Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0021030-18.2024.5.04.0001

Relator: LAIS HELENA JAEGER NICOTTI

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Deficiência

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/06/2026
Valor da causa: R$ 245.195,47

Partes:
RECORRENTE: CAROLINE LIMA SOARES
ADVOGADO: FELIPE OLIVEIRA SCHERER
RECORRENTE: COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA
ADVOGADO: JOAO LUIS KLEINOWSKI PEREIRA
ADVOGADO: STEFANO MARTH COLETTO
ADVOGADO: JEFERSON DA SILVA BARBOSA
ADVOGADO: CHANALINE COSTA DA SILVA
RECORRIDO: CAROLINE LIMA SOARES
ADVOGADO: FELIPE OLIVEIRA SCHERER
RECORRIDO: COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA
ADVOGADO: JOAO LUIS KLEINOWSKI PEREIRA
ADVOGADO: STEFANO MARTH COLETTO
ADVOGADO: JEFERSON DA SILVA BARBOSA
ADVOGADO: CHANALINE COSTA DA SILVA
PERITO: ALCIDES FIRPO JUNIOR
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0021030-18.2024.5.04.0001
RECLAMANTE: CAROLINE LIMA SOARES
RECLAMADO: COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA

I – RELATÓRIO

CAROLINE LIMA SOARES ajuizou ação trabalhista em face de COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA, postulando, com fundamentos de fato e de direito, declaração de nulidade da dispensa discriminatória, com a reintegração ao emprego e o pagamento dos salários do período em dobro, pagamento de diferenças salariais por equiparação salarial, diferenças salariais pela inobservância dos reajustes normativos com repercussões, horas extras com repercussões, horas extras pela violação dos intervalos dos artigos 66 e 71 da CLT com repercussões e indenização por dano moral. Requereu os benefícios da justiça gratuita e honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R$ 245.195,47. Juntou documentos.

Citada, a ré compareceu em audiência inicial (ID. d0b0574).

A ré apresentou defesa escrita na modalidade contestação (ID. 2858e23). Em preliminar, pugnou pela formação de litisconsórcio necessário, arguiu a inépcia da inicial, incompetência funcional e impugnou os valores atribuídos aos pedidos. Em prejudicial de mérito, arguiu prescrição quinquenal. No mérito, impugnou os pedidos formulados pela parte autora, requerendo a improcedência dos mesmos. Juntou documentos.

Foi realizada perícia para verificação da existência de periculosidade nas atividades da autora (ID. 45bef0b).

A autora apresentou manifestação acerca da defesa e documentos juntados pela ré (ID. cca051c).

Em audiência, foram ouvidos os depoimentos de três testemunhas (ID. 6261f6b).

Inexistindo outras provas a serem produzidas, a instrução foi encerrada, apresentando as partes razões finais remissivas (ID. 6261f6b).

Propostas conciliatórias rejeitadas.

É o relatório.

Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 – APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/17. DIREITO INTERTEMPORAL

A Lei nº 13.467/17 entrou em vigor em 11/11/2017, a presente ação foi ajuizada em período posterior (22/10/2024) e a causa de pedir trata de relação trabalhista iniciada em data anterior ao início da vigência da nova lei.

Com relação ao direito material, considerando a tese fixada pelo C. TST no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos (IRR), Tema 23 ("*A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência*"), são aplicáveis as disposições trazidas pela Lei nº 13.467 no que tange aos fatos ocorridos a partir da sua vigência.

Processualmente, aplicável a Lei nº 13.467/17.

2- LITISCONSÓRCIO NECESSÁRIO

Conforme teor do art. 611-A, §5º, da CLT (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017): *"Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.*"

No caso em exame, não há pedido de nulidade de cláusula normativa, mas sim de nulidade do regime compensatório na forma como adotado pela ré. Portanto, descabe falar em litisconsórcio necessário.

Rejeito.

3 – INÉPCIA DA INICIAL. AUSÊNCIA DE DOCUMENTO INDISPENSÁVEL. ACÚMULO DE FUNÇÃO. FGTS COM 40%

O pedido é inepto quando inexistente causa de pedir ou quando desta não decorre logicamente o pedido (art. 330, §1º, do CPC/2015). No processo do trabalho aplica-se, ainda, o princípio da simplicidade, disposto no art. 840, §1º, da CLT, exigindo das partes apenas breve narrativa dos fatos.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

No caso, o pedido de indenização por dano moral está suficientemente fundamentado. A existência ou não de documentos que demonstrem os fatos invocados na inicial deve ser analisada no mérito, descabendo falar em inépcia. Rejeito.

De outro lado, verifico que a parte autora postulou na letra “a” do rol de pedidos “*Reconhecer e declarar o acúmulo funcional, condenando a reclamada na obrigação de fazer a retificação da CTPS e do PPP da autora*."

Ainda, constato que no pedido “n”, a autora postulou o pagamento do FGTS e multa de 40%.

Contudo, em toda fundamentação da inicial, não há causa de pedir que ampare os referidos pleitos da autora.

Logo, de ofício, declaro a inépcia dos pedidos "a" e “n”, extinguindo-os sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, I e IV, do CPC/2015.

4 - IMPUGNAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS – LIMITES DA CONDENAÇÃO

A impugnação em comento não se trata de impugnação ao valor da causa, nos termos do artigo 337, III, do CPC.

A verificação da consonância das alegações da parte autora com os documentos do contrato de trabalho é atinente ao mérito, não cabendo análise em sede preliminar.

Ademais, friso que o novel § 1º do art. 840 da CLT determina que *“Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”.*

Portanto, a norma não exige a descrição pormenorizada da origem dos valores indicados na petição inicial (apresentação de memória de cálculo). Além disso, consoante o disposto no art. 12, § 2º, da IN 41/18 do C. TST, *“Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil”.*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Nesse norte, sendo meramente estimativos os valores atribuídos a cada pedido na petição inicial, não há como tomá-los como um teto à condenação.

Rejeito.

5 – PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Conforme postulado na manifestação à defesa (ID. cca051c), declaro a suspensão do prazo prescricional das pretensões condenatórias no período de 10/06/2020 a 30/10/2020 (141 dias), diante dos termos do art. 3º da Lei 14.010/2020.

Logo, considerando que a ação foi ajuizada em 22/10/2024 e o contrato de trabalho perdurou de 22/08/2017 a 12/09/2024, pronuncio a prescrição quinquenal das pretensões condenatórias exigíveis anteriormente a 04/06/2019, nos termos do art. 7º, XXIX, da CF, extinguindo-as com resolução de mérito (art. 487, II, do CPC/2015), inclusive quanto ao FGTS (Súmula 362 do C. TST e Súmula 130 deste Regional).

Descabe a consideração no prazo prescricional dos períodos de suspensão previstos nas Portarias Conjuntas deste Regional nºs 1.785/2024, 1.814 /2024, 1.824/2024, 1.830/2024, 1.833/2024 e 2.055/2024, como requerido pela autora (ID. cca051c), pois os referidos atos normativos disciplinam a suspensão de prazos processuais, não impactando na contagem do prazo prescricional no caso dos autos, uma vez que a presente ação foi ajuizada apenas em 22/10/2024.

6 – DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTES NORMATIVOS

A análise das normas coletivas e a evolução salarial da autora demonstra que foram observados os reajustes normativos devidos, a exemplo, da cláusula 4ª CCT 2023/2024, ID. 903ee33 (fl. 311 do pdf) e dos contracheques de ID. ab40ad9 (a partir da fl. 121 do pdf).

A autora não apontou diferenças devidas (ID cca051c), ônus que lhe incumbia, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC.

Julgo improcedente o pedido “c”.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

7 – DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A isonomia salarial é decorrência do princípio constitucional da igualdade jurídica (art. 5º da Constituição Federal), com previsão específica no art. 7º, XXX, da CF e art. 461 da CLT, explicitados pela Súmula n. 6 do C. TST que determina que cumpre ao autor demonstrar a igualdade de função, ao passo que à ré cabe comprovar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito da parte autora.

A autora foi admitida em 22/08/2017 no cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVO, com extinção contratual em 12/09/2024 (ID. 90d603d).

A paradigma Daiane Antunes da Veiga foi admitida em 28/12/2009 para o cargo de OPERADOR DE CAIXA, passando aos seguintes cargos durante o contrato (ID. 72c2913): a) 01/11/10 AUXILIAR ADMINISTRATIVO I. b) 01/01/11 AUXILIAR ADMINISTRATIVO II; c) 01/01/12 AUXILIAR ADMINISTRATIVO; d) 01/01/18 ASSISTENTE ADMINISTRACAO PESSOAL

Em depoimento, a testemunha convidada pela parte autora (paradigma Daiane) declarou "*que a depoente trabalha na ré desde 2009 até os dias atuais; seu contrato está suspenso porque está afastada pelo INSS desde março de 2024; que começou como operadora de caixa, depois foi auxiliar administrativo I, auxiliar administrativo II e depois passou a assistente administrativo em 2018; que era subordinada ao Coordenador Rui e, após pandemia, em 2021, ao coordenador Hilário; a depoente explica que o nome do seu cargo é assistente administrativo de Recursos Humanos; Questionada em que período a depoente trabalhou com a autora, a depoente explica que trabalhavam no mesmo andar e em Julho de 2023 a depoente passou a trabalhar no mesmo setor, no mesmo ambiente físico que a autora; que a chefe do setor de digitalização, setor da autora, saiu e a depoente assumiu essa chefia em Julho de 2023, embora sua documentação não tenha sido alterada; Que como assistente administrativa, a partir de 2018, a depoente dava apoio e suporte ao RH, fazia relatórios antes de a folha de pagamento rodar, dava apoio ao setor jurídico, explicando por exemplo controles de ponto, dava suporte para o setor de contratos, conferindo documentação, atuava como preposta eventualmente; que a depoente verificava se o sistema estava corretamente apurando as horas extras; Que não cuidava da folha de pagamento em si, não verificando consignados por exemplo; A depoente estava vinculada ao setor controle de frequência, cuidando também da parte jurídica, se os setores estavam aplicando as legislações e normas coletivas adequadamente; Que a autora entrou já no setor de digitalização e fazia a digitalização de documentos; Que a autora só fazia essas atividades de digitalização; **Que a autora não fazia as atividades que a depoente realizava;** Quando a depoente passou a trabalhar no setor de digitalização, em Julho de 2023, a autora continuou a fazer as mesmas atividades de digitalização; Em Julho de 23, houve uma mudança para os contratos digitais e então a depoente passou para o setor de digitalização, para fazer a*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

digitalização de documentos e dar apoio aos contratos; Que a depoente verificava por meio de relatórios se os documentos estavam sendo corretamente digitalizados e se as informações estavam corretas dentro desse dossiê; Que a depoente então dava treinamento para os funcionários do setor de digitalização; Nessa época a depoente trabalhava meio turno no setor de digitalização e meio turno no setor de contratos, dando apoio nessa questão da digitalização dos documentos para os contratos (documentos de candidatos a serem ontratados); Quando a maior demanda de trabalho passou, a depoente ficou trabalhando apenas no setor de digitalização; Questionada se a autora fazia Essas atividades de Apoio aos contratos, a depoente explica que todos dos setores estavam sendo treinados para essa atividade e a depoente questionou o encarregado Hilário se a autora deveria ser treinada também; que a depoente conversou com a autora e ela demonstrou o interesse em aprender a nova atividade; que Hilário então disse que era melhor a autora não ser treinada, porque senão ela iria querer ser promovida como as outras colegas ou ia querer um aumento salarial; Que a autora foi a única do setor que não passou por esse treinamento[...]."

Em depoimento, a primeira testemunha convidada pela ré declarou "*Que o depoente trabalha na ré desde abril de 2016; iniciou como office boy, depois passou para auxiliar administrativo no setor de controle de frequência; que depois passou aos cargos de assistente administrativo (2022) e analista administrativo (final de 2023, início de 2024), no mesmo setor; Que o depoente foi subordinado ao coordenador Rui, que por sua vez era subordinado ao gestor Nadir; que depois da pandemia, o coordenador Rui saiu e assumiu o senhor Hilário; que o depoente trabalhou com o senhor Hilário ainda na função de auxiliar administrativo, por alguns meses e depois foi promovido a assistente administrativo; Que a autora foi admitida depois do depoente; que sempre trabalhou com a autora no mesmo ambiente físico; depois de um tempo, os setores foram fisicamente aproximados; Que a autora recebia os documentos das lojas, separava, digitalizava, também conferia os documentos digitalizados e separava os documentos em pastas; Que as atividades da autora sempre foram as mesmas; Que havia vários funcionários na digitalização, que foram saindo ao longo dos tempos; que depois ficou a autora e Cíntia na digitalização; que Cíntia saiu e Daiane assumiu o seu lugar; [...]Que a senhora Daiane trabalhava no controle de frequência, fazendo a análise de verbas de pontos (exemplo, cuidava de horas negativas do banco de horas), conferência de relatório de ponto, recebia atestados encaminhava funcionários para o INSS, dava suporte às lojas; Quando Daiane substituiu Cíntia, passou a fazer a digitalização de documentos, recebimento de documentos e fazia a análise do conteúdo dos documentos, para dar o seu encaminhamento aos setores;[...].*"

Em depoimento, a segunda testemunha convidada pela ré declarou "*Que a depoente trabalha na ré desde 2018; iniciou como assistente*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

administrativo e em 2019/2020, antes da pandemia, passou ao cargo de analista de benefícios; desde o início do seu contrato até os dias atuais trabalha no setor de serviço social; Que não trabalhava no mesmo ambiente físico que a autora; Trabalhava no mesmo andar que a autora e esporadicamente tinha contato com ela; Que a autora era auxiliar administrativo, não sabe especificar o setor dela; que a depoente é subordinada ao Senhor Gilberto;[...].”

Logo, a prova oral foi uníssona no sentido de que a paradigma exercia atividades distintas das exercidas pela parte autora, em especial pelo depoimento da própria paradigma Daiane (testemunha convidada pela autora), que declarou que realizava diversas atividades que não eram de atribuições da autora.

Além disso, restou demonstrado fato impeditivo ao direito da parte autora, consistente na diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a quatro anos, nos termos do art. 461, §1º, da CLT com redação dada pela Lei 13.467/2017, já que a paradigma foi admitida em 28/12/09, enquanto a autora foi admitida em 22/08/17.

Portanto, descabe falar em equiparação salarial.

Julgo improcedente o pedido “b”.

8 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Após análise das atividades da autora, o perito concluiu que (ID. 45bef0b): *“As atividades da reclamante NÃO SÃO PERICULOSAS, nos termos da NR-16 e seus anexos.”*

A ré concordou com o laudo pericial (ID. 132cdff).

A autora impugnou a conclusão pericial (ID. 76839a1), sob a alegação de que exercia a atividade de telemonitoramento/telecontrole, estando exposta a riscos de roubo e violência física. Quanto à localização do gerador, alegou que “*o risco não se restringe à proximidade imediata, mas decorre do simples fato de o equipamento e o tanque de armazenamento estarem instalados no edifício de construção vertical que abriga o local de trabalho da autora”.*

Pois bem.

Restaram incontroversas as atividades exercidas pela parte autora, pois não houve divergência entre as partes durante a inspeção (vide item 3 do laudo).

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Logo, incontroverso que a autora não exercia atividade de segurança por meio de telemonitoramento/telecontrole, (tampouco qualquer outra atividade de segurança pessoal ou patrimonial), não havendo que se falar em exposição a roubo e violência física.

Com relação aos inflamáveis, incontroverso que o gerador estava situado em área fora da edificação em que a autora laborava (e não em pavimento distinto como sugere a autora na impugnação), sendo inaplicável a OJ 385 da SDI-1 do C. TST ao caso.

Além disso, o perito verificou que foram atendidos todos os requisitos da NR-20, conforme constou no laudo *"De acordo com a inspeção pericial "in loco", este perito evidenciou que o local onde fica o gerador assim como o tanque de óleo diesel atendem a todos os requisitos da NR-20 acima detalhada, além disso o referido gerador, situa-se em área externa a área a qual a reclamante laborava".*

Nesse contexto, não havendo prova em sentido contrário, acolho integralmente o laudo pericial para declarar que as atividades da autora não eram periculosas durante todo o contrato.

Julgo improcedente o pedido "d".

9 – JORNADA DE TRABALHO. BANCO DE HORAS. HORAS EXTRAS. INTERVALOS DOS ARTIGOS 66 E 71 DA CLT

A ré juntou aos autos controles de ponto do período contratual com marcações de horários de entrada, saída e intervalos variados (ID. e00e740).

Logo, há presunção relativa de validade dos registros, cabendo à parte autora o ônus de infirmá-los, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC.

Em depoimento, a testemunha convidada pela parte autora declarou "*Que a depoente registrava corretamente a jornada no ponto; que usufruía corretamente 1h10 de intervalo; que registrava corretamente horas extras no ponto; Que a frequência do ponto está correta; Que a autora também registrava corretamente a sua jornada no ponto; que a autora também usufruía integralmente seu intervalo; Que o intervalo foi sempre de 1h10 no mínimo;[...]".*

Em depoimento, a primeira testemunha convidada pela ré declarou "*que depoente trabalhava das 8:00 às 18:00 no setor; Que o depoente registra corretamente toda jornada no ponto, inclusive horas extras. Nada mais."*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Logo, a prova oral foi uníssona no sentido da correção dos registros de jornada (inclusive intervalos), razão pela qual declaro a validade integral dos controles de ponto, inclusive quanto à frequência, descabendo falar em horário de trabalho não registrado.

Quanto ao regime compensatório, verifico que a ré adotava o banco de horas e o regime de compensação semanal (conforme teor da defesa e controles de ponto).

As normas coletivas autorizam a adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime compensatório na modalidade de banco de horas, inclusive para atividade insalubre (exemplo, cláusula 20ª ACT 2023/2024, ID 903ee33).

Analisando os cartões de ponto, verifico que havia indicação diária dos créditos (compensação extra) e débitos (compensação folga), sendo plenamente possível à empregada verificar o saldo mensal das horas destinadas à compensação.

Quanto ao labor em alguns sábados, verifico que consta autorização normativa, sem que acarrete nulidade do regime compensatório, nos seguintes termos (exemplo, cláusula 29ª, parágrafos 1º e 3º, ACT 2023/2024):
"PARAGRAFO PRIMEIRO

Na hipótese de cumulação dos regimes de compensação semanal e de banco de horas, a realização de horas aos sábados fica limitada a até dois sábados por mês; havendo labor em mais de dois sábados por mês, as horas excedentes de sábado serão pagas com adicional de 50%.

[...]

PARÁGRAFO TERCEIRO

É facultado ao empregador exigir ou dispensar a prestação de serviços aos sábados."

Assim, e considerando que a autora não demonstrou violação à previsão normativa sobre o labor em sábados, entendo que não descaracterizado o regime de compensação semanal.

Acresço que a mera prestação habitual de horas extras não invalida o regime compensatório, conforme teor do art. 59-B, parágrafo único, da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/2017).

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Diante disso, e considerando, ainda, que a parte autora não se desincumbiu de apontar a inobservância de algum dos requisitos de validade do regime compensatório, ônus que lhe competia, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015, reputo válidos os regimes compensatórios adotados pela ré. Julgo improcedente o pedido “e”.

A autora não indicou diferenças de horas extras, o que também não verifico de ofício, de modo que concluo que as horas extras foram corretamente compensadas ou pagas. Registro que não prosperam as diferenças apontadas na manifestação ID. cca051c, pois não consideram a validade dos regimes compensatórios.

Julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras e repercussões (pedido “g”).

Com relação ao intervalo intrajornada, não verifico fruição em período inferior ao mínimo legal, o que também não foi apontado pela parte autora. Julgo improcedente o pedido “d”.

Quanto ao intervalo do art. 66 da CLT, não verifico violação ao período mínimo, o que tampouco foi apontado pela parte autora (art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC). Julgo improcedente o pedido “h”,

Descabe falar em pagamento de intervalo “intersemanal”, pois não verifico labor em repousos e feriados sem folga compensatória ou sem pagamento correspondente, o que também não foi apontado pela parte autora. Julgo improcedente o pedido.

10 – DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A parte autora alegou que sofreu dispensa discriminatória. Postulou a declaração de nulidade da dispensa, com a sua reintegração e o pagamento de indenização do período de afastamento em dobro. Ainda, postulou o pagamento de indenização por dano moral em decorrência da dispensa discriminatória, bem como em razão do tratamento discriminatório na vigência do contrato de trabalho.

Em defesa, a ré impugnou as pretensões.

Analiso.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

A autora, pessoa surda, foi contratada em 22/08/2017 e dispensada sem justa causa por iniciativa do empregador em 12/09/2024, conforme TRCT ID d285623.

Em depoimento, a testemunha convidada pela parte autora declarou *"[...] Questionada se a autora fazia Essas atividades de Apoio aos contratos, a depoente explica que todos dos setores estavam sendo treinados para essa atividade e a depoente questionou o encarregado Hilário se a autora deveria ser treinada também; que a depoente conversou com a autora e ela demonstrou o interesse em aprender a nova atividade; que Hilário então disse que era melhor a autora não ser treinada, porque senão ela iria querer ser promovida como as outras colegas ou ia querer um aumento salarial; Que a autora foi a única do setor que não passou por esse treinamento; Que havia reuniões no setor; que a autora não participava das reuniões; que a empresa ofereceu o curso de libras ao longo do período contratual; que a depoente tinha feito um curso a mais de 10 anos e não tinha treinado; em 2023 a empresa ofereceu novamente um curso de libras e a depoente questionou a chefia sobre a realização do curso para se comunicarem melhor com a autora; que Hilário disse que não era necessário fazer o curso porque se comunicavam já com a autora; que se comunicavam com a autora através de mímica e conversa no teams, bate-papo interno da empresa; Que era necessária autorização de Hilário para fazer o curso de libras; Hilário muitas vezes trazia inovações e alterações no dia a dia do trabalho em reuniões informais, chamava toda a equipe e não chamava a autora; Que nos últimos anos não havia confraternizações entre a equipe, como cafés ou outros tipos de festividades; que Hilário não fez o curso de libras; Que Hilário disse que não precisava fazer o curso de libras porque entendiam o que a autora falava; Que não conseguiu entender plenamente a comunicação da autora;[...] Que a autora comunicou para depoente que saiu da empresa alguns meses depois de a depoente estar afastada; Não tem conhecimento dos motivos pelos quais a autora parou de trabalhar; Que a falta de acessibilidade e empatia partia apenas do Senhor Hilário; Que outros colegas também questionaram Hilário para fazer o curso de libras, o que foi negado pelo senhor Hilário; Que a senhora Cíntia, que saiu e a depoente assumiu o seu lugar em Julho de 23, se comunicava com a autora em Libras; Cíntia e a autora trabalharam vários anos juntas, a depoente não sabe especificar quanto; que o Hilário era responsável pelos setores de contratos, digitalização e controle de frequência; Que no setor de digitalização trabalhavam apenas a autora e Cíntia e depois a autora e a depoente; A digitalização começou em 2015, com 5/6 funcionários; que na medida que os documentos foram digitalizados, o número de funcionários reduziu; Que o setor de digitalização ficava junto do setor de RH, Ilhas próximas, no mesmo ambiente físico; Que os outros setores entregavam os documentos físicos para serem digitalizados no setor de digitalização; Que as lojas já enviavam os documentos digitalizados dos seus funcionários; Que o senhor Hilário trabalhava no mesmo horário que a depoente e a autora, dizendo que*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

ele iniciava um pouco antes, por volta de 7h30; que a depoente e a autora conhecem o programa Conte Comigo; que diz que se programa " tem controvérsias", dizendo que algumas questões ficam engavetadas; Que a autora não levou suas questões de comunicação para chefia através do programa Conte Comigo; sabe que a autora conversou com a assistente social a respeito e algumas demandas ela conseguia resolver junto com o senhor Hilário, outras não. Nada mais.."

Em depoimento, a primeira testemunha convidada pela ré declarou "*que o depoente não participava de reuniões com os funcionários do setor de digitalização; Que os funcionários do setor de digitalização faziam reuniões; Que a autora participava de reuniões; Cíntia tinha conhecimento de libras e fazia a função de intérprete da autora; Que Daiane tinha algum conhecimento de libras e diz que alguns funcionários do setor de assistência social também compareciam para auxiliar eventualmente a autora na comunicação; Que a ré ofereceu o curso de libras para os funcionários; não tem certeza se é necessário a autorização da chefia para fazer este curso; Não lembra se algum funcionário do setor fez o curso de libra nos últimos anos; Acha que Hilário não fez o curso de libras; Que o senhor Hilário se comunicava com a autora com auxílio de Cíntia ou por mensagens por escrito; Que os funcionários da digitalização, em sua maioria, pediram para sair; Que do setor de digitalização, Cíntia foi promovida de auxiliar para assistente e estava sendo preparada para analista, mais ela se mudou para Portugal; Que a autora não foi promovida; Que acha que a autora não foi promovida por conta do nível de responsabilidade de suas atividades, que não exigiam promoções; O tratamento do Senhor Hilário para com os funcionários era igual, incluindo com a autora; Não presenciou o senhor Hilário negando promoções ou qualquer outro tipo de impedimento para promoção da autora por conta de sua deficiência auditiva; Nega ter presenciado o senhor Hilário negando o curso de libras para outros funcionários; [...] Acha que a autora parou de trabalhar em 2024; questionado se tem conhecimento os motivos pelos quais a autora parou de trabalhar, o depoente disse que ela queria voltar com a família a morar em Maceió e pediu para ser desligada;[...]."*

Em depoimento, a segunda testemunha convidada pela ré declarou que "*Ao que tem conhecimento, a chefia da autora era o senhor Hilário; Que tinha contato eventual com o senhor Hilário, com trocas de informações sobre o trabalho; Nunca participou de reuniões do setor da autora; Não sabe se a autora participava de reuniões do setor dela, pois não participava; Não tem conhecimento de como era o dia a dia da autora com o senhor Hilário; Serviço social e assistência social são setores diferentes; Que trabalham cinco pessoas em média no setor da autora e a depoente disse que elas continuam trabalhando no local; Não tem conhecimento das promoções que ocorreram no setor da autora; Que a ré ofereceu o curso de libras para os funcionários; É necessária autorização da chefia para realizar o curso; que na época da autora, havia outra funcionária que se comunicava com ela por libras, mas não se*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

recorda o nome; que a autora parou de trabalhar em setembro de 2024; Que a depoente trabalha com funcionários que possuem alguma deficiência; que a autora foi conversar com a depoente porque estava de mudança para outro Estado; Que a autora queria sair da empresa por conta da mudança de Estado; [...]Que a autora não trouxe outras demandas envolvendo o ambiente de trabalho ou seu acolhimento no ambiente de trabalho para a depoente, apenas a mudança de Estado; Que não conversou com o senhor Hilário sobre ele fazer o curso de libras. Nada mais."

10.1 - Dispensa discriminatória. Reintegração. Dano moral em razão da dispensa discriminatória

A proibição da dispensa discriminatória está prevista no artigo 1º da Lei 9029/95, tratando-se de rol exemplificativo: *"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal".*

Nos termos da Súmula 443 do C. TST, há presunção de dispensa discriminatória quando o empregado é portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito: *"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".*

No caso, incontroverso que a autora sofre de deficiência auditiva (surdez), integrando grupo social vulnerável referente às pessoas com deficiência, conforme teor da inicial e da defesa.

Logo, entendo configurada a presunção de dispensa discriminatória. Tal presunção, contudo, é relativa e foi infirmada pelo conjunto da prova produzida, que demonstrou que o encerramento do contrato não teve relação com a deficiência auditiva da autora.

Nesse sentido, o pedido de demissão ID. 1c37262, escrito de próprio punho pela autora, por meio do qual solicita o seu desligamento por motivos pessoais. Registro que tal documento não foi impugnado de forma específica pela autora.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Ainda, a prova oral corroborou a prova documental, pois se depreende dos depoimentos das testemunhas da ré que a autora queria sair da empresa para voltar a morar com a família em Maceió, fato não infirmado pelo depoimento da testemunha da parte autora, pois esta não tinha conhecimento dos motivos pelos quais a autora parou de trabalhar.

Assim, entendo que restou demonstrado que a dispensa da autora ocorreu sem qualquer motivação discriminatória.

Consequentemente, não há falar em danos morais por eventual dispensa discriminatória.

Julgo improcedentes os pedidos "j", "k", "l" e "m".

10.2 - Indenização por assédio moral e atos discriminatórios

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assinada em Nova York, em 30 de março de 2007, traz como um dos seus princípios "*a plena e efetiva participação e inclusão*" da pessoa com deficiência na sociedade (art. 3, "c").

Assim, o referido diploma determina que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho seja efetiva, assegurando um "*ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência*" (art. 27.1), bem como determinando *que "adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho"* (art. 27.1, "i").

Ainda, tal normativa estabelece o direito à acomodação razoável, nos seguintes termos (art. 2*): "Adaptação razoável" significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais".* Registro que a aludida norma internacional integra o bloco de constitucionalidade do ordenamento jurídico pátrio, pois aprovada na forma do art. 5º, §3º, da CF.

Na mesma direção, é a Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) que em seu art. 4º, §1º, prevê a recusa à adaptação razoável como forma de discriminação da pessoa com deficiência: "*Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência,*

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas."

Cumpre destacar que esse dever de inclusão da pessoa com deficiência decorre, em última análise, do princípio da igualdade (na perspectiva da igualdade como reconhecimento), fundamentando-se na dimensão objetiva dos direitos fundamentais e, por consequência, na eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais na relação entre particulares, limitando o poder diretivo do empregador.

Assim, o dever de inclusão impõe que o empregador conceda as adaptações necessárias, desde que razoáveis, para assegurar um patamar mínimo de civilidade ao empregado com deficiência, a partir de um meio ambiente laboral inclusivo e de fato acessível.

Ainda, o caso dos autos também deve ser analisado sob a perspectiva do direito de todo empregado ao meio ambiente laboral saudável, de modo que cumpre ao empregador garantir de forma adequada a segurança do meio ambiente de trabalho e a higidez e integridade física de seus empregados, consoante determina o art. 157 da CLT e art. 19, §1º, da Lei 8.213/91, cumprindo todas as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho (arts. 7º, XXII, da CF e 154 e seguintes da CLT), de forma que o labor não seja fonte de adoecimento.

Ressalto que o meio ambiente consiste em direito fundamental de natureza difusa e é compreendido não só pelo meio ambiente natural, artificial e cultural, mas também pelo meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, art. 200, VIII, e art. 225, ambos da CF.

A higidez do meio ambiente de trabalho é questão de saúde pública, na forma do art. 200, VIII, e art. 225, caput, da Constituição Federal, bem como possui característica de direito social, nos termos do art. 7º, XXII, da CF, pois constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho. Nesse sentido, também a política de proteção à saúde dos trabalhadores prevista na Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil.

O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho hígido está intrinsecamente ligado ao direito à vida e à saúde (art. 5º, art. 6º e art. 196, todos da CF), e consiste em meio de concretização do trabalho decente em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, vetor axiológico de todo o ordenamento jurídico.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Conforme art. 170, III e VI, da CF, depreende-se que a ordem econômica, fundada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, deverá observar a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente (nele incluído o do trabalho).

No caso, a prova oral demonstrou que a autora era excluída de treinamentos e de reuniões em razão de sua deficiência auditiva, conforme se depreende do depoimento da testemunha convidada pela parte autora *("Questionada se a autora fazia Essas atividades de Apoio aos contratos, a depoente explica que todos dos setores estavam sendo treinados para essa atividade e a depoente questionou o encarregado Hilário se a autora deveria ser treinada também; que a depoente conversou com a autora e ela demonstrou o interesse em aprender a nova atividade; que Hilário então disse que era melhor a autora não ser treinada, porque senão ela iria querer ser promovida como as outras colegas ou ia querer um aumento salarial; Que a autora foi a única do setor que não passou por esse treinamento; Que havia reuniões no setor; que a autora não participava das reuniões;[...] Hilário muitas vezes trazia inovações e alterações no dia a dia do trabalho em reuniões informais, chamava toda a equipe e não chamava a autora;[...]."*

Não obstante a primeira testemunha da ré tenha declarado que a autora participava das reuniões e que o tratamento do Senhor Hilário para com os funcionários era igual, incluindo com a autora (negando impedimentos para promoção da autora por conta de sua deficiência auditiva), a referida testemunha não trabalhava no mesmo setor que a autora, bem como declarou que não participava de reuniões com os funcionários do setor de digitalização, enquanto a testemunha da parte autora tinha maior proximidade com a realidade laboral da autora, tendo laborado no mesmo setor, demonstrando amplo conhecimento do dia a dia laboral da autora, razão pela qual seu depoimento possui maior força probatória.

Além disso, a primeira testemunha da ré declarou de forma genérica que "*acha que a autora não foi promovida por conta do nível de responsabilidade de suas atividades, que não exigiam promoções*", sem também demonstrar conhecimento específico dos fatos, enquanto a testemunha da parte autora foi precisa e clara em suas declarações no sentido de que a autora era excluída de reuniões, não realizou treinamento ou foi promovida em razão de sua deficiência auditiva.

O depoimento da segunda testemunha da ré não acresceu elementos significativos ao exame da controvérsia, pois a depoente declarou não ter conhecimento se a autora participava de reuniões (já que a depoente não participava das reuniões do setor da autora), bem como disse não ter conhecimento de como era o dia a dia da autora com o senhor Hilário.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Ainda, a prova oral demonstrou que a chefia da autora criou impedimento para a realização de curso de libras (que era oferecido pela própria ré) pelos funcionários do setor da autora, conforme depoimento da testemunha da parte autora *("em 2023 a empresa ofereceu novamente um curso de libras e a depoente questionou a chefia sobre a realização do curso para se comunicarem melhor com a autora; que Hilário disse que não era necessário fazer o curso porque se comunicavam já com a autora; [...]Que era necessária autorização de Hilário para fazer o curso de libras;[...] que Hilário não fez o curso de libras; Que Hilário disse que não precisava fazer o curso de libras porque entendiam o que a autora falava; Que não conseguiu entender plenamente a comunicação da autora;[...] Que outros colegas também questionaram Hilário para fazer o curso de libras, o que foi negado pelo senhor Hilário; [...]").*

Destaco que, em que pese a primeira testemunha da ré tenha declarado que não presenciou o senhor Hilário negando o curso de libras para outros funcionários, o depoente sequer lembrava se algum funcionário do setor fez o curso de libra nos últimos anos, fato que demonstra que não havia mínimo esforço razoável dentro do setor para que fosse criado um ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível à autora, pessoa com deficiência.

Chama ainda mais atenção do Juízo o fato de ter sido comprovado que havia disponibilização do curso de libras aos empregados; contudo, não havia qualquer incentivo ou obrigação por parte do empregador para que os empregados efetivamente realizassem o curso e aprendessem a linguagem de libras para se comunicar adequadamente com a autora. Ao contrário, pelo depoimento da testemunha da autora, restou claro que havia desincentivo por parte da chefia para a realização de tal curso.

Nesse contexto, concluo que a autora sofreu tratamento discriminatório durante seu contrato de trabalho, pois evidenciado que a chefia, Sr. Hilário, impôs óbices ao exercício de direitos fundamentais da autora em razão de sua deficiência auditiva, impedindo sua efetiva inclusão no meio ambiente de trabalho.

As restrições (injustificadas) impostas pelo Sr. Hilário para que a autora realizasse treinamentos (e por consequência, negando-lhe igualdade de oportunidades na busca por promoção), assim como a exclusão da autora das reuniões e a não autorização para a realização de curso de libras pelos funcionários do setor causaram evidente violação ao direito de inclusão social e ao direito ao trabalho da autora (sob a perspectiva de que o trabalho também é um meio de realização pessoal), impedindo o livre desenvolvimento das potencialidades da empregada, restringindo o seu convívio social e prejudicando a afirmação da sua própria dignidade.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Ora, é dever da ré, como empregadora, fornecer meio ambiente de trabalho sadio e inclusivo aos seus empregados. Contudo, a ré não observou o seu dever de inclusão da pessoa com deficiência, impossibilitando a efetiva integração da demandante no ambiente laboral, o que viola o ordenamento jurídico em diversos aspectos, conforme inicialmente destacado, em especial Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Com efeito, cabia à ré realizar uma busca ativa do processo de inclusão da autora no meio ambiente de trabalho, sendo despiciendo pedido específico da autora a respeito, pois é certa a necessidade de adaptação, ônus do empregador (art. 7º, XXII, da CF, arts. 154 e 157 da CLT, art. 19, §1º, da Lei 8.213/91).

De outro lado, não há prova de que a autora tenha sido chamada de inútil ou que a chefia tenha se referido a ela com tal palavra.

Logo, entendo demonstrado o dano moral, consistente na violação de direitos não-patrimoniais da pessoa, considerando que não foi concedido à autora um meio ambiente laboral sadio adaptado às suas necessidades em razão da deficiência, causando à trabalhadora dor, sofrimento, constrangimento e sentimento de exclusão na sua esfera íntima (incisos V e X do art. 5º da CF).

Portanto, tenho que demonstrado o dano, decorrente da prática de ato ilícito da ré (artigo 186, CC).

Para a quantificação da indenização devida, deve-se considerar a intensidade, a gravidade, a natureza e os reflexos do dano sofrido, bem como o caráter pedagógico da pena imposta, de tal sorte que previna a reincidência do infrator. É imperioso, ainda, que o valor não seja tão alto para acarretar o enriquecimento ilícito da vítima e nem tão irrisório a ponto de não atender ao seu fim pedagógico.

Assim, considerando a extensão do dano sofrido, o grau de culpa da ré (alto, pois havia disponibilização de curso de libras, mas a chefia impedia ou não incentivava os funcionários a realizar, isolando e discriminando a autora cotidianamente no ambiente laboral), o tempo de duração do contrato de trabalho da autora (7 anos), a capacidade econômica da empresa ré, bem como os demais elementos acima elencados, fixo em R$15.000,00 (quinze mil reais) a indenização por danos morais (consoante limites do pedido).

Assim, julgo parcialmente procedente o pedido “i” para condenar ao pagamento de R$15.000,00 (quinze mil reais) a título de indenização por dano moral.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

11 - JUSTIÇA GRATUITA

Não obstante o teor do art. 790, §4º, CLT, inserido pela Lei n. 13.467/17, entendo que os elementos dos autos autorizam a concessão do benefício da justiça gratuita, considerando a declaração de hipossuficiência (ID. e58f4f4), conforme art. 1º da lei 5.584/70, art.105, caput, do CPC/2015, bem como de acordo com entendimento consubstanciado na OJ 304 da SDI-1 do C.TST e Súmula 463, I, do C.TST.

Nesse sentido, cito, ainda, ainda julgados deste Regional: *"RECLAMATÓRIA AJUIZADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTIÇA GRATUITA. ART. 790, § 3º, DA CLT. É devida a justiça gratuita ao empregado que apresenta declaração de pobreza, não elidida por prova em contrário. Recurso provido em parte (Acórdão: 0021890-45.2017.5.04.0007 (RO), Redator: EMILIO PAPALEO ZIN, Órgão julgador: 7ª Turma, Data: 12/07/2018)."*

"JUSTIÇA GRATUITA. Mesmo após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, basta, para a concessão do benefício da justiça gratuita, que o trabalhador declare que não possui condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do seu sustento e da sua família.(Acórdão: 0020187-24.2018.5.04.0402 (RO), Redator: MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, Órgão julgador: 6ª Turma, Data: 18/07/2018)."

Defiro os benefícios da Justiça Gratuita à parte autora.

12 - HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS/ADVOCATÍCIOS

Considerando que a presente ação foi proposta após a vigência da Lei nº 13.467/17, aplicável o art. 791-A da CLT, que impõe o pagamento de honorários advocatícios pela mera sucumbência, observada a sucumbência recíproca em caso de indeferimento total de pedido específico.

Adoto, no aspecto, o entendimento consubstanciado no Enunciado nº 99 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: *"O juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, par.3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou 'sucumbência parcial', referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial."*

Portanto, diante da procedência parcial dos pedidos, com indeferimento de pedido específico, e em atenção aos parâmetros previstos no art. 791-A, §2º, da CLT, quais sejam, o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço:

a) condeno a ré ao pagamento de honorários advocatícios em favor da parte autora no importe de 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, observado o disposto na Súmula 37 do E. TRT da 4ª Região;

b) condeno a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios em 15% sobre o valor atribuído aos pedidos “b”,”c”, “d” (vide emenda à inicial ID. 6a325f5), “f”, “g”, “h”, ”j” e “l” (R$ 212.737,25), no importe de R$31.910,58 em favor da ré, obrigação cuja exigibilidade fica suspensa em face da declaração de inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017), pelo C. Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 5.766, em 20/10/2021, considerando a condição de beneficiária da Justiça Gratuita da parte autora, na forma art. 98, §1º, VI, do CPC.

13 - HONORÁRIOS PERICIAIS. PERITO ENGENHEIRO

Considerando o encargo escrupulosamente cumprido pelo perito (art. 466, CPC/15), bem como a extensão, complexidade, zelo e tempo despendido por ele, fixo os honorários periciais em R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), atualizáveis na forma da OJ 198 da SDI-1 do TST.

O art. 790-B da CLT determina que a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, que, no caso, foi a parte autora.

Por isso, condeno a parte autora ao pagamento de honorários periciais no valor de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), obrigação inexigível diante da sua condição de beneficiário da justiça gratuita, considerando a declaração de inconstitucionalidade do art. 790-B, caput e §4º, da CLT (com redação dada pela Lei 13.467/17) pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 5.766, em 20/10 /2021, repristinando a redação dada pela Lei 10.537/2002 ao art. 790-B, caput, da CLT.

Expeça-se Requisição de Pagamento de Honorários Periciais (RPHP), nos termos da Resolução 66/2010 do CSJT e do Provimento Conjunto nº 08 /2013 do TRT da 4ª Região.

14 – HONORÁRIOS. INTÉRPRETE LIBRAS

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Considerando o encargo escrupulosamente cumprido pela tradutora de libras (arts. 157 e 164, CPC/15), bem como a extensão, complexidade, zelo e tempo despendido por ela durante a inspeção pericial (item 2 – ID 45bef0b) e a audiência de instrução (ID. 6261f6b), fixo os honorários da intérprete em R$800,00 (oitocentos reais), atualizáveis na forma da OJ 198 da SDI-1 do TST.

O art. 819, §2º, da CLT determina que a responsabilidade pelo pagamento de honorários do intérprete é da parte sucumbente, que, no caso, foi a parte ré, ainda que parcialmente, considerando a necessidade de intérprete durante os atos judiciais.

Por isso, condeno a ré ao pagamento de honorários da intérprete no valor de R$800,00 (oitocentos reais).

15 - JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os critérios de correção monetária e juros serão fixados na fase de liquidação de sentença, em razão da variabilidade da legislação sobre as matérias. O procedimento justifica-se pela determinação legal de que sejam aplicados os critérios vigentes no momento do cálculo, e não aqueles vigentes no momento da prolação da sentença.

16 - DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

A condenação restringe-se a parcelas de natureza indenizatória, descabendo recolhimentos previdenciários e fiscais.

17 - COMPENSAÇÃO DE VALORES

A compensação realiza-se entre dívidas líquidas, vencidas e de coisas fungíveis (art. 369 do CC), sendo cabível nesta Justiça Especializada quando ambas as dívidas tiverem caráter trabalhista (Súmula 18 do TST).

No caso, não há valores pagos sob o mesmo título.

Rejeito.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da ação trabalhista ajuizada por CAROLINE LIMA SOARES em face de COMPANHIA ZAFFARI COMERCIO E INDUSTRIA, decido, nos termos e limites da fundamentação:

1 - rejeitar a arguição de inépcia da inicial;

2 - rejeitar o requerimento de formação de litisconsórcio necessário;

3 – rejeitar a impugnação ao valor dos pedidos;

4 – declarar, de ofício, a inépcia dos pedidos "a" e “n”, extinguindo-os sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, I e IV, do CPC/2015;

5 - pronunciar a prescrição quinquenal das pretensões condenatórias exigíveis anteriormente a 04/06/2019, extinguindo-as com resolução de mérito (art. 487, II, do CPC/2015), inclusive quanto ao FGTS (Súmula 362 do C. TST e Súmula 130 deste Regional);

6 - julgar parcialmente procedentes os pedidos para condenar a ré a pagar:

a) valor de R$ 15.000,00 (quinze mil reais) a título de indenização por dano moral;

b) honorários advocatícios em 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, observado o disposto na Súmula 37 do E. TRT da 4ª Região.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Sentença líquida.

Juros e correção monetária nos termos da fundamentação.

Custas pela ré no importe de R$ 300,00 (trezentos reais), calculadas sobre o valor da condenação ora fixada em R$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Condeno a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios em 15% sobre o valor atribuído aos pedidos “b”, ”c”, “d” (vide emenda à inicial ID. 6a325f5), “f”, “g”, “h”, ”j” e “l” (R$ 212.737,25), no importe de R$31.910,58 em favor da ré, obrigação cuja exigibilidade fica suspensa em face da declaração de inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º, da CLT (incluído pela Lei 13.467/2017), pelo C. Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 5.766, em 20/10/2021, considerando a condição de beneficiária da Justiça Gratuita da parte autora, na forma art. 98, §1º, VI, do CPC.

PJe Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c

Condeno a parte autora ao pagamento de honorários periciais no valor de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), obrigação inexigível diante da sua condição de beneficiário da justiça gratuita, considerando a declaração de inconstitucionalidade do art. 790-B, caput e §4º, da CLT (com redação dada pela Lei 13.467/17) pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 5.766, em 20/10 /2021, repristinando a redação dada pela Lei 10.537/2002 ao art. 790-B, caput, da CLT.

Expeça-se Requisição de Pagamento de Honorários Periciais (RPHP), nos termos da Resolução 66/2010 do CSJT e do Provimento Conjunto nº 08 /2013 do TRT da 4ª Região.

Condeno a ré ao pagamento de honorários da intérprete no valor de R$800,00 (oitocentos reais).

Cumpra-se após o trânsito em julgado da decisão.

Intimem-se as partes, o perito e a intérprete.

Nada mais.

Daniela Meister Pereira

Juíza do Trabalho Substituta

PORTO ALEGRE/RS, 24 de abril de 2026.

DANIELA MEISTER PEREIRA
Juíza do Trabalho Substituta

Documento assinado eletronicamente por DANIELA MEISTER PEREIRA, em 24/04/2026, às 17:45:26 - f404c7c
https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/26042417445625400000186902660?instancia=1
Número do processo: 0021030-18.2024.5.04.0001
Número do documento: 26042417445625400000186902660