 1.127/2011, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, excluídos os juros de mora da sua base de cálculo; e c) determina-se o recolhimento das contribuições previdenciárias pelo critério mensal. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas revertidas ao réu, no importe de R\$ 223,08, calculadas sobre o valor que se arbitra provisoriamente à condenação, de R\$ 11.154,00.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de julho de 2025.

VALDECIR EDSON FOSSATTI
Relator

2525

