



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020828-75.2024.5.04.0022**

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Tramitação Preferencial

- Pessoa com Doença Grave
- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/03/2026

Valor da causa: R\$ 243.583,41

Partes:

RECORRENTE: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS

ADVOGADO: TALITA FERNANDES VIEIRA

ADVOGADO: MARCOS DA COSTA RODRIGUES

ADVOGADO: DANIEL DAS NEVES GOMES

RECORRENTE: CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

ADVOGADO: FABRICIO MOREIRA VIDAL

RECORRIDO: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS

ADVOGADO: TALITA FERNANDES VIEIRA

ADVOGADO: MARCOS DA COSTA RODRIGUES

ADVOGADO: DANIEL DAS NEVES GOMES

RECORRIDO: CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

ADVOGADO: FABRICIO MOREIRA VIDAL

PERITO: JORGE ROBERTO CANTERGI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
22ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ATOrd 0020828-75.2024.5.04.0022
RECLAMANTE: RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS
RECLAMADO: CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.

VISTOS, ETC.

RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS ajuíza ação trabalhista em face de **CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA.**, em 06/09/2024, formulando os pedidos elencados na petição inicial. Atribui à causa o valor de R\$ 243.583,41.

A parte reclamada apresenta defesa escrita, contestando, articuladamente, as pretensões da inicial.

É produzida prova documental.

Em audiência, são ouvidos o reclamante, duas testemunhas do reclamante e uma testemunha do reclamado. Sem outras provas a produzir, são encerradas instrução e audiência, com razões finais remissivas. Rejeitadas as propostas conciliatórias, a publicação da sentença é adiada *sine die*, com a ciência das partes.

Os autos vêm conclusos para sentença.

É o relatório.

1. PROVIDÊNCIA SANEADORA

IMPUGNAÇÃO AOS VALORES APONTADOS NA PETIÇÃO INICIAL

No processo do trabalho, ante a cumulação objetiva extensa, a definição do *quantum debeatur* envolve cálculos complexos, fazendo com que o valor da causa seja arbitrado por estimativa.

Verifica-se que há razoabilidade naquele apontado pelo reclamante, sobretudo, em razão da considerável quantidade de pedidos, incluindo pedido de indenização por danos morais. Ademais, em caso de eventual condenação, as custas serão fixadas com base na condenação arbitrada em juízo, nos termos do art. 789, I, da CLT, e não pelo valor atribuído à causa.

Não há, portanto, nenhum prejuízo à parte reclamada.

Rejeito.

2. PRELIMINARMENTE

DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/17.

Entende este Juízo que os processos distribuídos antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 devem ser processados segundo as normas incidentes na data da distribuição da ação, respeitando, assim, o direito da parte autora de avaliar os riscos patrimoniais de sua demanda na data da sua propositura, de acordo com a lei processual em vigor naquele momento (Princípio *"tempus regit actum"*). Assim, as regras de aferição da Justiça Gratuita, bem como aquelas relacionadas à sucumbência (incluída a sucumbência recíproca), às custas e às despesas processuais decorrentes, dentre outras, de perícias técnicas, especialmente indicadas na Lei nº 13.467/2017, não serão aplicadas aos processos ajuizados e em curso, com instrução encerrada ou não, antes de 11 de novembro de 2017, devendo ser interpretadas restritivamente, em atenção ao princípio da segurança jurídica (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF).

No entanto, não é o caso dos autos, cuja ação foi distribuída em 06/09/2024. As demais normas processuais, em princípio, serão aplicadas imediatamente a partir da vigência da nova lei (artigo 14 do CPC).

Em relação ao direito material, o contrato de trabalho é regido pelas normas existentes na época dos fatos, sendo norteado pelos princípios da irretroatividade e da aplicação imediata e geral da lei. Portanto, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, os preceitos alterados na CLT passam a ser aplicados a partir de 11/11/2017 aos pactos laborais então existentes, sejam aqueles iniciados anteriormente ou após essa data, uma vez que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, vencendo-se suas parcelas ao longo do tempo, não havendo direito adquirido em razão da alteração da lei, entendimento esse que passo a adotar.

Nesse sentido, é a tese fixada, em 25/11/2024, pelo C. TST, no julgamento do IRRR 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".

Em relação especificamente aos artigos 790-B, caput e §4º, 791-A, §4º e 844, §2º, todos da CLT, os quais tratam dos honorários periciais, honorários sucumbenciais e custas introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, o STF já se manifestou

quanto essas questões no julgamento da ADI 5766 (sessão plenária realizada em 20/10/2021), tendo declarado a inconstitucionalidade de trechos do *caput* do artigo 790-B e do §4º do artigo 791-A da CLT e a constitucionalidade do artigo 844, §2º, da CLT, motivo pelo qual nada mais há a ser pronunciado por este Juízo a esse respeito.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES DOS PEDIDOS

A questão relativa à limitação de eventual condenação aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial não é matéria a ser tratada como preliminar, já que diz respeito ao mérito da lide.

Rejeito.

3. PREJUDICIAL DE MÉRITO

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A prescrição é a perda da pretensão pela inércia do titular no prazo que a lei considera ideal para o exercício do direito de ação.

As pretensões de natureza declaratória não se sujeitam à prescrição (art. 11, §1º, CLT).

No que diz respeito à prescrição em relação aos depósitos de Fundo de Garantia, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade do artigo 23 da Lei 8.036/1990 e do artigo 55 do Decreto 99.684/1990, que previam prazo prescricional de trinta anos para os depósitos do Fundo de Garantia incidentes sobre as parcelas pagas no curso do contrato. Contudo, houve modulação dos efeitos desse julgado, aplicando o prazo prescricional de cinco anos somente para as pretensões relativas aos depósitos de Fundo de Garantia não efetuados após a data do julgamento, isto é, a partir de 13 de novembro de 2014. Nesse sentido, é a atual redação da Súmula 362 do C. TST.

Assim, ajuizada a ação em 06/09/2024, pronuncio, com base no art. 7º, XXIX, da CF, a prescrição de eventuais parcelas exigíveis anteriores a 06/09/2020, devendo-se observar a data de exigibilidade das verbas, extinguindo-as com resolução do mérito, com base no art. 487, II, do CPC, exceto as pretensões declaratórias.

A prescrição alcança inclusive o FGTS incidente sobre as verbas pleiteadas, ante o seu caráter acessório (Súmula 206 do TST), e também o FGTS incidente sobre os salários pagos no decorrer do contrato de trabalho, pois já superado o prazo da modulação dos efeitos dada pelo C. STF (Súmula 362 do C. TST).

4. MÉRITO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE E AUSÊNCIA DE MOTIVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO.

O reclamante narra admissão em 09/12/2014, na função de cobrador de transporte coletivo. Menciona que, a partir de 10/09/2023, passou a exercer a função de auxiliar administrativo. Afirma que o último salário base foi de R\$1.968,00. Declara que o contrato foi encerrado sem justa causa em 01/03/2024.

Relata ser portador de nefropatia grave e ter sido demitido sem justa causa após comunicar a doença à empresa. Sustenta que a dispensa foi discriminatória, violando o art. 3º, IV, da CF e a Lei 9.029/1995. Afirma que a reclamada, sendo sociedade de economia mista, deveria ter motivado a dispensa, conforme o Tema 1.022 do STF. Pondera que a privatização da empresa não afeta os direitos adquiridos. Requer a reintegração ao emprego com ressarcimento integral das remunerações do período de afastamento, ou o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento.

A reclamada menciona que a parte autora foi admitida em 09/12/2014, na função de "cobrador", e despedido em 01/03/2024, recebendo a integralidade das verbas devidas. Reporta-se aos registros da ficha funcional e demais documentos juntados. Impugna exposição fática em contrário.

Em sua defesa, a reclamada impugna o pleito autoral por ausência de suporte fático e jurídico. Impugna a alegação de despedida discriminatória. Sustenta que a despedida foi legal e amparada nas regras do contrato de compra e venda da empresa e na legislação municipal. Nega a alegação de discriminação e/ou perseguição. Afirma que a patologia do autor não é grave, causadora de estigma ou preconceito, nos termos da Súmula 443 do TST. Menciona que o autor registra histórico de atendimento médico para problema renal desde 2019. Indica que os exames médicos e periódicos desde 2017 já registram tratamento de problema renal. Assevera que a ré tinha ciência da patologia renal do autor muito antes da despedida. Argumenta que a patologia é de cunho congênito/constitucional e não tem liame com a

atividade laboral. Destaca que o autor não deduz pretensão de reconhecimento de patologia ocupacional. Frisa que a ré nunca recebeu pedido de readaptação ou reabilitação do INSS.

Sustenta que a empresa não é sociedade de economia mista. Impugna a aplicação da norma jurídica como se a ré fosse empresa com ingerência estatal. Aduz que o reclamante desconsidera a desestatização da CARRIS, finalizada em 23/01/2024. Menciona que o contrato de compra e venda previu a redução e readequação de quadro. Refere que o cargo de cobrador não consta da garantia de emprego para 718 colaboradores. Sinala que a extinção gradual do cargo de cobrador é regida pela Lei 12.920/2021. Argumenta que a desestatização da CARRIS decorreu da inviabilidade da continuidade da empresa como sociedade de economia mista. Destaca que a nova direção buscou agir de acordo com as prerrogativas e obrigações previstas em contrato. Afirma que a contratação por concurso público não prepondera sobre a prerrogativa legal de desligar após a privatização. Cita posicionamento firmado no judiciário quanto à legalidade das demissões realizadas pela Carris após a privatização. Assevera que a tese jurídica relativa ao Tema 1022 do STF não auxiliaria o autor. Requer o indeferimento do pedido de declaração de nulidade da despedida e pedidos acessórios. Alega que o pedido de indenização carece de amparo legal.

A testemunha ROSELI DA SILVA VIEIRA aduz:

"que trabalhou na reclamada de 04/2011 a 08/2024; que trabalhou com o reclamante quando ele ingressou na empresa; que treinou o reclamante na função de cobrador; que quando o reclamante foi demitido, a depoente também trabalhava com ele, que acredita que isso foi em 2023/2024, por 8 meses; que a depoente, neste último período, era cobradora, trabalhando na tesouraria, trabalhando no recolhimento de malotes; que o setor era fechado, com 4/5 pessoas; que o número de funcionários estava certo quando o reclamante foi dispensado; que não recorda se outra pessoa foi contratada para o lugar do reclamante; que para a depoente e os colegas foi uma surpresa a demissão do reclamante; que não sabe o motivo da dispensa; que escutava comentários, entre os funcionários, sobre critérios de dispensa, mas não sabe se eram realmente os critérios da empresa; que os comentários eram que os critérios para dispensa dos funcionários seriam: os funcionários mais antigos de empresa e de idade, que tinham muitos atestados ou faltas injustificadas; [...]; que até a data em que a depoente foi demitida, haviam poucos funcionários mais antigos".

A testemunha MICHELE DOS SANTOS CORREA refere:

"[...] que após a privatização, ainda há funcionários antigos trabalhando; [...] que não sabe os critérios para dispensa de funcionários".

Aprecio.

Inicialmente, registro que a reclamada se constituiu como sociedade de economia mista, conforme expressamente consta na Lei nº 12.920/2021, nos termos da documentação juntada aos autos às fls. 3631 e ss.

Ainda, é incontroverso que o reclamante foi admitido pela reclamada em 09/12/2014 após aprovação em concurso público.

Também é incontroverso que a reclamada vendeu a integralidade de suas ações, tornando-se a Empresa de Transporte Público Viamão Ltda. a acionista majoritária e controladora da Carris. Os documentos relativos ao processo administrativo de concorrência internacional estão acostados às fls. 3640 e ss. O contrato de compra e venda propriamente dito encontra-se anexado às fls. 3674 /3693.

Dessa forma, após a alteração da estrutura acionária da reclamada, a nova direção encerra o contrato de trabalho do reclamante em 01/03 /2024, conforme TRCT de ID. db2dd31 (fls. 444/445).

No caso, tenho por válida a dispensa do reclamante ocorrida após a privatização da reclamada, considerando que neste caso não há óbice ao poder diretivo do empregador de proceder à dispensa, ainda que sem justa causa.

Trago à colação decisões no mesmo sentido já proferidas pelo E. TRT da 4ª Região:

“RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. Privatizada a empregadora que antes detinha natureza jurídica de sociedade de economia mista, a empresa privada sucessora não se submete ao mesmo regime jurídico anterior, não mais incidindo os deveres dos entes públicos, como a motivação da dispensa”. (Processo nº 0020171-44.2023.5.04.0451 – ROT; Redatora Ana Luiza Heineck Kruse, 4ª Turma do TRT da 4ª Região, publicado em 04-07-2024)

“NULIDADE DA DESPEDIDA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. TRANSFERÊNCIA DO CONTROLE ACIONÁRIO À INICIATIVA PRIVADA. MOTIVAÇÃO DA DESPEDIDA DE EMPREGADO PÚBLICO ADMITIDO POR CONCURSO. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. DECORRÊNCIAS. A dispensa do empregado admitido por concurso público em sociedade de economia mista cujo controle acionário foi posteriormente transferido à iniciativa privada não exige motivação da despedida porquanto a ela não

são aplicáveis as normas relativas à administração pública". (Processo nº 0020167-74.2020.5.04.0204 – ROT, Redatora Carmen Izabel Centena Gonzalez, 1ª Turma do TRT da 4ª Região, publicado em 22-09-2022)

Sinalo, ainda, que tal entendimento já se encontra pacificado pelo TST:

*"EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. PRIVATIZAÇÃO. ADMISSÃO ANTERIOR E DISPENSA POSTERIOR À DESESTATIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO À MOTIVAÇÃO DO DESLIGAMENTO. MATÉRIA PACIFICADA. ART. 894, § 2º, DA CLT. 1. Cinge-se a controvérsia em aferir a validade da dispensa de empregado ocorrida após a privatização da sociedade de economia mista empregadora, na hipótese em que havia normativo interno editado anteriormente à desestatização exigindo motivação dos atos de desligamento. 2. Esta Subseção uniformizou o entendimento de que **é lícito à sociedade de economia mista, após a privatização, dispensar imotivadamente os empregados admitidos anteriormente à desestatização, não se cogitando de incorporação ao contrato de trabalho qualquer norma que estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento imotivado.** Precedentes da SDI-1 . 3. A matéria jurídica não foi alterada com o julgamento do Tema 1022 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, uma vez que a Corte Suprema, no julgamento dos embargos de declaração, explicitou que ' as discussões sobre previsões regulamentares das estatais ou de estabilidade de empregados não foram objeto do recurso extraordinário ' (RE 688267 ED-quartos, Relator(a): LUÍS ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 01-07-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 02-08-2024 PUBLIC 05-08-2024)". 4. Assim, ante a consonância da decisão da Turma com a jurisprudência atual e iterativa desta Subseção, o processamento dos embargos encontra obstáculo no art. 894, § 2º, da CLT. Embargos não conhecidos". (Processo nº 620-02.2019.5.11.0006 - Emb-RR, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, publicado em 13-12-2024) - grifei.*

Ainda sobre o tema, mais recentemente, o C. TST editou a seguinte tese vinculante no IRR 130:

"É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento".

Por fim, apenas a fim de complementar a decisão ora proferida, recorro que o STF fixou tese de repercussão geral, conforme RE 688267, no sentido de que *"As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo"*, ou seja, não há falar na estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal no caso da reclamante nem mesmo na época em que atuava na reclamada, ainda que concursado. Recorro, no caso, a expressão *"in eo quod plus est semper inest et minus"*, ou ainda, *"quem pode o mais, pode o menos"*. Assim, sendo possível a demissão do reclamante enquanto trabalhava na sociedade de economia mista, também é possível sua demissão após a privatização dessa empresa.

Outrossim, quanto à alegação de dispensa discriminatória, verifico o seguinte histórico de saúde do reclamante, conforme documentação juntada aos autos.

O documento de fl. 176 atesta que o reclamante encontra-se em acompanhamento médico com a especialidade de urologia desde o ano de 2019, constando, ainda, a realização de cirurgia em 21/01/2020 (fl. 174), sendo que sua dispensa ocorreu em 01/03/2024.

Nesse sentido, em que pese a patologia do qual é portador possa apresentar gravidade (nefropatia), não é possível desconsiderar não haver qualquer prova nos autos no sentido de ter o reclamante sido dispensado pela reclamada de forma discriminatória em razão do diagnóstico apresentado, ou ainda em virtude do tratamento realizado pelo reclamante durante o período do contrato de trabalho.

Sobre o tema, recorro o disposto na Súmula 443 do C. TST, que assim dispõe:

"SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

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".

Sendo assim, para presumir a despedida discriminatória é necessário que se trate de doença grave e ainda que suscite estigma ou preconceito, não sendo este o caso dos autos. Nesse sentido, já julgou a SDI-1 do C. TST:

AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS EM AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE QUE SUSCITE ESTIGMA OU PRECONCEITO. NEOFRATIA CRÔNICA (INSUFICIÊNCIA RENAL CRÔNICA). NÃO CONFIGURAÇÃO. A c. Turma, partindo das premissas fáticas registradas no acórdão regional acerca da dispensa do reclamante, portador de insuficiência renal crônica, logo após o seu retorno do benefício previdenciário usufruído ao longo de seis anos, e de não ser portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito no momento da dispensa - pois então considerado apto -, e, ainda, ante o fundamento contido na decisão regional no sentido de inverter o ônus da prova em face da presunção da veracidade da alegação de dispensa discriminatória, reformou a decisão regional por não estar configurada a natureza estigmatizante da doença capaz de caracterizar a dispensa como discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST e do art. 1º da Lei nº 9.029/95, o que desautoriza a inversão do ônus da prova. Fundado o provimento jurisdicional emanado da c. Turma em questão eminentemente jurídica - natureza não estigmatizante da doença -, não há como se reconhecer a excepcional hipótese de cabimento dos embargos por contrariedade à Súmula 126 do TST, por não se tratar de reexame de fatos e provas, não se verificando a circunstância de a decisão embargada conter afirmação ou manifestação contrária ao teor do indicado verbete processual. Os arestos transcritos para o embate de teses, por sua vez, ora tratam da aplicação da Súmula 126 do TST - hipótese que dificilmente reflete as mesmas circunstâncias dos autos, pois, nos arestos paradigmas, sua aplicação envolve aspectos fáticos não compatíveis com aqueles constantes destes autos, como a confissão ficta do reclamante, dispensa fundada em critérios de produtividade ou em reestruturação do quadro de pessoal, dispensa discriminatória efetivamente comprovada sem detalhamentos fáticos na ementa,

transporte de valores (questão alheia ao caso dos autos) -, ora tratam da natureza estigmatizante do câncer e do HIV, de modo que não se constata a necessária especificidade exigida pela Súmula 296, I, do TST. Agravo conhecido e desprovido . (Processo nº 0001242-61.2015.5.17.0004 - Ag, Relator Ministro Breno Medeiros, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, publicado em 18-06-2021)

Assim, entendo por válida a dispensa do reclamante, não havendo se falar em reintegração ou direito à indenização ao reclamante.

Assim, por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos principal e sucessivo.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O reclamante alega que foi admitido em 09/12/2014 como cobrador de transporte coletivo, permanecendo na função até 09/09/2023. Menciona que estava exposto a ruído excessivo, calor e vibração, sem o fornecimento de EPIs. Afirma que não percebia adicional de insalubridade. Postula a condenação da ré ao pagamento de adicional de insalubridade em grau a ser calculado pela perícia técnica sobre a remuneração, ou sobre o salário base da categoria, ou sobre o salário mínimo regional. Requer a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade com reflexos no FGTS e multa, férias e acréscimo de 1/3, aviso-prévio, 13º salário proporcional e repouso semanal remunerados.

Em contestação, a reclamada impugna as informações sobre trabalho de risco e insalubre. Alega que o reclamante não mantinha contato com agentes insalutíferos. Afirma que sempre forneceu equipamentos de proteção individual adequados e em quantidade suficiente. Menciona que instruíu o autor sobre a correta execução das atividades e segurança ocupacional. Sustenta que o autor possui pleno conhecimento sobre a utilização dos EPIs. Pondera que o adicional de insalubridade não é devido nos períodos de afastamento. Refuta a pretensão de incidência do adicional de insalubridade sobre a remuneração, salário básico, piso regional, piso salarial ou piso da categoria. Argumenta que o salário mínimo permanece como base de cálculo do adicional de insalubridade. Cita decisões do STF e de Tribunais Regionais. Alerta que não são devidas as integrações em repouso semanais, pois o pagamento mensal já os engloba. Requer a improcedência do pedido. Postula, por cautela, a observância da Súmula 80 do TST. Pleiteia a condenação do litigante ao pagamento dos honorários periciais.

Passo à análise.

Foi determinada perícia técnica para apurar a existência ou não de condições insalubres.

Após análise do local de trabalho, o perito concluiu que o obreiro trabalhou em local **não** caracterizado como ambiente insalubre (fl. 3984):

"VI – CONCLUSÃO:

Diante do exposto no presente laudo pericial e de conformidade com a legislação vigente, concluímos que as atividades do reclamante não se caracterizaram como insalubres de acordo com a NR 15 e seus anexos."

O laudo pericial é claro e bem fundamentado (ID. 9e7c1b9 - fls. 3980/3990). Destaco os seguintes trechos (fls. 3981/3983):

"III – FUNÇÕES DO RECLAMANTE:

Informa o autor que como cobrador trabalhou durante a semana na linha fixa T11 e sábados na T2 e domingos na T7.

[...]

Pela reclamada informam que o autor trabalhou em vários ônibus sendo cerca de 70% com motor traseiro e com ar condicionado.

Durante a pandemia de 03.20 a 12.21 não ra possível ligar o ar condicionado.

Esteve afastado do trabalho de 09.12.20 a 30.06.21 por doença.

O ônibus da linha T11 tinha motor traseiro e ar condicionado desde 2008.

V – CONDIÇÕES DE TRABALHO:

O reclamante trabalhou por 9 anos na reclamada.

Mantinha contato com os seguintes agentes insalubres:

- Físicos:

a. Ruído: 62.86 a 70.07dB(A) Abaixo do limite de 85dB(A) conforme NR 15.

[...]

*b. Vibração: Segundo laudo de medidas de vibração de vários ônibus apresentadas e realizadas pela empresa ASHD em 08.20 referentes a função de cobrador, estas **estavam abaixo do limite de tolerância** (AREN e VDVR): [...]*

*Químicos: monóxido de carbono: descarga dos veículos no meio ambiente. **Não há contaminação do motor do veículo**". - grifei.*

Além disso, não foi produzida prova apta a infirmar a conclusão pericial, a qual acolho. Por conseguinte, considero que o reclamante **não** laborou em condições insalubres.

Julgo, portanto, improcedente o pedido de adicional de insalubridade, bem como seus reflexos.

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. NULIDADE DO REGIME DE COMPENSAÇÃO. INTERVALO INTRAJORNADA. DOMINGOS E FERIADOS EM DOBRO.

O reclamante sustenta que, de 2014 a 2020, a jornada era das 14:17h às 22:50h, e após 2020, o horário era variável. Pondera que, como cobrador, até 09/09/2023, não usufruía de intervalo intrajornada em ao menos quatro dias da semana. Menciona que era submetido a jornada extenuante, com horas extras habituais e labor por sete dias ininterruptos. Cita o art. 60 da CLT, que exige licença prévia de autoridades competentes para prorrogação de jornada em atividades insalubres, e convenções coletivas da categoria. Pretende a declaração de nulidade do regime compensatório e/ou banco de horas. Postula o pagamento das horas extras realizadas em toda a contratualidade, com adicional de insalubridade e adicionais pagos espontaneamente, acréscimo de 50% para jornada contratual de 8h diárias e 44h semanais, ou subsidiariamente nos termos do art. 59 da CLT, e 100% para as

demais, conforme Precedente nº 03 do TRT da 4ª Região e Cláusula 10ª das CCTs. Requer adicional de 100% nos repousos semanais remunerados, domingos e feriados, com divisor 220, e reflexos em FGTS, multa de 40% do FGTS, férias vencidas e proporcionais com 1/3, 13º salário e aviso-prévio.

Afirma, ainda, que, por quase nove anos, não usufruiu de intervalo intrajornada ao menos quatro vezes por semana, pois buscava troco para clientes. Pretende o pagamento de uma hora diária de intervalo intrajornada suprimido, quatro vezes por semana, por todo o período imprescrito, com acréscimo de 50% e reflexos.

A seu turno, a reclamada sustenta que a parte autora foi contratada para trabalhar 7h10min diárias e 43 horas semanais. Afirma que sempre realizou intervalos intrajornada e interjornada, conforme contrato e normas coletivas. Menciona que a jornada ordinária de labor é de 7h10min, sendo as horas acima pagas como extras. Impugna a alegação de horas extras não anotadas ou não pagas. Refuta a alegação de manipulação dos controles de jornada. Assevera que a parte autora não aponta as supostas horas extras realizadas. Destaca que os Boletins de Acompanhamento Diário (BADs) retratam fidedignamente a jornada de trabalho. Frisa que os BADs são documentos hábeis a demonstrar a jornada efetiva. Indica que a parte autora anotava seu próprio ponto. Argumenta que os comprovantes de pagamento demonstram o pagamento de todas as horas extras e adicionais. Salienta que a jornada registrada pode ser consultada por terminais de autoatendimento ou aplicativo. Pondera que os acordos coletivos são elaborados a partir da manifestação de vontade das partes. Cita o art. 611-A da CLT e o Tema 1046 do STF. Requer a validade da forma de registro de jornada utilizada. Acrescenta que o regime de compensação semanal e/ou banco de horas não é adotado para motoristas e cobradores. Explica que, após 12/09/2023, a jornada administrativa passou a ser das 17h às 01h10min, em escala 6x1. Contesta as alegações de labor sem pagamento. Declara que o regime de compensação semanal e banco de horas está previsto em contrato e normas coletivas. Assevera que a parte autora não excedia a jornada diária de 8 horas ou semanal de 44 horas. Defende que o regime compensatório está em conformidade com o art. 59, § 2º, da CLT. Menciona que o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual. Sinala que as Convenções Coletivas preveem a possibilidade de prorrogação ou compensação de jornada sem licença prévia. Reitera que compete à parte reclamante o ônus de comprovar o pretenso.

A reclamada sustenta, ainda, que o reclamante usufruiu corretamente do intervalo intrajornada, conforme normas coletivas. Menciona que a matéria deve ser enfrentada consoante o art. 611-A da CLT e o art. 7º, XXVI da CF/88. Alega que não se aplica a Súmula 110 do TST. Argumenta que o reclamante sempre gozou do descanso semanal remunerado. Defende que a Convenção Coletiva possui

previsão expressa quanto à possibilidade de usufruir do repouso semanal remunerado até o oitavo dia. Requer a improcedência do pedido de descanso semanal remunerado. Pleiteia, sucessivamente, a dedução de todas as horas extras pagas.

Requer, ainda, a observância de norma coletiva para horas extras/banco de horas. Postula a observância da OJ 394 da SBDI-1/TST. Pleiteia a observância do § 4º do art. 71 da CLT. Requer a observância dos períodos de afastamento do trabalho. Requer, sucessivamente, a observância da jornada diária de 7h10min, 43h semanais, divisor 215 mês. Requer a improcedência dos pedidos.

O reclamante, em depoimento pessoal, relata:

"que o registro de ponto era feito pelo BAD; que no BAD constava o horário de início e fim da jornada; que o período de intervalo era pré assinalado no BAD; que há intervalos previstos de mais de uma hora; que na escala do reclamante era estabelecido horário de intervalo superior a uma hora, de foram majoritária; [...]".

A testemunha PAULO CEZAR DA CRUZ afirma:

"que trabalhou na reclamada de 04/01/2000 a 06/04/2022, na função de motorista; que trabalhou com o reclamante, no mesmo ônibus, por cerca de 5 anos, não recordando a data; [...]; que às vezes não faziam todo o intervalo do BAD; que o reclamante tinha que sair atrás de troco, por isso não conseguia fazer todo o intervalo; que isso ocorria 2/3 vezes por semana; que a redução do intervalo era de 20 /30 minutos; que ao ser contratado, o cobrador recebe kit troco; [...]; que não se recorda do tempo total de intervalo; que o fiscal controlava os atrasos de intervalo e as saídas e retorno dos ônibus; que acredita que o fiscal anotasse a redução de intervalo; que acredita que havia ponto reserva para essas situações".

A testemunha MICHELE DOS SANTOS CORREA refere:

"que trabalha na reclamada desde 2015; que a depoente entrou como cobradora e hoje é fiscal; que não trabalhou diretamente com o reclamante; que a depoente trabalhou como cobradora até cerca de um ano e meio atrás; que vem descrito no BAD o horário de intervalo; que caso não consiga gozar do intervalo integralmente, o fiscal faz a alteração à mão no BAD; que na época do reclamante era feito um ponto reserva para controle da empresa, além da alteração no BAD; [...]".

Analiso.

a) Horas extras. Regime de compensação. Intervalo intrajornada.

Cumpra, precipuamente, observar que se trata a reclamada de empresa que conta com mais de 20 funcionários por não haver prova nos autos em sentido contrário, de tal sorte que, nos termos da Súmula 338, I, do TST, é dela o ônus do registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT, sendo que a não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

A reclamada juntou aos autos os BADs (boletins de acompanhamento diários) com anotações variáveis (ID. 9f367ea - fls. 625/736), impugnados pela parte reclamante. Contudo, considerando o relato prestado pelo reclamante em audiência - *"que o registro de ponto era feito pelo BAD; que no BAD constava o horário de início e fim da jornada"* -, considero que os boletins apresentados registram a jornada integral do reclamante, sendo, pois, admitidos como meio de prova.

Prejudicado o pedido de horas extras em decorrência da nulidade do banco de horas, já que não há evidências de sua adoção.

Resta incontroverso que o reclamante foi contratado para o cumprimento de carga horária semanal de 43 horas semanais.

A partir do exame dos referidos boletins, não se verifica a prática de nenhum regime compensatório durante o período em questão, ficando prejudicada a análise do pedido de reconhecimento da sua nulidade. Ademais, considerando que, a partir da documentação juntada, o reclamante não aponta nenhuma diferença inadimplida a título de horas extras, presumo inexistente qualquer diferença em seu favor a título de horas extras.

Ainda, a partir dos BADs, verifico a fruição de ao menos uma hora de intervalo intrajornada (registrado no canto inferior esquerdo) e o respeito ao intervalo interjornadas. Sobre o intervalo intrajornada, destaco o relato das testemunhas PAULO e MICHELE no sentido de que havia ponto reserva e era realizada alteração manual no BAD caso não conseguisse gozar integralmente do intervalo.

Por conseguinte, julgo improcedente o pedido de condenação da reclamada ao seu pagamento.

Improcedente.

b) Domingos e feriados

Nos termos da Súmula 146 do TST, para fazer jus ao pagamento em dobro do repouso semanal, o trabalho prestado em domingos e feriados não pode ter sido compensado pela concessão de folga em outro dia da semana.

Conforme o entendimento jurisprudencial sufragado na OJ nº 410 da SDI-I do TST, e reafirmado na tese vinculante sedimentada no Tema 265 (IRR), é devido em dobro o repouso semanal remunerado, quando concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho:

"REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da Constituição da República de 1988 a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro. (Reafirmação da OJ nº 410 da SBDI-1 do TST)".

No caso dos autos, segundo se verifica pelos registros de horários observa-se a ocorrência de concessão do descanso semanal remunerado após o **sétimo** dia de trabalho (o que é confirmado pela reclamada). A título de exemplo, cita-se a semana correspondente aos dias 04 a 10/07/2021 (fl. 551), em que o demandante laborou por sete dias seguidos, tendo o descanso sido concedido apenas no oitavo dia.

Nesse sentido, a reclamada argui, em sua defesa, previsão contida em norma coletiva dispondo da concessão de folga até o oitavo dia.

Entretanto, no aspecto, a autorização para o trabalho em tais circunstâncias não resulta na possibilidade de que seja extrapolado o limite de seis dias de trabalho consecutivos para a concessão do repouso, nos termos da OJ nº 410 da SDI-1 do C. TST, cujo teor foi reafirmado na tese vinculante IRR 265, acima transcrita.

Nesse sentido, no que diz respeito à forma de concessão do repouso semanal remunerado, as normas coletivas da categoria estabelecem (por exemplo, o item único da cláusula 42ª da CCT 2022/2023 - ID. 4f5419b - fl. 204) que:

"Convencionam as partes firmatárias que o repouso semanal remunerado poderá ser usufruído até o oitavo dia, alternadamente aos sábados ou domingos, de modo que seja garantido ao trabalhador o descanso em um dos dias do final de cada semana, com prévia cientificação do empregado para a organização de sua vida social e familiar". - grifei.

Contudo, nos termos da jurisprudência consolidada pelo C. TST, a previsão contida no instrumento normativo que autoriza a concessão dos descansos semanais remunerados até o oitavo dia de trabalho afronta direito absolutamente indisponível, constitucionalmente assegurado (artigo 7º, XV, da Constituição Federal).

Nesse sentido é o entendimento pacificado do C. TST, consoante verifica-se a partir dos seguintes arestos:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA. TEMA 1046. DIREITO INDISPONÍVEL. 1. Pretensão recursal para desconstituir a condenação ao pagamento em dobro do repouso semanal remunerado concedido após o sétimo dia de trabalho. 2. O Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento do Tema 1.046 (ARE nº 1.121.633), consagrou a tese da prevalência do negociado sobre o legislado e da flexibilização das normas legais trabalhistas, exceto diante dos denominados "direitos absolutamente indisponíveis". A leitura do voto condutor permite identificar uma sinalização quanto ao alcance e extensão dessa regra, albergando como direitos absolutamente indisponíveis um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. 3. Há complexa e candente controvérsia acerca da abrangência do terceiro item - normas infraconstitucionais que assegurem um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores, nesse sentido, revela-se imperioso ressaltar que, no caso concreto, o direito sob mitigação constitui norma de saúde, segurança e higiene do trabalho, porquanto atrelado à preservação de um ambiente laboral saudável, com o fim de garantir ao trabalhador o descanso necessário para restabelecer seu organismo e preservar sua higidez física e mental ao longo da prestação diária de serviços. 4. O entendimento consolidado desta Corte através da OJ 410, da SDI-I, é de que "Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro". 5. Assim, em consonância com o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal e por esta Corte Superior, a concessão do repouso

semanal remunerado após o sétimo dia, como no caso, fere os patamares mínimos a que se refere o Tema 1046 do STF. Precedentes. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-0010314-17.2023.5.03.0187, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/06/2025) - grifei.

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS SETE DIAS CONSECUTIVOS DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 1.1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.121.633-GO, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (DJe de 28.4.2023). 1.2. A partir da posição adotada pela Suprema Corte, impõe-se a ponderação acerca da natureza de absoluta indisponibilidade dos direitos trabalhistas objeto de negociação coletiva. Ainda que parte da situação tenha ocorrido antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, a ausência de modulação dos efeitos pelo STF determina a incidência imediata do entendimento sobre os processos em curso. Assim, parâmetro seguro pode ser encontrado nos arts. 611-A e 611-B da CLT. **Nesse contexto, observa-se que a matéria controvertida se reveste de indisponibilidade absoluta, conforme disposto no art. 611-B, IX, da CLT, que afirma não ser lícita a negociação coletiva prevendo a supressão/redução do repouso semanal remunerado.** Dessa forma, subsiste o entendimento consubstanciado por meio da OJ 410 da SBDI-1/TST, posto no sentido de que “viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro”. Precedentes. 1.3. Na hipótese, o TRT foi ao encontro da jurisprudência assente ao concluir que “a folga após o 7º dia consecutivo de prestação de serviços lesa direito constitucional do trabalhador, ainda que lhe sejam ‘concedidas folgas compensatórias e descansos remunerados em número superior aos que normalmente ocorreria’.” (...) (AIRR-0010574-42.2022.5.03.0054, 5ª Turma,

Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 10/06/2025) - grifei.

Portanto, a situação em análise ultrapassa a discussão do acórdão relativo ao Tema 1.046 do STF, que trata da constitucionalidade das normas coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Isso, pois as normas de saúde e segurança do trabalho - no caso, como a que autoriza a concessão de folga semanal após seis dias trabalhados de forma consecutiva -, têm conteúdo *"absolutamente indisponível"*, não podendo norma coletiva limitar ou afastar direito trabalhista dessa natureza.

Reputo irregular, portanto, a concessão de folga após o sétimo dia de trabalho consecutivo.

Nesse caso, depreende-se que houve flagrante desrespeito ao art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal, norma atinente à saúde física e mental do trabalhador, pois não houve concessão de repouso semanal remunerado em uma semana de labor.

Ante o exposto, julgo procedente o pedido para condenar a parte reclamada ao pagamento horas extras pelo labor nos dias destinados a descanso semanal remunerado, quando não compensados no prazo legal. Esclareço que a condenação diz respeito ao pagamento da dobra, na medida em que os repouso semanais já foram remunerados nas épocas próprias, não havendo controvérsia quanto a esse ponto.

Para esse efeito, deverão ser observados o divisor 220, a Súmula 264 do Tribunal Superior do Trabalho, e a evolução salarial, os cartões de ponto (BADs) e os dias trabalhados. Cabem reflexos em aviso prévio, férias (adicionadas de 1/3), nas gratificações de Natal e no FGTS com o acréscimo de 40%.

INDENIZAÇÃO PELA SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS HABITUAIS

O reclamante alega que realizava duas horas extras diárias, totalizando dez horas mensais, de dezembro de 2014 a dezembro de 2017. Afirma que o reclamado suprimiu as horas extras a partir do final de 2017, sem indenização. Cita a Súmula 291 do TST. Pretende o pagamento de indenização pelas horas extras suprimidas, com reflexos em adicional de 50% e 100% (repouso semanal remunerado), FGTS com 40%, férias com 1/3, 13º salário, aviso-prévio indenizado e adicional de insalubridade na base de cálculo.

Em contestação, a reclamada sustenta que não houve supressão de horas extras. Alega que o autor labora em erro ao formular o pedido. Afirma que não houve variação que enquadre a situação na Súmula 291 do TST. Requer a improcedência do pedido de indenização por supressão de horas extras.

Passo à análise.

Não verifico a ocorrência de supressão total ou parcial de horas extras realizadas habitualmente que autorize o pagamento da indenização prevista na Súmula nº 291 do TST. Nesse sentido, consta nos contracheques juntados aos autos (ID. d48a73b) o recebimento de horas extras ou média de horas extras durante o período imprescrito, de forma que cabia a parte reclamante comprovar a referida supressão. Ademais, na presente decisão, não foram sequer reconhecidas horas extras devidas em seu favor.

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido.

DIFERENÇAS DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

O reclamante alega que recebeu auxílio-alimentação inferior ao previsto nas convenções coletivas. Requer a condenação da reclamada ao pagamento das diferenças de auxílio-alimentação durante o período imprescrito.

Em sua defesa, a reclamada impugna o pedido de diferenças de auxílio-alimentação. Afirma que o vale-alimentação é pago a todos os colaboradores conforme normas coletivas. Sustenta que a parte autora sempre recebeu corretamente o vale-alimentação por dia trabalhado. Menciona que o benefício não é devido em caso de afastamento. Requer a improcedência do pedido de diferenças de auxílio-alimentação e de seus reflexos.

Analiso.

A reclamada junta aos autos os extratos relativos ao pagamento do vale-alimentação (IDs. 8301984 e ac78d41).

Nesse sentido, as diferenças apontadas pelo reclamante (fl. 3910) foram impugnadas pela reclamada, que comprovou o correto pagamento dos valores a título de auxílio alimentação nos meses indicados pelo obreiro (novembro /2021 e março/2022), cujo benefício foi corretamente adimplido de maneira proporcional aos dias efetivamente trabalhados pelo reclamante em tais períodos, consoante registros de ponto juntados aos autos.

Assim, por não ter o reclamante se desincumbido de seu ônus de indicar as diferenças que entende devidas (art. 818, I, da CLT), conforme documentos juntados pela reclamada, julgo improcedente o pedido.

FGTS

O reclamante alega fazer jus ao pagamento do FGTS de toda a contratualidade, incluindo a multa fundiária de 40%. Invoca a Súmula 461 do TST, que determina o ônus da prova do empregador. Pondera que, considerando a postulação de verbas de caráter salarial, faz jus ao FGTS incidente sobre essas verbas, inclusive a multa rescisória de 40%.

A reclamada destaca o pleito genérico do reclamante. Menciona que o reclamante não junta documentos para comprovar sua alegação. Afirma que o trabalhador tem acesso aos recolhimentos do FGTS. Aduz que os depósitos do FGTS foram totalmente realizados. Requer a improcedência do pedido de FGTS e seus reflexos.

Ao exame.

A partir do exame do extrato de ID. fd451e0 (fls. 450/460), verifica-se, por exemplo, que a reclamada não realizou os depósitos relativos aos meses de janeiro a junho de 2021 (fl. 457), não demonstrando sequer seu pagamento com atraso, ônus que lhe competia nos termos da Súmula nº 461 do Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, julgo procedente a pretensão de recolhimento das diferenças do FGTS, acrescidas da multa de 40%, durante todo o contrato de trabalho, com a dedução dos valores a serem comprovados, em homenagem ao princípio da vedação do enriquecimento sem causa.

Destaco que as diferenças ora deferidas deverão ser recolhidas à conta vinculada da reclamante, nos termos do precedente vinculante do C. TST IRR 68:

“Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador”.

Outrossim, a fim de evitar eventual alegação de omissão no julgado, observo que o pedido de pagamento de FGTS se refere também às diferenças decorrentes dos reflexos dos demais pedidos formulados. A postulação já restou

analisada de forma individualizada nos itens anteriores. Logo, nada mais é devido ao reclamante a tal título.

Esclareço que, ainda que inexistisse pedido de deferimento de FGTS sobre os reflexos dos pedidos principais, conforme entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, tal recolhimento decorre de imposição legal, devendo ser efetuado independentemente de pedido da parte reclamante nesse sentido (artigo 15 da Lei 8.036/90).

DANO MORAL

O reclamante alega exposição a situações que afrontam a dignidade humana. Menciona o transporte de malotes de dinheiro sem treinamento específico, gerando receio de assaltos e perda de valores. Cita a dispensa discriminatória após comunicar doença renal grave. Afirmar ter laborado em ambiente insalubre sem adicional ou EPIs. Pretende indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00.

Por sua vez, a reclamada nega o transporte de malotes de dinheiro como transporte de valores. Menciona que os malotes são para depósito da fêria do dia em cofres nos ônibus, retirados apenas na sede da ré. Refere-se aos tópicos defensivos para os demais itens. Aduz que não há documentação que comprove a suposta ofensa. Afirmar que adota conduta proativa quanto ao assédio. Destaca a ausência de fundamento nas assertivas do reclamante. Reitera que sempre adotou medidas de proteção à saúde dos empregados. Sustenta a inexistência de prova de abalo psicológico. Requer a improcedência do pedido de indenização por danos morais. Sucessivamente, pleiteia que o pedido indenizatório não seja excessivo.

A testemunha PAULO CEZAR DA CRUZ afirma: *“que o reclamante fazia transporte de valores; que não havia orientação da empresa sobre como transportar esses valores; que a empresa não fornecia carro forte para transportar os valores; que o reclamante expressava medo em razão disso; que já foram assaltados; [...] que não recorda o ano do assalto; que a empresa acompanhou o boletim de ocorrência, atendimento médico e atendimento psicológico; que o transporte de valores é referente aos valores das passagens”*.

A testemunha ROSELI DA SILVA VIEIRA aduz: *“que os valores arrecadados com passagem ficavam registrados no BAD”*.

A testemunha MICHELE DOS SANTOS CORREA refere: *“que quando a reclamante era cobradora, antes de haver cofre, transportava valores fora do ônibus; que os cofres foram instalados nos ônibus em 2022”*.

Examino.

A CF garante, no art. 5º, V e X, indenização por danos morais decorrente da violação dos direitos da personalidade de alguém por outrem, como verdadeira preservação da dignidade da pessoa humana. Essa proteção ganha especial destaque nas relações de trabalho, mormente porque a dignidade, nesse contexto, nasce da própria valorização do trabalho humano.

O art. 186 do Código Civil, regente da matéria, dispõe que: *“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 art. 927, por seu turno, determina que *“aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”*.

De início, quanto à alegação de dispensa discriminatória, me reporto aos fundamentos expostos quando da análise do tópico pertinente ao pedido de reintegração/indenização supra analisado, em que o pedido foi julgado improcedente.

De outro lado, as testemunhas ouvidas confirmam o transporte de valores (malotes), o que torna incontroversa a alegação do reclamante. A testemunha ROSELI refere que *“os valores arrecadados com passagem ficavam registrados no BAD”* (fls. 625/736). Nesse sentido, ainda, a testemunha MICHELE, ouvida a convite da reclamada, destacou que *“os cofres foram instalados nos ônibus em 2022”*. Além disso, não há dúvidas de que o reclamante, ocupando a função de cobrador (até 09/09/2023), não era trabalhador especializado para o desempenho da função.

Nesses termos, impõe-se aplicar o entendimento recentemente vertido pelo C. TST, conforme Tema 61 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos, de observância obrigatória:

“O transporte de valores por trabalhador não especializado configura situação de risco a ensejar reparação civil por dano moral in re ipsa, independentemente da atividade econômica do empregador”.

Destaco a continuidade do transporte de valores pelo reclamante, nos mais de sete anos em que trabalhou como cobrador, em condições que não podem ser entendidas como as mais adequadas de segurança (malotes em transporte público de passageiros).

A indenização por danos morais encontra previsão no artigo 5º, V e X, da CF, embora seja de difícil quantificação. Isso porque a dor da vítima é incomensurável, sendo a indenização apenas uma forma de compensar financeiramente a dor sofrida. Para tal fixação deve-se levar em conta a gravidade da conduta, o comportamento da vítima, o porte econômico da empresa, como maneira de prevenir que outras situações semelhantes venham a ocorrer, bem como de punir o ofensor pela conduta lesiva (punitivo-pedagógica).

Assim, considerando os critérios antes mencionados, tendo em vista a natureza leve das ofensas perpetradas, fixo a indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00, observados os parâmetros do art. 223-G, § 1º, I, da CLT.

RETIFICAÇÃO DA CTPS. AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

O reclamante menciona que realizou concurso interno e passou a exercer a função de auxiliar administrativo a partir de 10/09/2023. Afirma que a CTPS digital não registra a mudança de cargo. Requer a retificação do cargo na CTPS para auxiliar administrativo a partir de 10/09/2023.

A reclamada menciona ser indevida a alteração do registro da CTPS para a função de auxiliar administrativo a partir de 10/09/2023. Afirma que a seleção interna para realocação de cobradores foi acompanhada pelo Ministério Público e constatada sua regularidade. Sustenta que, como empresa pública, somente pode alterar cargos e funções por meio de concurso público. Requer a improcedência do pedido de retificação da CTPS.

O reclamante, em depoimento pessoal, narra: *“que a empresa não ofertou para o depoente a realização de um curso para troca de função; que o depoente fez o curso por conta; que o depoente passou por um concurso interno para troca de função”*.

A testemunha ROSELI DA SILVA VIEIRA afirma: *“que a alteração de função da depoente foi em razão da extinção dos cargos de cobrador; que a reclamada fez uma seleção interna, uma lista, realocando os cobradores”*.

A testemunha MICHELE DOS SANTOS CORREA refere: *“que a empresa disponibilizou cursos, com a extinção dos cargos de cobrador”*.

Examino.

O reclamante junta sua CTPS digital (ID. 404413a - fl. 37).

A reclamada alega não ser devida a retificação da CTPS, sob o fundamento de que a mudança de função ocorreu por seleção interna, em razão da extinção do cargo de cobrador e que, como empresa pública, a alteração de cargos somente poderia ocorrer por concurso público, confirmando que não procedeu à alteração da função na CTPS do reclamante para auxiliar administrativo a partir de 10/09/2023.

No entanto, a justificativa apresentada pela reclamada não se sustenta, considerando a desestatização da empresa.

Assim, condeno a reclamada a proceder à alteração de função na CTPS digital do reclamante para o cargo de auxiliar administrativo, em 10/09/2023, no prazo de 5 dias a contar do trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de multa de R\$50,00 por dia no descumprimento da obrigação de fazer, limitada a 30 dias, a ser revertida ao reclamante.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS AOS PEDIDOS

Observo que, havendo pedidos líquidos e certos na petição inicial, a condenação se limita ao quantum ali especificado, sob pena de violação dos arts. 141 e 492 do CPC e do art. 840, §1º, da CLT.

Nesse sentido é o entendimento do C. TST, senão vejamos:

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. JULGAMENTO ULTRA PETITA . LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS A CADA UM DOS PEDIDOS DA PETIÇÃO INICIAL. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. A Corte Regional decidiu que , " quanto à limitação da condenação aos valores discriminados na petição inicial, a liquidação da sentença não está vinculada ao valor dado ao pedido pela peça inicial, pois os valores atribuídos na inicial representam apenas uma estimativa do conteúdo econômico dos pedidos e são formulados para fins de fixação da alçada, não havendo falar em limite do valor dos pedidos ". II. Este Tribunal Superior firmou entendimento de que, na hipótese em que existe pedido líquido e certo na petição inicial, o julgador fica adstrito aos valores atribuídos a cada um desses pedidos, de maneira que a condenação em quantia superior àquela fixada pelo Reclamante na reclamação trabalhista

caracteriza violação dos arts. 128 e 460 do CPC/1973. III. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (...) III. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-3087-48.2012.5.03.0029, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 28/06/2019). Grifei.

Portanto, na apuração dos valores decorrentes da condenação, deverão ser observados os valores atribuídos a cada pedido na petição inicial.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Não restou apurada nenhuma das condutas previstas no art. 80 do CPC e 793-B, da CLT, pelo que indefiro o requerimento formulado pela reclamada.

DEDUÇÃO E COMPENSAÇÃO

Não há dívidas recíprocas a compensar, a teor dos arts. 368 e seguintes do CC/2002, pelo que indefiro a compensação. Por outro lado, a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, se cabível, foi autorizada nos tópicos próprios.

JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Incidem juros e correção monetária sobre as verbas deferidas na presente decisão. Remeto à fase de liquidação de sentença a fixação dos critérios para atualização do débito, conforme entendimento majoritário no âmbito deste Regional.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA

Não há informações nos autos quanto à atual remuneração do reclamante. A despeito disso, em virtude da rescisão contratual, presumo o seu desemprego e, por consequência, a ausência de recursos para o pagamento das custas processuais (art. 790, 4º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017). Diante disso e tendo em conta a declaração de hipossuficiência financeira apresentada (ID. e8b1a21 - fl. 42), que possui presunção de veracidade, nos termos do art. 99, §3º, do CPC e da jurisprudência da SDI-1 do C. TST, defiro-lhe o benefício da Justiça Gratuita.

Saliento, ainda, que impugnação pela parte contrária deve ser acompanhada de prova. Sigo, no aspecto, o recente entendimento sedimentado pelo Pleno do C. TST no IRRR 21 (Incidente de Recursos de Revista e Embargos Repetitivos 21), acerca da Gratuidade de Justiça e critérios de concessão após a Lei nº 13.467/2017:

III - Havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC).

Desse modo, rejeito a impugnação apresentada pela parte reclamada, porquanto essa não produziu provas do não preenchimento dos requisitos por parte do reclamante, que pudessem afastar o benefício ora deferido.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Considerando o disposto no atual art. 791-A da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017), bem como os critérios previstos no § 2º do citado dispositivo legal, condeno as partes ao pagamento de honorários sucumbenciais recíprocos.

Ao procurador do reclamante resta devido o montante correspondente a 10% do valor de seu crédito bruto, conforme será apurado em liquidação de sentença.

Com base no art. 791, § 3º, da CLT e diante do quanto decidido nos autos do processo TST-RR-425-24.2018.5.12.0006, considerando ainda a transcendência da citada decisão, reconhecida a procedência parcial dos pedidos apresentados pelo reclamante, ao procurador da parte reclamada é devido o valor correspondente a 10% do montante relativo à parte em que ficou vencida, conforme será apurado em liquidação de sentença, considerando a diferença entre a soma atualizada dos valores constantes na petição inicial e o montante do crédito apurado como devido ao reclamante referente a cada um dos pedidos.

Contudo, considerando que o reclamante é beneficiário da justiça gratuita, os honorários por ele devidos ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executados se, em dois anos do trânsito em julgado, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de hipossuficiência, na forma do § 4º do artigo 791-A da CLT, nos termos da ADI 5.766, julgada pelo Plenário do STF em 20/10/2021, que declarou a inconstitucionalidade da expressão “*desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa*”.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Fixo os honorários periciais em R\$ 1.000,00, ante a extensão e a complexidade do laudo, atualizados conforme OJ 198, da SDI-1, do TST.

Ressalto que, também no julgamento acima referido, na data de 20/10/2021 o Tribunal Pleno do STF, nos autos da ADI 5.766, por maioria, declarou a inconstitucionalidade do *caput* e do § 4º do art. 790-B, que tratam da condenação do beneficiário da Justiça Gratuita ao pagamento de honorários periciais. Necessário considerar ainda que por força do art. 28 da Lei 9.868/99 tal decisão tem eficácia contra todos e é dotada de efeito vinculante, sendo devida a sua imediata observância.

Tendo sido concedido à parte reclamante o benefício da Justiça Gratuita, não há falar, portanto, em exigibilidade dos honorários periciais por parte desta, na forma do *caput* do art. 790-B da CLT, com sua redação dada pela Lei nº 10.537/2002, repristinada em virtude da declaração de inconstitucionalidade da redação dada pela Lei nº 13.467/17, devendo, portanto, ser requisitados à União pelo TRT da 4ª Região, providência que ora determino.

RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Autorizam-se os recolhimentos previdenciários da cota parte do empregado, que responderá financeiramente por ela (OJ n. 363, da SDI-1, do TST). Os recolhimentos do empregador devem incluir o SAT (Súm. 454 do TST), dispensado o recolhimento das contribuições a terceiros.

Os créditos da Previdência deverão sofrer atualização conforme índices legais próprios (art. 879, §4º, da CLT). Os valores dos recolhimentos previdenciários serão apurados mês a mês (Súmula 368, III, do TST), incidindo sobre as parcelas de que cogita o artigo 28, da Lei 8.212/91, ao qual me reporto para os fins do artigo 832, §3º, da CLT.

Ficam autorizados os descontos fiscais, que deverão ser calculados conforme Instrução Normativa nº 1.500/14 da Receita Federal, excluídos os juros de mora de sua base de apuração (Súm. 19 deste Regional). A incidência ocorrerá sobre as parcelas salariais, deduzida a cota parte do empregado nas contribuições previdenciárias.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Ressalto que esta magistrada levou em consideração todos os argumentos lançados na inicial e contestação, a luz do art. 489, §1º, do CPC, sendo prescindível constatarlos expressamente nesta decisão, notadamente por não serem juridicamente relevante ou capazes de infirmar a conclusão adotada.

Nesse sentido, já se manifestou o C. STJ:

“O julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão. A prescrição trazida pelo art. 489 do CPC/2015 veio confirmar a jurisprudência já sedimentada pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça, sendo dever do julgador apenas enfrentar as questões capazes de infirmar a conclusão adotada na decisão recorrida”. (STJ, EDcl no MS 21315/DF, S1 - DJE 15/06/2016)

Friso, por fim, que eventuais embargos de declaração fora das hipóteses legais de omissão, contradição ou obscuridade na sentença, serão considerados protelatórios, ensejando a imposição de multa.

5. DISPOSITIVO

Pelo exposto, este Juízo da 22ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE, nos autos da Reclamação ajuizada por RODRIGO GONCALVES DOS SANTOS, reclamante, em desfavor de CARRIS PORTO-ALEGRENSE LTDA., reclamadas, decide:

- rejeitar as preliminares;
- pronunciar, com base no art. 7º, XXIX, da CF, a prescrição de eventuais parcelas exigíveis anteriores a 06/09/2020, devendo-se observar a data de exigibilidade das verbas, extinguindo-as com resolução do mérito, com base no art. 487, II, do CPC, exceto as pretensões declaratórias.
- no mérito, julgar parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial para condenar a reclamada às seguintes prestações:
 1. horas extras pelo labor nos dias destinados a descanso semanal remunerado, quando não compensados no prazo legal. Esclareço que a

condenação diz respeito ao pagamento da dobra, na medida em que os repousos semanais já foram remunerados nas épocas próprias, não havendo controvérsia quanto a esse ponto.

Para esse efeito, deverão ser observados o divisor 220, a Súmula 264 do Tribunal Superior do Trabalho, e a evolução salarial, os cartões de ponto (BADs) e os dias trabalhados. Cabem reflexos em aviso prévio, férias (adicionadas de 1/3), nas gratificações de Natal e no FGTS com o acréscimo de 40%;

2. diferenças do FGTS, acrescidas da multa de 40%, durante todo o contrato de trabalho, com a dedução dos valores a serem comprovados, em homenagem ao princípio da vedação do enriquecimento sem causa;

3. indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00.

Deverá a reclamada proceder à alteração de função na CTPS digital do reclamante para o cargo de auxiliar administrativo, em 10/09/2023, no prazo de 5 dias a contar do trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de multa de R\$50,00 por dia no descumprimento da obrigação de fazer, limitada a 30 dias, a ser revertida ao reclamante.

Defiro os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

Honorários de sucumbência nos termos da fundamentação.

Fixo os honorários periciais técnicos em R\$1.000,00, ante a extensão e a complexidade do laudo, atualizados conforme OJ 198, da SDI-1, do TST, pelo reclamante, dispensados. Requisite-se ao Tribunal.

Tudo nos termos da fundamentação supra, que integra este *decisum* para todos os fins.

Liquidação por simples cálculo.

Não há dívidas recíprocas a compensar, a teor dos arts. 368 e seguintes do CC/2002, pelo que indefiro a compensação. Por outro lado, a dedução dos valores comprovadamente pagos a idêntico título, se cabível, foi autorizada nos tópicos próprios.

Incidem juros e correção monetária sobre as verbas deferidas na presente decisão. Remeto à fase de liquidação de sentença a fixação dos critérios para atualização do débito, conforme entendimento majoritário no âmbito deste Regional.

Autorizam-se os recolhimentos previdenciários da cota parte do empregado, que responderá financeiramente por ela (OJ n. 363, da SDI-1, do TST). Os recolhimentos do empregador devem incluir o SAT (Súm. 454 do TST), dispensado o recolhimento das contribuições a terceiros.

Os créditos da Previdência deverão sofrer atualização conforme índices legais próprios (art. 879, §4º, da CLT). Os valores dos recolhimentos previdenciários serão apurados mês a mês (Súmula 368, III, do TST), incidindo sobre as parcelas de que cogita o artigo 28, da Lei 8.212/91, ao qual me reporto para os fins do artigo 832, §3º, da CLT.

Ficam autorizados os descontos fiscais, que deverão ser calculados conforme Instrução Normativa nº 1.500/14 da Receita Federal, excluídos os juros de mora de sua base de apuração (Súm. 19 deste Regional). A incidência ocorrerá sobre as parcelas salariais, deduzida a cota parte do empregado nas contribuições previdenciárias.

Custas pela parte reclamada no importe de R\$260,00, calculadas sobre R\$13.000,00, valor dado à condenação.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

PORTO ALEGRE/RS, 08 de janeiro de 2026.

BEATRIZ FEDRIZZI BERNARDON

Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por BEATRIZ FEDRIZZI BERNARDON, em 08/01/2026, às 14:37:09 - c631c9a
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/25122311322647100000180330924?instancia=1>
Número do processo: 0020828-75.2024.5.04.0022
Número do documento: 25122311322647100000180330924