



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0011758-59.2024.5.03.0055**

Relator: PAULO CHAVES CORREA FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/11/2025

Valor da causa: R\$ 144.995,58

Partes:

RECORRENTE: LETICIA DE SOUZA SILVA

ADVOGADO: LETICIA ISABELLA CHAVES REZENDE

ADVOGADO: RENATA LOURES MOREIRA

RECORRENTE: GESTAO EDUCACIONAL NOGUEIRA E SAD LTDA

ADVOGADO: HÉRLOM CARLOS DA FONSECA CHAVES

RECORRIDO: GESTAO EDUCACIONAL NOGUEIRA E SAD LTDA

ADVOGADO: HÉRLOM CARLOS DA FONSECA CHAVES

RECORRIDO: LETICIA DE SOUZA SILVA

ADVOGADO: LETICIA ISABELLA CHAVES REZENDE

ADVOGADO: RENATA LOURES MOREIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE CONSELHEIRO LAFAIETE
ATOrd 0011758-59.2024.5.03.0055
AUTOR: LETICIA DE SOUZA SILVA
RÉU: GESTAO EDUCACIONAL NOGUEIRA E SAD LTDA

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

LETÍCIA DE SOUZA SILVA ajuizou ação trabalhista em face de **GESTÃO EDUCACIONAL NOGUEIRA E SAD LTDA.**, alegando o descumprimento de normas trabalhistas pela parte empregadora. Postulou o pagamento das parcelas indicadas na inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$144.995,58. Juntou documentos.

A parte reclamada apresentou contestação na qual pugnou pela improcedência dos pedidos, ou, em caso de condenação, a compensação/dedução das parcelas quitadas a idêntico título.

Audiência inicial realizada, mantendo-se as partes inconciliáveis.

A parte autora impugnou a defesa.

Na audiência em prosseguimento, foram inquiridas três testemunhas arroladas pelas partes.

Razões finais orais remissivas.

Conciliação final rejeitada.

É o relatório.

Decido.

II - FUNDAMENTOS

LIMITES DA LIDE

Em observância aos princípios da adstrição/congruência, os limites da lide, estabelecidos com a propositura da inicial, serão considerados, conforme dispõem os arts. 141 e 492 do CPC c/c art. 769 da CLT.

Note-se, entretanto, que a indicação pecuniária dos pedidos serve tão somente ao propósito de fixar a alçada e determinar o rito processual, no caso ordinário. Não se trata de limite para apuração das importâncias das parcelas objeto de condenação, em liquidação de sentença.

IMPUGNAÇÃO DE DOCUMENTOS E VALORES

Rejeito a impugnação aos documentos e valores, à vista do artigo 830 da CLT/17. Ainda, as impugnações são genéricas e não fundamentadas e ao Juízo compete a livre apreciação dos elementos de prova constantes dos autos, nos termos do artigo 371 do CPC/15 c/c 796 da CLT/17.

Ademais, o valor atribuído aos pedidos na petição inicial é compatível com as pretensões deduzidas pela parte autora e a parte ré não apontou objetivamente os valores que entende incorretos.

Ressalto, por fim, que as verbas porventura deferidas à parte autora serão apuradas em liquidação de sentença, pelo que se mostra ineficaz a impugnação apresentada pela parte ré, conforme artigo 12, §2º, da IN 41/2018 do C. TST.

PROTESTOS

A parte reclamada apresentou protestos em razão do indeferimento do depoimento pessoal da reclamante.

Ocorre que, no entendimento deste Juízo, o depoimento pessoal da parte não se mostra providência útil para esclarecimento do presente caso.

Destaca-se que a dispensa do depoimento das partes não configura cerceamento do direito de defesa, pois no Processo do Trabalho, a oitiva pessoal dos litigantes é uma faculdade do juiz, conforme disposto no art. 848 da CLT, conforme já salientado na ata de ID [fc71abb](#).

Nessa senda, rejeitados os protestos e mantida a decisão proferida em audiência.

A parte reclamada também lançou protestos em face da decisão que rejeitou a contradita da testemunha Fernanda Nogueira Arantes, que foi indeferida com fulcro na Súmula 357 do TST, nada havendo a ser modificado.

Cabe a este Juízo presidir a instrução do feito e zelar pela celeridade e eficácia da prestação jurisdicional, sendo que não se verifica, nos atos realizados, qualquer ofensa ao devido processo legal, ao contraditório e ampla defesa, de modo a demonstrar vício formal ou material na condução da instrução do processo.

Registre-se que os protestos somente consignaram a discordância das partes acerca de decisões, devidamente fundamentadas. Cabe às partes prejudicadas valer de seu efeito antipreclusivo perante as instâncias superiores.

MÉRITO

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO ANTERIOR AO REGISTRO

A parte autora alega que foi admitida em 02/05/2022, na função de Coordenadora Administrativa, mas somente foi registrado o contrato em sua CTPS em setembro de 2022. Requer o reconhecimento de vínculo em período anterior ao registro.

A parte reclamada afirma em defesa que em raríssimas oportunidades, a partir de maio de 2022, a Reclamante prestou serviços para a Reclamada de forma eventual, sendo certo que nessas ocasiões trabalhou, quando muito, meio expediente. Afirma que a Reclamante trabalhou em outra empresa até poucos dias antes de ser contratada pela Reclamada, o que poderá ser comprovado após a análise do CNIS da Reclamante.

À análise.

Para que seja configurado o liame empregatício, faz-se necessária a presença concomitante dos elementos fático-jurídicos indicados nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade.

A avaliação da presença ou ausência destes elementos pelo juiz é feita à luz da realidade, independentemente do preenchimento de requisitos meramente formais. Assim, a forma de prestação da atividade e as condições em que se desenvolveram as obrigações contratadas são os indicadores da real qualificação dos contratantes.

Ao admitir a prestação de serviços da autora, invocando fato impeditivo/modificativo do direito autoral, a parte ré, nos termos dos artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, atraiu para si o encargo probatório, em relação ao período em que admitiu ter havido prestação de serviços sem anotação na CTPS.

A prova documental confirma a prestação de serviços da autora a partir de maio de 2022, como, por exemplo, o e-mail enviado em nome da instituição reclamada, divulgando os serviços prestados pela ré, utilizando-se de endereço eletrônico institucional. No e-mail enviado em 30/06/2022, a reclamante se qualifica como "Coordenadora Pólo Conselheiro Lafaiete" (ID 657cc898, fls. 129 e 131 do PDF).

Interrogada na audiência de ID [fc71abb](#), a reclamante disse que: *"até agosto de 2022 a reclamante estagiava de 07h às 12 horas, nas dependências da CSN."*

A prova oral produzida também confirma a prestação de serviços anterior à anotação da CTPS, respondendo a testemunha Fernanda Nogueira Arantes que a reclamante começou a trabalhar no início de 2022, em maio. Disse que a autora exercia as mesmas funções, sendo contratada para ser coordenadora. A depoente não soube informar sobre a jornada de trabalho da autora, afirmando que trabalhava em polo diferente, na cidade de Andrelândia.

A testemunha Rahelleen Silva e Souza, tendo trabalhado na reclamada de junho de 2022 a outubro de 2022, afirmou que trabalhou com a autora e que a autora exercia a função de coordenadora administrativa. Disse que a autora começou em meio período, porque conciliava com outro emprego e depois passou para o período integral. Informou a depoente que quando começou a trabalhar a autora já tinha começado e que a autora passou para o período integral uns dois meses antes da depoente sair.

Assim a prova oral corrobora as alegações da autora, no sentido de que foi admitida antes do registro formal na CTPS, sendo que a data indicada na inicial coincide com a informada pela defesa como início da prestação de serviços de forma eventual.

Ademais, a eventualidade restou afastada, uma vez que o trabalho era prestado ao longo de toda a semana, ainda que ocorresse em regime de meio período.

Dessa forma, diante da comprovação do início das atividades da autora antes do período efetivamente anotado em sua CTPS e reconhecimento pela

parte reclamada que a prestação de serviços se iniciou em maio de 2022, também corroborada pela prova documental, acolho como data de início do pacto laboral a informada pela autora, qual seja, 02/05/2022.

Quanto à função, verifico que consta no contrato de trabalho de ID [c5ca7c2](#), fl. 125, o exercício da função de Coordenadora Administrativa, função que foi exercida pela reclamante desde o início da relação contratual, porém, com jornada reduzida de meio período, conforme confessado pela autora.

O salário contratual que consta na cláusula 4ª do contrato anexado é no valor mensal de R\$2.000,00. Porém, considerando-se que a prestação de serviços no período se deu de forma parcial (meio período), fixo que o salário recebido de 02/05/2022 a 01/09/2022 foi no importe de R\$1.000,00, mensais.

Por todo o exposto, reconheço e declaro o vínculo empregatício havido entre as partes e julgo procedente o pedido de retificação da CTPS da autora, para constar a data de admissão em 02 de maio de 2022, mantendo-se, inalterado o cargo, em regime de trabalho em tempo parcial (meio período) e constando como salário do período o valor de R\$1.000,00, mensais.

Via de consequência, condeno a reclamada ao pagamento de 4/12 de 13º salário, 4/12 de férias acrescidas de um terço e FGTS e multa de 40% sobre os salários quitados e 13º salário, tendo como base o salário mensal de R\$1.000,00, ora fixado.

A parte empregadora deverá proceder à retificação da CTPS digital da obreira, nela consignando data de admissão em 02 de maio de 2022, cargo de coordenadora administrativa, e constando como salário do período o valor de R\$1.000,00, mensais, no prazo de 05 dias contados do trânsito em julgado, independentemente de intimação específica, comunicando nos autos seu efetivo cumprimento, sob pena de multa diária de R\$100,00 até o limite de R\$1.000,00.

Descumprida a obrigação, a Secretaria do Juízo procederá às anotações devidas na CTPS da parte autora, nos termos do art. 39 da CLT, sem prejuízo da cobrança e execução da multa fixada.

Registre-se que os valores devidos a título de FGTS deverão ser recolhidos em conta vinculada, observando o disposto no Art. 26-A da Lei nº 8.036/1990 e do Tema 68 do TST (TST RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201).

MULTA DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT

A razoável controvérsia lavrada nos autos afasta a incidência da multa prevista no art. 467 da CLT, parcela que indefiro.

Não havendo prova de pagamento intempestivo das verbas rescisórias, eis que o TRCT foi assinado pela autora no dia do afastamento (ID [4396ddd](#), fl. 30), indefiro a multa do art. 477 da CLT.

SALÁRIO EXTRA FOLHA. INTEGRAÇÃO

Afirma a reclamante que recebia um valor de R\$500,00 "por fora", pago de forma não oficial pela Reclamada, que não foram considerados para o cálculo correto das verbas trabalhistas e rescisórias, como aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS com multa de 40%. Requer a integração do valor pago por fora e o pagamento dos reflexos respectivos.

A reclamada alega que em algumas ocasiões pagou à reclamante um valor a título de premiação, especificamente quando ela desenvolveu suas atividades além do que era esperado.

Pois bem!

Conforme o art. 457, § 2º, da CLT, os valores pagos a título de prêmio não integram a remuneração do empregado e não constituem base para a incidência de encargos trabalhistas.

Os extratos da conta bancária da reclamante confirmam o recebimento do valor de R\$500,00 em 13/10/2023 e em 06/12/2023.

As testemunhas ouvidas confirmam que havia o pagamento de um valor "por fora", de 500,00. A testemunha Ana Flávia dos Santos Melo afirmou que o pagamento era feito todo mês, porém afirmou que *"Era uma comissão e era referente a uma meta, mas no cargo da Coordenadora Administrativa, essa comissão era fixa quinhentos por mês."* Indagada a depoente se o valor era quitado mesmo se ela não atingisse a meta, respondeu: *"Então, como eu disse, a Comissão para a Coordenadora Administrativa era fixa. Era todo mês, esse valor de quinhentos reais. Todo mês. Ela recebia a mesma comissão. Não tinha a meta específica. Essa comissão era pago pelos números de alunos que o Polo fazia perante o período."* Novamente indagada se não tivesse essa quantidade de alunos, ainda assim recebia, respondeu que "recebia". De igual modo, a testemunha trazida pela reclamada, Rahelleen, respondeu que mesmo se não fosse atingida a meta a reclamante recebia o valor de R\$500,00.

Verifica-se que, conquanto a testemunha Ana Flávia tenha afirmado que a comissão era referente a uma meta no cargo da coordenadora administrativa, aduziu também que não tinha meta específica, que era pago pelos números de alunos que o polo fazia no período, demonstrando que não havia critérios claros para o pagamento da parcela.

Destaca-se ademais que, embora a autora tenha acostado aos autos apenas os extratos relativos a dois meses do período contratual, outubro e dezembro de 2023, a testemunha informa que havia pagamento em espécie, realizados diretamente pelo preposto da reclamada, o que confirma o recebimento do valor em todos os meses do período contratual.

Consta nos autos na conversa havida por WhatsApp, ID [0aca62b](#), fl. 143, indagação da autora ao representante da reclamada, de nome Geraldo, se a comissão já viria incluída no salário e requerendo o envio do PIX do valor, em mensagem enviada no dia 06/12/2023, cujo pagamento foi realizado no mesmo dia, situação que confirma a insatisfação dos colaboradores com o pagamento realizado “por fora”, sem incidência reflexa nas demais parcelas salariais.

No contexto analisado, confirma-se a tese autoral quanto ao pagamento extrafolha, bem como demonstra que foi realizado em todos os meses do contrato, o que conclui ter ocorrido a partir da assunção da reclamante ao cargo de coordenadora administrativa em horário integral, com a anotação da CTPS em 02/09/2022, seja porque não houve alegação expressa na inicial quanto ao pagamento no período de trabalho em tempo parcial, seja porque não houve pedido expresso de pagamento reflexo da parcela no período anterior à anotação da CTPS, ou ainda, por ausência de apontamento das testemunhas quanto ao período sem anotação da CTPS.

Registra-se que, diversamente das comissões, que são quitadas em percentual meramente sobre a produtividade aperfeiçoada, os prêmios consistem em toda espécie de recompensa que a empresa se propõe pagar a partir de uma meta, hipótese em que o empregado deve alcançar determinado patamar de produção, dentre outros critérios fixados.

Assim, o reconhecimento da natureza de comissão, ainda que intitulada como “prêmio”, pressupõe a característica da mera contraprestação ao trabalho ordinariamente realizado, ou seja, ser a parcela devida pela simples produção realizada.

Em se tratando de prêmio, quitado conforme estipulação de metas livremente pela empresa, individuais ou coletivas, não apenas relacionada à produção ordinária dos empregados, o empregador poderá livremente fixar critérios próprios de apuração, inclusive a base de cálculo (valor) e a forma de pagamento.

No caso dos autos, todavia, extrai-se da prova testemunhal produzida que a parte autora foi beneficiada, com quantias mensais, por meio de depósito bancário ou pagamento em espécie, independentemente do atingimento da meta apontada, que seria relacionada ao número de alunos do polo.

Portanto, os valores em questão efetivamente quitados “por fora”, sem discriminação pela parte reclamada, detêm inegável natureza salarial, uma vez comprovado que decorriam exclusivamente do trabalho da obreira, sendo quitado com a habitualidade mensal, independentemente do atingimento de metas.

Ainda que considerasse a natureza de prêmio, o pagamento habitual confere a essa parcela indiscutível natureza salarial, devendo integrar a remuneração obreira, inclusive revelando-se uma condição benéfica que se incorporou ao contrato da parte autora.

Registra-se, ainda, que a parte reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar os valores efetivamente quitados e a integração das mencionadas parcelas nas demais verbas contratuais, mesmo porque, defendeu a natureza indenizatória da parcela argumentando que não eram devidos os reflexos pretendidos.

Logo, impõe-se reconhecer os valores apontados na exordial, qual seja, de R\$500,00 por mês, durante o vínculo contratual de trabalho em tempo integral, a partir de 02/09/2022.

Diante disso, reconheço o pagamento de salário extrafolha, no valor mensal de R\$500,00, durante o vínculo contratual de trabalho em tempo integral, a partir de 02/09/2022, com integração à remuneração e, por consequência, defiro o pagamento os reflexos respectivos sobre DSR's (Súmula 172/TST), férias com um terço, 13º salários, aviso prévio, horas extras pagas e/ou deferidas e, de tudo, exceto férias indenizadas com um terço, em FGTS com 40%, conforme se apurar em liquidação.

DIFERENÇAS DO SEGURO DESEMPREGO

O cálculo do benefício do seguro-desemprego realizado com base em remuneração inferior àquela efetivamente devida ao trabalhador, por culpa do reclamado, implica a condenação ao pagamento de diferenças, com fundamento no artigo 927 do Código Civil, para ressarcir o empregado dos prejuízos suportados.

É certo que o benefício é pago com base em faixas salariais, não importando em aumento o simples fato da integração da parcela ora reconhecida ao salário da autora.

Para o exercício de 2024, os valores a serem considerados, conforme consulta em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/janeiro/divulgada-tabela-anual-do-seguro-desemprego-para-o-ano-de-2024>, eram os seguintes:

Salários de até R\$2.041,39 – multiplica-se o salário médio por 0,8;

Salários de R\$2.041,39 até R\$3.402,65 – o que exceder a R\$2.041,39, multiplica-se por 0,5 e soma-se com R\$1.633,10;

Salários acima de R\$3.402,65 – o valor será invariável de R\$2.313,74.

No presente caso, verifico no documento de ID [74569b7](#), que a autora recebeu o valor de R\$1.412,00 mensais a título de seguro desemprego, o que revela que a ausência do salário extra folha no cálculo do benefício lhe gerou prejuízo, já que com a integração da parcela o benefício estaria inserido em faixa salarial superior à que foi considerada.

O prejuízo material corresponde à diferença entre o valor das parcelas do seguro-desemprego que a autora efetivamente recebeu, e o valor que ela teria recebido se observadas as parcelas salariais reconhecidas nesta sentença, devendo ser observadas as regras para pagamento do benefício e os valores efetivamente recebidos, com comprovação nos autos.

Sendo assim e considerando as diferenças de comissões extra folha que foram integradas por esta decisão à remuneração da autora, julgo procedente o pedido de indenização substitutiva das diferenças do seguro desemprego, conforme se apurar em liquidação.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

Diz a reclamante que foi formalmente contratada pela reclamada para desempenhar a função de coordenadora administrativa, porém, desde o início do contrato, foi incumbida de exercer atividades que extrapolam suas atribuições originais, realizando também tarefas de coordenadora pedagógica, fechamento de caixa, atendimento ao cliente, serviços de vendas, panfletagem, colagem de cartazes em via pública, faxina, serviços externos como compras em supermercado, entre outras atividades. Requer a condenação da Reclamada ao pagamento de adicional de 40% por desvio ou acúmulo de função durante todo o contrato, com reflexos em férias acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado e FGTS com acréscimo de 40%.

A reclamada nega a pretensão afirmando que jamais autorizou a reclamante a exercer outra função senão aquela contratada.

À análise.

A caracterização do desvio de função ocorre quando um trabalhador, contratado para exercer determinado conjunto de atividades, passa a

desempenhar tarefas estranhas às inicialmente pactuadas, normalmente com maior complexidade, as quais pertencem a outro cargo previsto em plano de cargos e salários ou em instrumentos negociais coletivos, sem perceber a majoração salarial correspondente.

O acúmulo de função, por sua vez, somente se configura quando o empregado, contratado para exercer uma função específica, passa a desempenhar outra atividade afeta a cargo totalmente distinto, resultando, daí, evidente desequilíbrio entre o objeto de trabalho contratado e o efetivamente executado pelo empregado, com locupletamento indevido do empregador.

É necessário que as funções sejam desempenhadas de forma habitual e, além disso, que as responsabilidades sejam suficientemente distintas para justificar o acúmulo, especialmente quando são incompatíveis com a condição pessoal do empregado ou quando não houver pessoal adequado para realizar as tarefas acumuladas.

Importante ressaltar que, via de regra, o contrato de trabalho é caracterizado pela subordinação do trabalhador às ordens do empregador, não ocorrendo nenhuma ilicitude na exigência de cumprimento de mais de uma tarefa durante a jornada pactuada, aplicando-se, no caso, o parágrafo único do artigo 456, da CLT, assim redigido: *"À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal"*.

Dessa forma, é lícito e razoável que o empregador atribua outras tarefas ao empregado, a fim de adequar a prestação de serviços às necessidades do empreendimento, desde que tais tarefas não revelem aumento significativo das responsabilidades e atribuições do empregado, causando desequilíbrio na relação contratual.

No presente caso, revela-se na prova documental, pelas conversas trocadas com o superior da reclamante via WhatsApp, trazidas no ID [0aca62b](#), que a reclamante era responsável por diversas atividades que entendo serem inseridas nas atribuições de coordenadora administrativa, como o controle e fechamento de caixa, atendimento ao cliente, serviços de vendas, panfletagem, colagem de cartazes em via pública e serviços externos de compras de suprimentos, que eram realizados, em sua maioria, junto com a equipe, visando obtenção de novos alunos para os cursos oferecidos, o que não se dissocia das responsabilidades do cargo ocupado e não consistem em acúmulo ou desvio de função.

Tocante à alegação de acúmulo do cargo de coordenadora pedagógica e dos serviços de limpeza, a prova oral trouxe elementos importantes ao deslinde das controvérsias. Vejamos.

Sobre o tema a testemunha Fernanda Nogueira Arantes afirmou que a autora era responsável pela parte administrativa do polo, por qualquer problema que tivesse internamente no polo e por questão burocrática. Informou que no polo de Conselheiro Lafaiete tinha coordenadora pedagógica de nome Taciane, que era a responsável pela assistência para os alunos, mas foi demitida após a entrada da autora. Declarou que: *“...no segundo semestre de dois mil e vinte e dois. Nos dois polos foram desligadas as coordenadoras devido à questão de quantidade de alunos. A Uniub criou uma regra que tinha que ter no mínimo trezentos alunos para ter essa profissional aí, como não tinha nos dois polos. Eles desligaram. Aí a gente ficou exercendo a função. Foi direcionado para a gente fazer. Quem passou a exercer a função da Taciana foi a Letícia. Ela tinha que dar assistência para os alunos. Aplicação de prova, colação de grau, época de Prouni tinha que dar assistência para os alunos. Toda a parte pedagógica que era dessa profissional foi direcionada para ela. Porque se ela não fizesse, não teria quem pudesse estar fazendo, os alunos iam ficar sem essa assistência. Além dessa da coordenação administrativa e da pedagógica, ela fazia parte de faxina no polo, pelo que a gente conversou. Mas assim foi conversado em reuniões. Isso, mas eu não consigo afirmar, porque eu não estava presencialmente. Tinha reuniões que a gente participava diretamente com o pessoal da Uni Ub, reuniões internas nossas para estar fechando algumas coisas. Então sempre a gente participava das mesmas reuniões. E, no entanto, a nossa permissão, quando a gente era contratada como coordenadora administrativa, não tinha acesso às mesmas coisas no sistema que a coordenadora pedagógica tinha. Teve que ter autorização do Geraldo ou outros funcionários de Barbacena para que liberassem para a gente, senão a gente não conseguia aplicar a prova. A gente não conseguia fazer colação de grau. Então, assim teve que ter essa alteração, até no sistema, para que a gente conseguisse fazer a função, porque ela era restrita somente à coordenadora pedagógica. Porque nos polos seguia o mesmo perfil aqui em Andrelândia. Tinha faxineira no início. O que foi passado é que no polo de conselheiro, não tinha? Então eu não consigo afirmar.”*

A segunda testemunha trazida pela reclamante, Ana Flávia dos Santos Melo, afirmou ter sido contratada para ser coordenadora administrativa e que a autora exercia os cargos de coordenadora administrativa e coordenadora pedagógica. Declarou: *“eu fui contratada para ser coordenadora administrativa porque a Letícia exercia acúmulo de função. Ela exercia a função de Coordenadora Administrativa e coordenadora pedagógica, eu fui contratada para exercer a função de Coordenadora Administrativa e ela ficar somente com o cargo de coordenadora pedagógica.”* A respeito do serviço de faxina, a depoente afirmou a princípio que não havia diarista no

polo de Conselheiro Lafaiete, porém, informou que conhecia as senhoras Isabel e Aparecida que faziam faxina de quinze em quinze dias, mas não era diariamente.

Por fim, a testemunha Rahelleen Silva Souza, ouvida a rogo da reclamada afirmou que: *“Se não me engano. Não sei se era semanal ou quinzenal, como já faz algum tempo, mas era uma certa frequência. Nos outros dias, era cada um com sua mesa, ninguém varria, não lavava banheiro, não circulava muita gente. Era só os funcionários, mesmo. Por ser EAD, o fluxo era pequeno. No início tinha coordenadora pedagógica, mas ela saiu antes da minha saída. Na verdade, trocou porque essa coordenadora era contratada pela Uniub, que é a instituição procedente e ela foi dispensada. Mas uma outra coordenadora foi designada para o Polo, que é a coordenadora de Barbacena. O nome dela é Joana. Ela dava suporte para os alunos aqui. Eu saí ela ainda estava. As atividades de coordenação pedagógica são o acompanhamento do aluno. Colar grau e aplicar prova é atividade administrativa.”*

Destaca-se que a testemunha Rahelleen trabalhou na reclamada apenas no período de junho a outubro de 2022, razão pela qual os apontamentos no sentido de que a coordenadora de Barbacena teria assumido a função de coordenadora pedagógica nesta cidade não se sobrepõe aos apontamentos das demais testemunhas no sentido de que a autora acumulou os cargos de coordenadora administrativa com as funções do cargo de coordenadora pedagógica após a dispensa da Sra. Taciane, ocorrido no segundo semestre de 2022.

Prevalece quanto ao tema, os depoimentos Fernanda e Ana Flávia que, quanto ao ponto, mostraram-se mais coesos e coerentes entre si, salientando-se que todas as testemunhas apontam a saída da coordenadora pedagógica no mesmo período de 2022.

Quanto ao acúmulo, constata-se na narrativa das testemunhas o desligamento da coordenadora pedagógica e, nos apontamentos das testemunhas Fernanda e Ana Flávia, a assunção das atribuições do cargo pela reclamante, que passou a assumir a execução de atividades totalmente distintas das quais exercia em virtude do cargo contratado.

É certo que o exercício do cargo de Coordenadora Administrativa torna o empregado responsável por uma série de atividades e tarefas desenvolvidas em seu polo de atuação, inclusive em relação a outros empregados, uma vez que responsável pela entrega e qualidade do trabalho de toda a equipe que coordena. Nessa linha, as tarefas administrativas, de controle e fechamento de caixa, do setor de compras e de divulgação da empresa e serviços de vendas também são atribuições que se relacionam com o trabalho da coordenadora.

Por outro lado, havia cargo específico na reclamada que foi subtraído, o que exigiu da autora a assunção de tarefas diversas, com outras responsabilidades de área de atuação distinta junto aos alunos, o que, por certo, causou desequilíbrio na relação contratual inicialmente ajustadas.

Já no tocante à alegação de que a autora também acumulou a tarefa de faxina, a prova oral não lhe socorre, ficando esclarecido que havia serviço de faxina contratado periodicamente e que, no dia a dia, cada empregado cuidava de limpar a própria mesa, conforme apontado pela testemunha Rahelleen, situação que se mostra condizente com o ambiente corporativo, estando em consonância com o que ordinariamente acontece.

Quanto ao período de acúmulo de função, fixo ter ocorrido a partir do registro da CTPS da autora, em 02/09/2022, seja porque no período anterior esta se ativava somente em meio período, seja porque é condizente com a época de dispensa da coordenadora Taciane, ausentes parâmetros mais específicos.

Fixo ainda que o acúmulo perdurou até a contratação da nova coordenadora, Ana Flávia dos Santos Melo, ouvida como testemunha e que relatou ter sido contratada para o cargo de coordenadora administrativa porque a autora estava acumulando os cargos.

Consta nos autos de nº 0011466-40.2025.5.03.0055, movidos pela testemunha Ana Flávia em face da reclamada, a contratação ocorrida em 11/01/2024, conforme TRCT anexado ao ID a04d0de daqueles autos, razão pela qual, fixo que o acúmulo de função ocorreu de 02/09/2022 até 10/01/2024.

Por tais motivos, ante o rol de atribuições que a autora passou a acumular, considerando-se que não foi apontada diferença salarial entre o cargo contratado e o acumulado, defere-se o pagamento do adicional, no importe de 20%, que deverá ser calculado com base no salário inicialmente contratado para o período integral, de R\$2.000,00, com as alterações ocorridas no período e as diferenças decorrentes da integração do salário extra folha, observando-se os limites do pedido, e que a pretensão de pagamento do percentual de 40% se deu também em virtude do acúmulo de outras atribuições que não foram comprovadas.

A parcela possui natureza salarial, repercutindo e gerando reflexos, no período, em férias com um terço, 13º salários, horas extras quitadas e ou deferidas e, de tudo, exceto férias indenizadas com um terço, em FGTS com multa de 40%, o que defiro.

Indefiro reflexos em aviso prévio diante da limitação temporal da parcela.

ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Afirma a autora que realizava atividades financeiras que incluíam o fechamento de caixa e o manuseio de valores. Essa prática era parte de sua rotina de trabalho, conforme demonstram os e-mails e relatórios anexados, que evidenciam sua responsabilidade pelo controle financeiro e pela movimentação de numerário em nome da Reclamada. Requer o pagamento do adicional de quebra de caixa na forma da norma coletiva.

A reclamada alega que a autora não exercia permanentemente a função de caixa.

Ao exame.

De fato, conforme analisado no tópico antecedente, a autora exercia o cargo de coordenadora administrativa, acumulando as funções do cargo de coordenadora pedagógica, o que, por si, já afasta qualquer alegação no sentido de que tenha exercido a função de caixa, de forma permanente, como exigido na cláusula normativa que fixa o pagamento da parcela (v. Cláusula 8ª Da CCT 2022/2023, fl. 36, ID [8d13953](#)).

No mesmo sentido os apontamentos das testemunhas revelando apenas que a autora fazia o controle de valores disponibilizados pela empresa para pagamento de despesas pontuais como compras, lanches, propagandas, utensílios, pagamento de faxina, conforme narrou a testemunha Fernanda, que informou que a autora não ficava só por conta do caixa.

Portanto, nada a deferir.

INTERVALO INTRAJORNADA

Afirma a reclamante que não usufruía integralmente do intervalo intrajornada, gozando em média 30 minutos por dia, razão pela qual requer o pagamento do tempo suprimido do intervalo, com o adicional legal.

É fato incontroverso que a reclamada contava com menos de 20 empregados, durante o contrato sob análise, conforme relação de empregados vinculados apresentada sob os ID [5d9ab65/290a148](#), estando dispensada do registro de ponto, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT (com a redação dada pela Lei 13.874 de 20/09/2019).

Nesse contexto, era ônus da reclamante comprovar a alegada supressão parcial do intervalo intrajornada (art. 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu, inexistindo prova nesse sentido.

Do contrário, a única testemunha ouvida a respeito do intervalo declarou que parava para o almoço, cada um em um horário, sendo no caso da depoente, das 12h às 13h30.

Por esses fundamentos, julgo improcedente o pedido de pagamento da hora intervalar.

TRABALHO EM FERIADOS

Alega a reclamante que foi convocada a laborar em feriados, sem que fosse concedida folga compensatória ou o pagamento devido. Diz que teve compensação de horas nos feriados dos dias 20, 21 e 22 de fevereiro (segunda, terça e quarta de Carnaval), porém entende que devem ser quitados por se tratar de feriados. Aduz ainda que, nos dias 5, 6 e 7 de abril (Semana Santa) e no feriado de 15 de outubro (Dia do Professor) a reclamante trabalhou normalmente, sendo que tais dias, além de não terem sido remunerados, também não foram compensados. Afirma que a norma coletiva veda a prática, pelo que, requer o pagamento em dobro das horas trabalhadas em domingos e feriados, com reflexos.

A reclamada alega que eventual trabalho em feriado foi compensado com o descanso em outro dia.

Pois bem!

A CCT trazida com a inicial, cuja aplicação ao contrato sob análise não foi impugnada pela reclamada, estabelece os dias em que é vedado exigir trabalho do empregado auxiliar de administração escolar, salvo se houver a compensação de horário (ID [8d13953](#), fl. 49, Cláusula 33ª da CCT 2022/2023).

Portanto, para os dias em que houve a compensação já apontada na inicial, 20, 21 e 22 de fevereiro (segunda, terça e quarta de Carnaval), não é devido o pagamento pleiteado.

Quanto aos dias 5, 6 e 7 de abril (Semana Santa no ano de 2023) e o feriado de 15 de outubro (Dia do Professor no ano de 2023, que ocorreu em um domingo), a reclamante alega ter trabalhado e não ter havido a compensação respectiva.

Na mensagem enviada em 05 de abril de 2023, via WhatsApp (ID [0aca62b](#), fl. 155), o Sr. Geraldo informa à reclamante que o trabalho nos polos será até quinta-feira, com folga na sexta feira da paixão e no sábado de aleluia.

Já a mensagem enviada pela autora à fl. 144 apenas informa ao Sr. Geraldo que “Amanhã é feriado aqui em Lafaiete, só para te lembrar”, tratando-se de feriado local não apontado na inicial como dia de trabalho.

As demais mensagens trocadas entre os interlocutores não comprovam o trabalho nos dias apontados na inicial como não compensados.

Sobre os feriados, a testemunha Fernanda esclareceu:

“Alguns da área da educação, na qual é o sindicato que a gente seguia, A gente trabalhava porque ele nunca passou para a gente que a gente estaria de folga nesses dias. Por exemplo, quinta feira, antes da sexta feira da paixão, Quarta feira de cinza. Tudo está lá na CCT, constando que a gente deveria estar de folga. Mas a gente trabalhava. No carnaval trabalhava normalmente. A gente só folgava na terça, né, e na sexta feira trabalhava normalmente.”

Portanto, o que se comprova, é o trabalho no dia 06 de abril (quinta-feira da Semana Santa do ano de 2023), sem a respectiva folga ou pagamento.

Dessa forma, julgo procedente o pedido de pagamento da dobra do feriado normativo trabalhado no dia 06 de abril (quinta-feira da Semana Santa do ano de 2023), observando-se os limites objetivos do pedido e da causa de pedir, com reflexos apenas em FGTS com 40%, eis que não configurada a habitualidade.

LICENÇA GALA

A reclamante afirma ter gozado de apenas 3 dias de licença pelo matrimônio contraído no dia 15/12/2023, quando a CCT da categoria lhe assegura o afastamento de 09 dias. Requer o pagamento da diferença de 06 dias, com reflexos.

A reclamada assevera que o direito não assiste à autora já que esta não era auxiliar de administração escolar.

Ao exame.

A norma convencional considera como auxiliar de administração escolar todo empregado cuja função no estabelecimento ou curso não seja a ministração regular de aulas, conforme Cláusula Quadragésima Quarta da CCT 2022 /2023 (ID [8d13953](#), fl. 53).

A alínea b da referida cláusula ainda considera que: "são auxiliares de administração todos os empregados da instituição de ensino que não exerçam a docência, aí compreendidos também aqueles que desempenham, em caráter permanente atividade-meio ou de apoio."

Portanto, a parte autora se enquadra na categoria profissional beneficiária da licença em virtude de casamento civil ou religioso, nos termos da Cláusula Vigésima Nona da CCT 2022/2023, tendo direito aos 09 dias de afastamento do trabalho.

Os termos da defesa, negando o direito da autora, acabam por corroborar que a licença gala foi concedida na forma alegada na inicial, qual seja, de apenas 03 dias, razão pela qual, julgo procedente o pedido para deferir à autora o pagamento de 06 dias laborados em prejuízo da licença devida, com reflexos em férias com um terço, 13º salários, horas extras quitadas e ou deferidas e, de tudo, exceto férias indenizadas com um terço, em FGTS com multa de 40%, o que defiro.

Indefiro reflexos em repouso, por se tratar de verba de mesma natureza dos dias de descanso.

VALE-TRANSPORTE

A reclamante alega que embora tivesse necessidade de usar o transporte público no deslocamento ao trabalho, nunca recebeu o vale-transporte.

A reclamada afirma que a autora se deslocava em veículo próprio, tendo dispensado o fornecimento do vale-transporte.

Nos termos da Lei nº 7.418/85, o vale-transporte é devido para o empregado que faz o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público (artigo 1º).

A testemunha ouvida a convite da reclamada, Rahelleen Silva e Souza, afirmou que a reclamante se deslocava para o trabalho de moto e que o veículo pertencia à reclamante.

Portanto, não comprovado o fato constitutivo do direito, ônus que competia à reclamante, julgo improcedente o pedido.

MULTA NORMATIVA

Afirma a reclamante que a reclamada descumpriu o disposto nas Cláusulas normativas 8ª, 9ª, 29ª e 33ª, devendo ser condenada ao pagamento da multa estabelecida na Cláusula 43ª.

Pois bem!

Dispõe a Cláusula 43ª da CCT 2022/2023:

“Em caso de descumprimento do presente instrumento, quanto às obrigações de fazer, o estabelecimento de ensino deve pagar ao prejudicado, uma multa correspondente a 2% (dois por cento) do valor da obrigação, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento), exigíveis a cada 30 (trinta) dias, calculados sobre o principal acrescido da multa.”

A Clausula 8ª diz respeito ao pagamento da quebra de caixa, direito não reconhecido à parte autora nesta decisão. Indefiro.

A Cláusula 9ª se refere à contratação de seguro de vida aos empregados que trabalham entre as 22 horas e 06 horas, o que não se alegou, tampouco provou. Indefiro.

A Cláusula 29ª trata da licença gala, cuja concessão não foi cumprida pela ré, conforme tópico antecedente, sendo devida a multa normativa na forma fixada pela Cláusula 43ª do instrumento normativo, correspondente a 2% do valor da obrigação, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento), exigíveis a cada 30 (trinta) dias, calculados sobre o principal acrescido da multa. No presente caso, considera-se valor da obrigação o valor salarial dos dias suprimidos da licença gala, pela soma dos 06 dias.

Por fim, a Cláusula 33ª fixa os recessos para a categoria, sendo que na presente decisão foi considerado descumprido quanto ao dia 06/04/2023 (quinta-feira da Semana Santa do ano de 2023), sendo devida a multa normativa na forma fixada pela Cláusula 43ª do instrumento normativo, correspondente a 2% do valor da obrigação, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento), exigíveis a cada 30 (trinta) dias, calculados sobre o principal acrescido da multa. No presente caso, considera-se valor da obrigação o valor salarial do dia trabalhado em prejuízo ao recesso normativo.

Procede, em parte, nestes termos.

DANOS MORAIS

Assevera a reclamante que foi submetida a condutas abusivas e reiteradas pela Reclamada, configurando dano moral e resultando em grave violação de sua dignidade e integridade psíquica. Assegura que ao longo de sua jornada, foi constantemente exposta a situações que a desrespeitaram e comprometeram seu bem-estar físico e mental, evidenciando um ambiente de trabalho hostil e desumano. Afirma que dentre os atos abusivos praticados pela Reclamada, destaca-se a exigência de

trabalho da Reclamante mesmo em períodos de afastamento médico, em evidente afronta à legislação trabalhista e aos princípios da dignidade e valorização da pessoa humana no ambiente de trabalho, quando no dia 11 de maio de 2023, mesmo estando de posse de atestado médico e apresentando estado de saúde debilitado, foi pressionada a comparecer ao trabalho sob o pretexto de que outras funcionárias haviam se recusado a cobrir suas atividades. Diz que, contrariando as orientações médicas, neste dia, trabalhou até após as 20h, o que agravou significativamente seu quadro de saúde. Alega ainda que, nos meses de janeiro e fevereiro de 2024, período em que estava formalmente afastada por questões de saúde, continuou a receber cobranças relacionadas ao trabalho, mesmo em flagrante desrespeito ao afastamento médico. Aduz que, durante sua licença matrimonial, foi igualmente importunada com mensagens relacionadas a demandas laborais, conforme comprovam os prints anexados aos autos. Segue afirmando que foi submetida a condições de trabalho precárias, sem o mínimo de conforto e segurança necessários, tendo que trabalhar em um ambiente com ventilação inadequada e cadeiras em más condições, que comprometiam sua postura e resultavam em desconforto contínuo. Acrescenta que foi submetida a desvio e acúmulo de função, sendo obrigada a desempenhar tarefas alheias ao seu cargo, sem a devida contraprestação financeira. Também alega que foi sujeita a fraude trabalhista ao receber parte da remuneração por fora. Ao final, por todas as condutas apontadas, requer a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada afirma que a reclamante jamais foi submetida a qualquer conduta abusiva.

Pois bem.

O dano é todo prejuízo que, em virtude de ato ou omissão de outrem, venha a causar diminuição patrimonial ou bens de ordem moral.

O dano moral é aquele que não produz efeito patrimonial. Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos e a própria imagem ou nos atributos da pessoa, como o nome, a capacidade, o estado de família.

Para o deferimento do dano moral há necessidade da presença de todos os elementos previstos no artigo 186 do Código Civil, quais sejam: a) ato omissivo ou comissivo; b) nexo causal; c) dano moral ou material e d) culpa, em sentido amplo.

No presente caso, destaco que a falta de pagamento ou recolhimento de parcelas trabalhistas ensejam reparação patrimonial, sendo que o ordenamento jurídico prevê consequências específicas para o inadimplemento de tais obrigações, como aplicação de multa e acréscimo de juros de mora.

Neste contexto, as omissões patronais foram reconhecidas nesta decisão, com as respectivas condenações, que serão acrescidas de juros e correção monetária, além das demais obrigações e penalidades cominadas.

Acrescenta-se que os pleitos indeferidos decorrem de ausência de prova das alegações, conforme decidido nos tópicos anteriores.

Por outro lado, o print de conversa via WhatsApp trazido à fl. 158, ID [0aca62b](#), confirma que a parte autora trabalhou no dia 11/05/2023, quando estava acobertada por atestado médico recomendando o afastamento naquele dia.

No mesmo sentido, a prova oral colhida corrobora as alegações da parte autora no sentido de que foi obrigada a sanar dúvidas e dar suporte a outra colaboradora durante o afastamento do trabalho.

A testemunha Fernanda informou quanto ao tema: *“Quando ela saiu, entrou a Ana Flávia no lugar dela e a Ana Flávia sempre pedia socorro para a gente aqui em Andrelândia, com dúvidas, questão de início de trabalho. Às vezes, dúvidas que surgiam e muitas das dúvidas. Eu não consegui esclarecer porque eram coisas que aconteciam presencialmente no polo de Conselheiro. Aí ela sempre falava que ia entrar em contato com a Letícia. Então, nesse período, a Letícia já estava afastada. Mas pelo que a Ana me passava, ela entrava em contato com a Letícia, pedindo uma assistência. Sim, enquanto ela estava afastada. Ela tinha que prestar a assistência mesmo estando afastada, porque senão o aluno ficava sem atendimento. Eram coisas que somente ela tinha conhecimento.”*

Quanto às condições de trabalho vivenciadas, a testemunha Fernanda relatou: *“Foi conversas que a gente tinha sempre. Porque aqui, no Polo de Andrelândia, a gente também passava pela mesma situação. Um ambiente muito quente. Não tinha local para tomar um café. Por exemplo, aqui a gente lavava utensílios de cozinha no banheiro. Só tinha duas salas para os alunos, uma de computador e uma com as carteiras para fazer prova manual. E a recepção. E lá também era a mesma situação, pelo que me passava. Conversas do grupo foram informadas que onde elas ficavam sentadas batia sol o tempo todo. Eu nunca fui no Polo presencialmente, mas foi conversado várias vezes que Sim. No entanto, a gente passava pelo mesmo problema que Andrelândia. Eu não consigo afirmar que a Letícia fez essa solicitação de ventilador, mas baseando nas solicitações que a gente fez aqui*

em Andrelândia, a gente sempre teve a negativa. Por quê? Sempre eram respostas. Tem que atingir o número de alunos. O Polo está em situação difícil. Nunca eram atendidas melhorias para o Polo, porque sempre eram alegadas que o Polo não estava numa condição boa para estar liberando o que a gente solicitava aqui em Andrelândia. Mesmo a gente tinha um ventilador para duas pessoas. Aluno: ficava sem quando estava fazendo prova.”

A testemunha Ana Flávia também aponta o trabalho da autora em período de afastamento, confirmando que *“A pedido do senhor Geraldo, eu entrava em contato com ela e ela fazia videochamadas comigo para me explicar o serviço e através de mensagens por Whatsapp e através de e mail, também. Desde o primeiro momento que eu comecei a trabalhar na Uni Ub, porque eu cheguei. E, na verdade, quem iria me passar todo o serviço. Era ela. Mas quando eu cheguei, ela tinha entrado em licença médica. Aí a gente tinha sempre contato por videochamadas e por mensagens de Whatsapp e e-mail. O Sr. Geraldo sabia que ela estava afastada, recebendo auxílio doença, e mesmo assim ele mandava fazer contato com a autora.”*

A testemunha trazida pela reclamada, Rahelleen, quanto ao ambiente de trabalho, respondeu: *“Não. Bate sol. Não. bate um pouco de sol, mas era coisa que não era no rosto. Pele não. Era na mesa, um pouquinho, um pedaço. Mas pelo menos na minha mesa, na dela. Eu não sei. A mesa dela não batia sol nenhum, na verdade, né? Não, mas não era abafado também porque era aberto. Eram baias.”*

Consta nas conversas trocadas entre a reclamante e o preposto da reclamada, a cobrança que a autora realizou, narrando que *“a tarde o sol está batendo muito forte do lado da Júlia e Marilene. Da Júlia coloca aquela placa grande da UNIUBE tampa o sol, mas fica bem abafado. Da Marilene não tem uma placa grande que consiga tampar o sol por completo. Ela tem reclamado de dor de cabeça devido a isso, muita dificuldade em mexer no computador devido a claridade, e alunos que vieram nesse horário, não conseguiram ficar ali, na secretaria, para esclarecimento de dúvida. Começaram a suar de calor.”* – fl. 283, ID [0aca62b](#). Não consta resposta do preposto à solicitação da autora.

Ocorre que o relato feito pela autora ao preposto não se relaciona ao trabalho próprio, mas de outras colaboradoras e dos alunos, confirmando o apontamento da testemunha Rahelleen, no sentido de que na mesa da autora não batia sol.

Acrescenta-se que a testemunha Fernanda informou que *“Mesmo a gente tinha um ventilador para duas pessoas. Aluno: ficava sem quando estava fazendo prova?”*

Portanto, considero não comprovado que a reclamante trabalhou em condições inadequadas na reclamada, em virtude da alegação de que o local de trabalho tinha condições precárias, sem o mínimo de conforto, com ventilação inadequada, já que havia ventiladores, considerando-se que a existência de um ventilador para uso de duas colaboradoras não se mostra insuficiente para mitigar eventual calor excessivo.

Quanto à alegação de uso de cadeiras em más condições, nada foi comprovado pela prova oral acima transcrita.

Por outro lado, tocante à exigência de trabalho da autora em períodos de afastamento, tem-se por comprovados os fatos que amparam a pretensão indenizatória.

Destaca-se que ainda que não houvesse no local de trabalho colaborador com conhecimento a respeito do trabalho desenvolvido pela reclamante, é certo que o cargo exercido era também ocupado por outros colaboradores em polos diversos da empresa, podendo ser demandado para a orientação da nova colaboradora, mas a parte reclamada optou por demandar da autora, quando esta se encontrava afastada por questões de saúde, o que não tem guarida.

Nesse diapasão, a parte reclamada ultrapassou os limites do seu poder diretivo, colocando em risco a saúde, a integridade física e mental da reclamante, desrespeitando normas de saúde e segurança do trabalho, destinadas a assegurar os direitos mínimos da trabalhadora.

Com fulcro na demonstração probatória produzida nos autos, impõe-se a condenação da parte ré ao pagamento do dano moral pretendido.

No que concerne ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais, registre-se que não existe parâmetro objetivo para a sua fixação, a qual cabe ao prudente arbítrio do julgador, em conformidade com o grau de censurabilidade da conduta praticada, o objetivo reparatório da medida, as condições socioeconômicas dos litigantes, a gravidade e duração das lesões, e o caráter pedagógico-punitivo da indenização, sempre com respaldo nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Estipula o Código Civil, ainda, que *“a indenização mede-se pela extensão do dano”* (artigo 944).

Apenas para que não haja eventual alegação de omissão do decisor, registro que considero inconstitucional o disposto no art. 223-G, §§ 1º a 3º, da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/17, na esteira do entendimento adotado pelo Relator

Sebastião Geraldo de Oliveira, em sessão realizada em 09/07/2020, cujo acórdão foi publicado no DeJT de 20/07/2020, pelo nosso Eg. TRT3, nos autos da ArgInc-0011521-69.2019.5.03.0000.

Dessa forma, considerando a gravidade da conduta, a proporcionalidade entre o dano e o valor indenizatório, o não enriquecimento sem causa da autora e o caráter punitivo-pedagógico da medida para coibir a repetição de tais condutas, bem assim, que apenas parte das condutas alegadas foram comprovadas, condena-se a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017

Considerando-se a declaração de hipossuficiência firmada nos autos, defiro a gratuidade judicial ao autor, nos termos do art. 789 da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17.

Tendo a parte ré sucumbido em parte dos pedidos, deverá pagar honorários de sucumbência à parte contrária, ora fixados em 10% do valor atualizado dos pedidos explicitados no dispositivo, considerando o §2º art. 791-A da CLT e a complexidade do processo, conforme se apurar em liquidação.

O Supremo Tribunal Federal, na decisão proferida na ADI 5766 em 20/10/2021, declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e §4º, e parte do 791-A, §4º, da CLT, que tratavam do pagamento de honorários periciais e sucumbenciais pela parte vencida, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Em face da mencionada decisão do STF e da gratuidade de justiça ora deferida, fixo os honorários de sucumbência da parte autora em favor da parte contrária, no percentual de 10% sobre o valor atualizado dos pedidos julgados improcedentes, vedada a compensação entre os honorários sucumbenciais (art. 791-A, §3º, da CLT).

A exigibilidade dos honorários devidos pelo autor beneficiário da justiça gratuita ficará suspensa por dois anos. Caso, no biênio fixado, não ocorra alteração da situação fático-jurídica do beneficiário, a quitação será dispensada (art. 791-A, §4º, da CLT).

COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO

Uma vez que a parte reclamante e a parte reclamada não são respectivamente devedoras e credoras de parcelas de cunho trabalhista, não há compensação a deferir.

Lado outro, defiro a dedução dos valores pagos a mesmo título, a fim de evitar o enriquecimento sem causa.

JUROS - CORREÇÃO

Em consonância com o entendimento pacificado pelo STF na ADC 58, bem como com as alterações introduzidas ao Código Civil pela Lei nº 14.905 /24, com vigência a partir de 30/08/2024, este juízo decide que para a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho deverá ser utilizado:

a) na fase pré-judicial, o IPCA-E acrescido dos juros legais (TRD - art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991);

b) a partir do ajuizamento da ação, e até 29/08/2024, a taxa SELIC (englobando juros e correção monetária); a partir de 30/08/2024, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil) com juros de mora correspondentes ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Os descontos previdenciários e fiscais, inclusive fato gerador, deverão observar a Súmula 368 do C. TST, bem como Lei de Custeio (8.212/90).

Não há incidência de Imposto de Renda sobre juros de mora, conforme OJ 400 da SDI 1 - do C. TST.

Deverá também ser comprovado, nos autos, o recolhimento do IRRF acaso devido.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, apreciando a reclamação trabalhista ajuizada por **LETÍCIA DE SOUZA SILVA** em face de **GESTAO EDUCACIONAL NOGUEIRA E SAD LTDA**, resolvo:

- Reconhecer o vínculo empregatício no período anterior à anotação da CTPS, e julgar procedente o pedido de retificação da CTPS da autora, para constar a data de admissão em 02 de maio de 2022, cargo de coordenadora

administrativa, em regime de trabalho em tempo parcial (meio período) e constando como salário do período o valor de R\$1.000,00, mensais;

- Julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos deduzidos na inicial para condenar a parte reclamada a cumprir as seguintes obrigações, conforme se apurar em liquidação de sentença, nos termos da fundamentação, que é parte integrante deste dispositivo:

a) Efetuar o pagamento de 4/12 de 13º salário, 4/12 de férias acrescidas de um terço e FGTS e multa de 40% sobre os salários quitados e 13º salário, tendo como base o salário mensal de R\$1.000,00;

b) reconheço o pagamento de salário extrafolha, no valor mensal de R\$500,00, durante o vínculo contratual de trabalho em tempo integral, a partir de 02/09/2022, com integração à remuneração e, por consequência, defiro o pagamento dos reflexos respectivos sobre DSR's (Súmula 172/TST), férias com um terço, 13º salários, aviso prévio, horas extras pagas e/ou deferidas e, de tudo, exceto férias indenizadas com um terço, em FGTS com 40%;

c) Efetuar o pagamento de indenização substitutiva das diferenças do seguro desemprego decorrentes do pagamento extra folha;

d) Efetuar o pagamento do adicional pelo acúmulo de função, no importe de 20%, que deverá ser calculado com base no salário inicialmente contratado para o período integral, de R\$2.000,00, e as diferenças decorrentes da integração do salário extra folha, com as alterações ocorridas no período, observando-se os limites do pedido, com reflexos, no período, em férias com um terço, 13º salários, horas extras quitadas e ou deferidas e, de tudo, exceto férias indenizadas com um terço, em FGTS com multa de 40%;

e) Efetuar o pagamento da dobra do feriado normativo trabalhado no dia 06 de abril (quinta-feira da Semana Santa do ano de 2023), com reflexos apenas em FGTS com 40%;

f) Efetuar o pagamento de 06 dias laborados em prejuízo da licença gala devida, com reflexos em férias com um terço, 13º salários, horas extras quitadas e ou deferidas e, de tudo, exceto férias indenizadas com um terço, em FGTS com multa de 40%;

g) Efetuar o pagamento das multas normativas na forma fixada pela Cláusula 43ª do instrumento normativo, correspondente a 2% do valor da obrigação, acrescida de juros moratórios de 1% (um por cento), exigíveis a cada 30 (trinta) dias, calculados sobre o principal acrescido da multa, conforme descumprimentos reconhecidos e valores fixados;

h) Efetuar o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$3.000,00 (três mil reais).

A parte empregadora deverá proceder à retificação da CTPS digital da obreira, nela consignando data de admissão em 02 de maio de 2022, cargo de coordenadora administrativa, e constando como salário do período o valor de R\$1.000,00, mensais, no prazo de 05 dias contados do trânsito em julgado, independentemente de intimação específica, comunicando nos autos seu efetivo cumprimento, sob pena de multa diária de R\$100,00 até o limite de R\$1.000,00.

Descumprida a obrigação, a Secretaria do Juízo procederá às anotações devidas na CTPS da parte autora, nos termos do art. 39 da CLT, sem prejuízo da cobrança e execução da multa fixada.

Deferida a justiça gratuita à parte autora.

Honorários sucumbenciais na forma da fundamentação.

Para fins do art. 832, § 3º da CLT, declaro que a indenização por danos morais, a indenização substitutiva das diferenças do seguro desemprego, as multas normativas e todos os reflexos sobre férias acrescidas de um terço, aviso prévio e FGTS com 40% são verbas que possuem natureza indenizatória.

Descontos fiscais, previdenciários, juros e correção monetária na forma da fundamentação.

Registro que a oposição de embargos de declaração para reapreciação das matérias, em razão do mero descontentamento com a decisão, sem que estejam caracterizados os requisitos próprios desta medida, ensejará aplicação de multa.

Custas pela parte ré, no importe de R\$1.600,00, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação, de R\$80.000,00.

Intimem-se as partes.

vssp

CONSELHEIRO LAFAIETE/MG, 09 de outubro de 2025.

ANDREA BUTTLER

Juíza Titular de Vara do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por ANDREA BUTTLER, em 09/10/2025, às 08:18:11 - 63e06c2
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/25100908170087900000229758208?instancia=1>
Número do processo: 0011758-59.2024.5.03.0055
Número do documento: 25100908170087900000229758208