**Poder Judiciário**
**Justiça do Trabalho**
**Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**

# Recurso Ordinário Trabalhista 0002660-87.2025.5.12.0015

**Relator: AMARILDO CARLOS DE LIMA**

## Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 30/06/2026
**Valor da causa:** R$ 67.421,16

**Partes:**
**RECORRENTE:** BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO
ADVOGADO: ELSIO BALSAN
**RECORRIDO:** MULTILOG BRASIL S.A.
ADVOGADO: MARCUS VINICIUS MENDES MUGNAINI
**TERCEIRO INTERESSADO:** JOAO CARLOS DALMAGRO
**TESTEMUNHA:** ILIANE MELO RODRIGUES

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE SÃO MIGUEL DO OESTE
**ATOrd 0002660-87.2025.5.12.0015**
RECLAMANTE: BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO
RECLAMADO: MULTILOG BRASIL S.A.

# S E N T E N Ç A

**– ESCLARECIMENTO PRÉVIO**

A indicação das folhas ao longo desta sentença refere-se ao número constante no documento PDF (autos eletrônicos) obtido com a geração do processo completo (marcação de todas as peças), em ordem cronológica crescente.

**– ESCLARECIMENTO. RESUMO. PROVAS ORAIS.**

Considerando o teor dos arts. 385, §3º e 453, §1º, do CPC, o teor da Resolução n. 105/2010 do CNJ (em especial o art. 2º, *caput* e p. único), a Portaria CR n. 01/2020 e o Ofício Circular CR n. 31/2020, este Magistrado passa a registrar um resumo do que foi extraído da prova oral, com as afirmações relevantes e a partir das impressões obtidas em audiência, com o intuito de auxiliar a análise da prova em caso de eventual recurso. Não é demais registrar que os depoimentos encontram-se gravados no PJe-Mídias, sendo possível verificar naquele sistema a *integralidade* dos relatos, sendo a gravação prevalente em caso de divergência entre ela e o resumo abaixo registrado.

Feitas essas considerações, esse é o resumo da prova oral:

**DEPOIMENTO PESSOAL – Reclamante**

– quando começou ficava na portaria dos veículos e depois passou a trabalhar no armazém como operador logístico (após sete ou oito meses de empresa); quando foi admitida, não tinha curso para operar empilhadeira; o curso foi feito na empresa e foi realizado com outras pessoas (Marlon Schneider e

Anderson); conhece a Sra. Eliane, com quem trabalhou; a Sra. Eliane trabalhava na entrada e saída de veículos (assistente de operações); a Sra. Eliane fez o curso de operador de empilhadeira, não se recordando se passou para a função de operador logístico; a empresa possuía operadores logísticos, não se recordando quantos; na função de operador logístico, gerenciava o armazém e auxiliava na organização, também ajudava os terceirizados, dirigia empilhadeiras e carregava caminhões (quando necessário); não fazia mais as atividades de assistente de operações quando passou para operadora; foi demitida por ter feito uma piada com uma colega de trabalho e a empresa alegou que se tratava de "racismo", mas nega que fosse a sua intenção; chamou a terceirizada de "Cirila", mas nega ter dado a ela o apelido; a terceirizada era negra; o apelido foi aplicado pelos outros terceirizados e não sabia da ligação do apelido com a novela "Carrossel"; estava com o Sr. Marlon quando cumprimentou a pessoa usando o nome "Cirila"; a depoente e o Sr. Marlon saíram rindo depois do que ocorreu; depois de algum tempo, vieram falar que a colaboradora não tinha gostado do fato; depois disso, pediu desculpas para a colaboradora em razão do fato; sabe da existência de código de ética (tem conhecimento); desconhece que a empresa combate o racismo; nega problemas anteriores e advertências na empresa; o ambiente de trabalho era bom e a relação com os colegas era sempre boa; os colegas sempre trataram bem a depoente e todos ainda são amigos; teve problemas por má compreensão na empresa (chegava na empresa um pouco estressada, mas alegavam que estava faltando com a educação com os colegas); entende que em tais situações não estava sendo mal educada; alguns colegas faziam piadas com a depoente em razão de sua orientação sexual, mas chegou a se incomodar e a se sentir mal, mas nunca reclamou para ninguém porque levava na brincadeira; sabe que a empresa tem canal de denúncia de assédio; nunca levou os fatos ao conhecimento dos superiores. Nada mais.

**DEPOIMENTO PESSOAL – Representante da reclamada** – é preposta e atua na função de analista de gente; trabalhou com a reclamante na mesma unidade; a reclamante era assistente de operações; a reclamante foi

admitida para atuar na portaria de veículos e depois, no mesmo cargo, ficou responsável pela rampa (fiscalização dos veículos e conferência da documentação); além das funções mencionadas, nega que a reclamante operasse empilhadeira; a reclamante foi demitida por justa causa em razão do que a autora falou para a terceirizada; conversaram com a reclamante e com a pessoa ofendida e depois o fato foi encaminhado para o setor de RTS;a reclamante procurou a depoente e admitiu o que falou para a colega; desconhece amizade entre a reclamante e a terceirizada ofendida e não sabe se existia intimidade para esse tipo de "brincadeira" no ambiente corporativo; não se recorda de outras dispensas por justa causa ocorridas na unidade de Dionísio Cerqueira; a empresa não tolera atitudes racistas, difamatórias ou homofóbicas dentro do ambiente de trabalho; nega que algum colaborador tenha usado o termo "abutre" no grupo da empresa e o fato não foi comunicado à empresa; não tem controle sobre o uso de apelidos em relação às pessoas que transitam no local. Nada mais.

## PROVA TESTEMUNHAL

**JOÃO C. D.** – conduzida pela parte reclamante – nunca trabalhou para a reclamada; é motorista e passa pela aduana em Dionísio Cerqueira; mora na região e quase sempre passa por Dionísio Cerqueira e lembra que a reclamante cuidava da aduana e passava os papéis; não se recorda quantas vezes passou pela aduana com a reclamante; **funções –** a reclamante fazia os papéis depois da passagem para que pudessem ir para o despachante; a reclamante ficou um tempo na balança e depois foi para o galpão, na função de chefe; a reclamante inclusive descarregava cargas com a empilhadeira; isso ocorria às vezes, quando passou na aduana (poucas vezes); os motoristas encostam nas docas do galpão e por isso sabia que a reclamante era "chefe" do local; não conhece a estrutura de funções e de hierarquia da empresa; nas poucas vezes que viu a reclamante, ela estava no galpão; conhece a reclamante há seis ou sete meses; havia duas ou três empilhadeiras no local (a reclamada é grande); passava no local duas ou três vezes por mês e reitera que a reclamante sempre

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

estava no galpão; não sabe quanto tempo a reclamante ficou na entrada da balança; reitera que conheceu a reclamante quando ela começou na aduana (há seis ou sete meses). Nada mais.

**ILIANE M. R.** – conduzida pela parte reclamada – trabalha na empresa desde 06.11.2023, na função atual de analista de operações (desde fevereiro/2026); antes era assistente de operação; trabalhou com a reclamante desde a admissão dela até a demissão; trabalhavam na mesma jornada; **funções –** a reclamante trabalhou na sala com a depoente e nas rampas; na sala, pegam o documento que vem dos fiscais, lançam no computador e chamam os veículos, além de cuidar da rampa; na rampa, chamam os fiscais para que eles façam a vistoria dos veículos (organizando a entrada e a saída); iam bastante no interior do galpão para levar os documentos; a reclamante e a depoente fizeram curso de operador de empilhadeira, oferecido pela empresa; nunca viu a reclamante operar empilhadeira, nem mesmo eventualmente (nunca a viu operando, salvo se isso aconteceu quando não estava no local); os operadores logísticos que operam as empilhadeiras; não se recorda quantos operadores logísticos há na empresa, mas são quatro ou cinco; a reclamante não foi chefe do galpão; a depoente nunca operou empilhadeira, só no curso e nos treinamentos; a reclamante sempre atuou na mesma função da depoente. Nada mais.

## I - RELATÓRIO

BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO ajuizou ação trabalhista em face de MULTILOG BRASIL S.A., na qual alega que trabalhou em favor da reclamada de 15.04.2024 a 08.09.2025, na função de assistente de operações. Expõe os fatos e apresenta pedidos, postulando a concessão dos benefícios da justiça gratuita, o pagamento de honorários e atribuiu à causa o valor de R$67.421,16. Acostou aos autos procuração e documentos (inclusive declaração de hipossuficiência, fl. 18, e cópia da CTPS, fls. 36-9).

Contestação da parte reclamada às fls. 84-131, com documentos.

Manifestação da parte autora às fls. 263-80.

Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

Juntada de documentos pela ré às fls. 294-304.

Audiência de instrução conforme ata de fls. 319-20, na qual foram colhidos os depoimentos pessoais das partes e foram ouvidas duas testemunhas (uma conduzida pela parte autora e outra conduzida pela parte reclamada). Sem outras provas, a instrução processual foi encerrada. Razões finais remissivas pelas partes.

Os autos vieram conclusos para sentença.

É o relatório.

## II - FUNDAMENTAÇÃO

### – QUESTÃO DE ORDEM. APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017.

Esclareço que as questões discutidas na presente demanda serão analisadas à luz da Lei n. 13.467/2017, pois o período da alegada relação de trabalho informada na exordial e o ajuizamento da presente demanda ocorreram já na vigência da mencionada Lei.

### A) LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. ORDINÁRIO.

Este Magistrado possui posicionamento no sentido de que a limitação dos valores indicados nos pedidos da petição inicial é aplicável apenas para as demandas submetidas ao rito sumaríssimo (arts. 852-A, 852-B, *caput,* incisos I e III e §1º, todos da CLT), tendo em vista também o que consta na Instrução Normativa n. 41 /2018 do E. TST, em seu art. 12, §2º (valores indicados adotados como mera estimativa).

Contudo, por disciplina judiciária passo a aplicar o mesmo entendimento também para as demandas que tramitam pelo rito ordinário, ou seja, eventual condenação ficará limitada ao valor indicado aos pedidos na petição inicial, apenas com a devida atualização e sem prejuízo dos juros (art. 322, §1º, do CPC/2015).

O posicionamento adotado vai ao encontro do recente entendimento firmado pelo Pleno do TRT/SC, publicado em 29.07.2021, exposto na Tese Jurídica n. 6, que dispõe que: *"Os valores indicados aos pedidos constantes da petição inicial limitam o montante a ser auferido em eventual condenação" (grifei).*

No entanto, registro que a limitação da condenação aqui prevista e a tese jurídica mencionada não se aplicam nos casos de pedidos genéricos ou de prestação de trato sucessivo, previstos nos arts. 323 e 324 do CPC (como no caso de verbas decorrentes de contratos vigentes e pensão resultante de doença ocupacional e/ou acidente de trabalho), já que tais situações não estão abrangidas pela *ratio decidendi* da tese jurídica supracitada.

## B) INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.

A parte reclamante requer *genericamente* a inversão do ônus da prova.

No entanto, não apontou nenhuma das exceções previstas no art. 818, §1º da CLT, porquanto o ônus da prova deve seguir os termos dos incisos I e II deste mesmo dispositivo. Pelo exposto, rejeito o requerimento.

## C) INÉPCIA. PEDIDO NÃO LIQUIDADO. CAUSA DE PEDIR.

A reclamada alega que a autora não liquidou o pedido de indenização do art. 479 da CLT e requereu, em duplicidade, a condenação na multa prevista no art. 477 da CLT, sem causa de pedir correspondente (fls. 86-9).

Pois bem.

A narrativa da exordial atende às exigências do art. 840, §1º, da CLT e apresenta pedidos juridicamente possíveis e compatíveis entre si com causa de pedir respectiva (fl. 13). Enfatizo que o referido dispositivo exige que o pedido seja certo, determinado e com indicação de seu valor, sendo que os requerimentos apresentados foram liquidados. Esclareço, todavia, que não há que se falar em valores meramente estimativos, conforme capítulo "A".

Ademais, apesar de ser listada duas vezes no rol de pedidos da exordial (em dois itens distintos), a multa do art. 477, §8º, da CLT será apreciada como pedido alternativo conforme requerido na fundamentação, no caso de acolhimento da reversão da justa causa. De todo modo, não vislumbro qualquer prejuízo à defesa e, por esses motivos, rejeito a preliminar suscitada.

## D) REVERSÃO DA JUSTA CAUSA.

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

Remeto aos termos da inicial, da contestação e da manifestação à defesa, de forma a evitar repetições desnecessárias.

A justa causa é a penalidade máxima destinada ao empregado e compete à reclamada o ônus de comprovar os pressupostos legais para sua aplicação, tomando como base uma das condições previstas no art. 482 da CLT. Nesse prisma, a sua manutenção exige a presença de determinados requisitos, sendo eles a tipicidade da conduta faltosa, a gravidade da falta, a prova da autoria da conduta, a existência de nexo entre a conduta e a penalidade, além da imediatidade e singularidade da punição e a necessária proporcionalidade entre o ato motivador da ruptura contratual e a medida.

Neste caso, a penalidade foi baseada na alínea "b" do art. 482 da CLT (fl. 197) e gerou o TRCT de fls. 198-9, o qual está assinado pela trabalhadora e foi quitado no tempo e modo devidos, conforme comprovante de fl. 200. O mau procedimento, previsto na alínea do dispositivo legal citado, é a "*conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro*" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: 11 ed. LTr, 2012, p. 1217).

A figura, portanto, está relacionada diretamente a condutas desagradáveis e inadequadas (de ordem moral) que afetem ou perturbem a convivência comum no ambiente laboral, como atitudes maliciosas ou atos praticados com má-fé pelo trabalhador (mentiras ou outros comportamentos assemelhados, por exemplo). Na situação sob análise, a autora narra que a punição decorreu de uma expressão utilizada para cumprimentar uma colega de trabalho ("Bom dia, Cirila") e se fundamentou em uma "interpretação equivocada" da empregadora sobre o ocorrido.

Em seu depoimento, assim como na narrativa exposta na exordial, a reclamante reconhece a conduta cometida, afirmando que "*(...) foi demitida por ter feito uma piada com uma colega de trabalho e a empresa alegou que se tratava de "racismo", mas nega que fosse a sua intenção; chamou a terceirizada de "Cirila", mas nega ter dado a ela o apelido; a terceirizada era negra; o apelido foi aplicado pelos outros terceirizados e não sabia da ligação do apelido com a novela "Carrossel"; estava com o Sr. Marlon quando cumprimentou a pessoa usando o nome "Cirila"; a depoente e o Sr. Marlon saíram rindo depois do que ocorreu; depois de algum tempo, vieram falar que a colaboradora não tinha gostado do fato; depois disso, pediu desculpas para a colaboradora em razão do fato; (...)*".

Pois bem.

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

De início, considerando se tratar de uma novela amplamente conhecida em âmbito nacional, concluo que é pouco crível que a autora não tivesse ciência sobre a ligação entre o suposto "apelido" e a referida produção (Carrossel). Aliás, a tese apresentada pela autora foi que "*(...) ao se referir pelo nome de "Cirila", nada tinha a ver com a cor da pele, mas sim pelo fato de que o personagem Cirilo da novela era constantemente flagrado fumando no banheiro da escola e a colega da Reclamante também fumava no banheiro da empresa*" (fl. 4).

O relato da reclamante na investigação interna (fl. 192) confirma que, ao chegar no trabalho no dia 02.09.2025, encontrou a Sra. Taimara no corredor, que teria a cumprimentado, ao que respondeu, em tom de brincadeira: "*Bom dia, Cirila* ". Tal fato foi presenciado por outro colega de trabalho (Sr. Marlon), o qual informou que ambos riram da situação (fl. 193), embora tenha procurado a colaboradora mais tarde para pedir desculpas, inclusive por ter sido conivente com a atitude da autora. A situação foi reportada pelo líder de operações, Sr. Alexandre, ao setor de gestão de pessoas (fl. 194), culminando na demissão por justa causa da reclamante (fls. 195-6).

Independentemente da "intenção" da autora naquele momento e do suposto tom de "brincadeira" utilizado por ela, o qual apenas buscou camuflar a grave violência moral perpetrada, a conduta não pode ser admitida ou naturalizada. A discriminação certamente afetou a dignidade e o psicológico da trabalhadora ofendida, sobretudo porque é possível presumir que não foi a primeira vez que a colega vivenciou situação similar na empresa, pois a própria reclamante admite em seu depoimento que o "apelido" foi criado por outros funcionários, como se isso pudesse amenizar a sua responsabilidade no ocorrido.

É relevante, ainda, salientar que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça, conceitua o racismo recreativo no ambiente de trabalho:

> *"O racismo recreativo consiste "na utilização do humor como expressão e encobrimento de hostilidade racial", de modo a perpetuar relações raciais de desigualdade, como pontua Adilson Moreira. É uma estratégia que visa garantir que a respeitabilidade (ou estima social) permaneça como privilégio exclusivo dos membros do grupo racial dominante, contribuindo para a reprodução da ideia da supremacia branca. Deve ser compreendida como uma "forma de racismo que se manifesta na reprodução de estereótipos negativos sobre pessoas não brancas, introduzidas em narrativas aparentemente inofensivas e*

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

> *humorísticas de maneira velada, sobretudo por meio de piadas e outras formas de humor.*
>
> *Não se trata de mero comportamento individual, mas sim de uma política cultural notadamente presente nos meios de comunicação. É uma prática propagadora de estereótipos nocivos sobre minorias raciais, que expressam percepções sobre os papéis que diferentes grupos sociais devem desempenhar, as supostas características dessas pessoas, os limites da participação delas na estrutura política, a valoração que elas podem almejar e, ainda, as oportunidades materiais às quais podem ter acesso." (grifei)*

Rememoro que é dever do empregador manter um ambiente laboral saudável, equilibrado, acolhedor e livre de preconceitos, o que inclui o combate efetivo a toda forma de discriminação. Neste caso, além de comprovar a existência do Código de Ética e Conduta a ser seguido por seus trabalhadores (fls. 212-41) e sobre o qual a autora tinha conhecimento (fl. 181), constato que a empresa prontamente tomou as providências necessárias para responsabilizá-la, reforçando que a atitude não seria tolerada ou minimizada. Do mesmo modo, o fato de outro funcionário se referir aos empregados como "*abutres*" em grupo de *Whatsapp* (fl. 24) ou eventual omissão anterior da empregadora não é capaz de afastar a penalidade ora analisada.

Enfatizo que, mesmo ausente a intenção manifesta de praticar o ato discriminatório, a conduta pode ser enquadrada como mau procedimento e justifica a aplicação da penalidade mais gravosa à autora, a qual, reitero, confessou que ofendeu a colega de trabalho ao cumprimentá-la utilizando o apelido "Cirila", inclusive se desculpando após o ocorrido. Além disso, nada obstante os argumentos autorais, entendo que o conjunto probatório permite deduzir que o suposto "apelido" fazia alusão ao personagem da novela Carrossel e à raça da trabalhadora.

Assim, julgo improcedente o pedido de reversão da justa causa e, por consequência, rejeito as verbas rescisórias daí decorrentes, incluindo a indenização do art. 479 da CLT, a qual é destinada aos contratos a termo, o que também não é a situação dos autos.

## E) DESVIO DE FUNÇÃO.

Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

A autora alega que, no segundo mês de contrato, foi desviada da função original (assistente de operações) e compelida a desempenhar atividades inerentes a cargo diverso (operador logístico I - manobrar empilhadeiras). Afirma que tal atribuição incumbia aos seus superiores e a outros funcionários, caracterizando acúmulo e desvio de funções. Sustenta, ainda, que recebia salário inferior em comparação com os demais colegas que exerciam idêntica função. Cita o art. 460 da CLT e postula o reconhecimento do desvio de função com o pagamento de diferenças salariais e reflexos.

A reclamada defende que a autora sempre exerceu as tarefas inerentes ao cargo para o qual foi contratada. Argumenta que a reclamante jamais foi autorizada a operar empilhadeiras, embora tenha sido disponibilizado um curso de capacitação para fins de desenvolvimento profissional e futuras promoções. Aduz que a reclamante confunde institutos jurídicos distintos e sequer apontou paradigma no que se refere à equiparação salarial pretendida. Pugna pela improcedência do pedido.

Aprecio.

Inicialmente, cumpre esclarecer que a configuração do desvio de função exige o exercício regular de atividade incompatível com aquela para a qual o trabalhador foi admitido e que consta no contrato de trabalho ou quando o empregado passa a desempenhar funções próprias de cargo diverso daquele em que se encontra formalmente enquadrado. Nesse passo, cabe à trabalhadora comprovar que as funções por ela desenvolvidas eram distintas daquelas inicialmente previstas no contrato de trabalho.

Por sua vez, o acúmulo de função exige o exercício concomitante de duas ou mais funções, incompatíveis entre si e com a condição pessoal do empregado ou com abuso quantitativo pelo empregador. Do mesmo modo, o acúmulo de função deve ser provado pelo trabalhador, caracterizando-se quando há abuso por parte do empregador no que pertine à função contratada e às atividades atribuídas. Nesse contexto, o simples fato de serem designadas novas tarefas ao empregado, quando compatíveis com a sua condição pessoal, não caracteriza o acúmulo de funções, pois na ausência de cláusula expressa, entende-se que este se obrigou a todo e qualquer serviço.

Já a equiparação salarial fundamenta-se no art. 461 da CLT, que sofreu alteração pela Lei n. 13.467/2017, tendo como requisitos cumulativos para seu o reconhecimento: a) funções idênticas desempenhadas concomitantemente pelo paradigma e pelo paragonado; b) funções realizadas com a mesma produtividade e perfeição técnica; c) tempo de exercício na função entre ambos não superior a dois anos; d) inexistência de quadro de carreira; e) diferença de tempo na empresa não superior a quatro anos, com trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. Nesse

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

cenário, é ônus do trabalhador provar a identidade de funções, por ser fato constitutivo de seu direito e é da empresa o ônus de provar os fatos extintivos, modificativos e impeditivos de tal direito (Súmula 6, VIII do E. TST).

Feitas as considerações necessárias, verifico que a autora requereu "*equiparação salarial*" no item "10" do rol de pedidos, mas, em sua causa de pedir, afirma que foi "desviada" para função superior (operação de empilhadeiras), mantendo a remuneração do cargo anteriormente ocupado. Logo, apesar de as figuras jurídicas serem distintas, concluo que a reclamante, na realidade, pretende as diferenças salariais decorrentes do desvio de função, como expressamente postulado na causa de pedir (fl. 7). No entanto, esclareço que, de fato, a autora não apresentou trabalhador paradigma, o que, por si só, impossibilita a equiparação salarial neste caso.

Prosseguindo, para que o desvio de função possa gerar efeitos pecuniários em favor da trabalhadora, faz-se necessária a demonstração de que o cargo em que o empregado atuou em "desvio" possua patamar salarial mais elevado do que a função na qual foi formalmente enquadrado, o que não foi comprovado – de forma satisfatória – pela obreira. Aliás, a reclamada apresentou a ficha de registro de um dos ocupantes da função de operador logístico I (fl. 256), a qual evidencia que o salário da autora como assistente de operações, na realidade, sempre foi superior em comparação com o referido cargo (fl. 133).

De qualquer forma, a prova oral colhida não foi capaz de confirmar que a autora foi designada para manobrar empilhadeiras no período trabalhado. Isso porque a testemunha ouvida a convite da reclamante nunca laborou na empresa, apenas afirmando – de forma vaga – que "*(...) a reclamante inclusive descarregava cargas com a empilhadeira; isso ocorria às vezes, quando passou na aduana (poucas vezes); (...)*". Por outro lado, a testemunha indicada pela ré, ILIANE, declarou que "*(...) nunca viu a reclamante operar empilhadeira, nem mesmo eventualmente (...)*". Ressalto que a testemunha convidada pela empregadora trabalhou diretamente com a reclamante, atribuindo maior força probatória ao seu relato.

Não há, portanto, prova evidente de que a autora tenha sido desviada para cargo distinto do qual foi contratada e tampouco que os operadores logísticos recebessem salário superior. Esclareço, ainda, que o mero exercício de atividades diversas durante a mesma jornada de trabalho, sem abuso quantitativo ou qualitativo, não caracteriza desvio ou acúmulo de funções. Diante disso, à míngua de outras provas, julgo improcedente o pedido.

## F) ASSÉDIO MORAL. CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS.

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

A parte autora narra que foi submetida a tratamento vexatório e discriminatório por parte de seus colegas e pelos motoristas que frequentavam a aduana em razão de sua aparência física e orientação sexual, sendo ofendida com frequência com termos pejorativos (“sapatona”, “milicão” e “gurizão”). Sustenta que a empresa permitia as condutas humilhantes revestidas como “brincadeiras”, o que configura assédio moral e homofobia. Requer a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Pois bem.

O assédio moral no ambiente de trabalho, denominado também de *mobbing*, pode ser definido como “*um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero*”. Trata-se de novo conceito previsto no art. 1º da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual trata a respeito de violência e assédio no mundo do trabalho.

Cabe enfatizar a mudança no conceito de assédio ocorrida a partir da Convenção 190, do ano de 2019 e ainda não internalizada por nosso ordenamento jurídico, passou a enquadrar as ameaças no conceito de assédio, ampliado também para possibilitar o seu enquadramento em situações em que há uma única ocorrência, afastando a necessidade de as condutas perpetradas pelo assediador prolongarem-se por determinado período. No entanto, é ônus do empregado a comprovação da configuração das referidas condutas, por se tratar de fato constitutivo do direito postulado (art. 818 da CLT c/c art. 373, inciso I, do CPC /2015).

Todavia, além da causa de pedir extremamente lacônica, não há indícios de que a reclamante tenha sido vítima de assédio moral no período trabalhado ou que tenha sofrido humilhações em virtude de sua orientação sexual, especialmente porque não foram ouvidas testemunhas a respeito de tal alegação. Do mesmo modo, não é possível presumir que o termo “*abutre*” utilizado na conversa de *Whatsapp* anexada à fl. 24 fez referência à autora desta demanda. Esclareço, ainda, que não foi comprovado o abalo extrapatrimonial suportado pela obreira. Assim, à míngua das provas, não tendo a parte autora cumprido o ônus que lhe competia, julgo improcedente o pedido.

## G) LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

A litigância de má-fé deve ser declarada e reprimida quando verificado o abuso do direito de ação e, também, de defesa, o que, em princípio, não se verifica nos presentes autos. Portanto, rejeito.

## H) JUSTIÇA GRATUITA.

Em relação à justiça gratuita, o E. TST, através do Tema 21 em Recurso Repetitivo, consolidou a interpretação dos novos dispositivos inseridos pela Lei n. 13.467/2017 a respeito da matéria:

> I - Independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos;
>
> II - O pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal;
>
> 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).

Deixo consignado que a Tese Jurídica 13 deste E. TRT, em relação à qual este Magistrado sempre registrou sua respeitosa discordância, foi superada pela interpretação dada pelo TST nos termos acima. Diante do exposto, em razão da declaração de fl. 18, considerando também a Tese Jurídica n. 21 em Recurso Repetitivo do E. TST e que não há notícias de que a parte autora ingressou em novo emprego após o seu desligamento da reclamada com salário superior a 40% do teto do RGPS, concluo que preenche os requisitos do art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT.

Defiro o benefício.

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

## I) HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. INCONSTITUCIONALIDADE.

O E. STF, em sessão realizada no dia 20.10.2021 (ADI 5766), da mesma forma que este Magistrado já entendia desde o início da vigência da Reforma Trabalhista, reconheceu a inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT, nos termos abaixo:

> Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Dessa forma, em relação aos honorários sucumbenciais, tendo em vista o que preceitua o art. 791-A, *caput* e §2º, da CLT, considerando também a inconstitucionalidade do §4º, arbitro-os da seguinte maneira:

1) aos Procuradores da parte autora, são indevidos, pois improcedentes os pedidos;

2) ao(s) Procurador(es) da parte reclamada, serão pagos pela parte autora, correspondendo a 10% do valor dos pedidos condenatórios integralmente improcedentes (totalizando R$67.421,16). Ressalto que a sucumbência parcial da parte reclamante em determinados pedidos não implica sucumbência recíproca, conforme entendimento contido na Tese Jurídica n. 5 em IRDR, deste Regional. Logo, o valor dos honorários sucumbenciais devidos aos Procuradores das reclamadas é de R$6.742,11.

A execução em relação aos honorários devidos pela parte reclamante, no entanto, só ocorrerá em caso de comprovação de alteração da sua situação econômica (no prazo de dois anos, considerando a limitação imposta pelo art. 11-A, da CLT), permanecendo, por ora, suspensa a exigibilidade do valor. Diante da

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

inconstitucionalidade do §4º, reconhecida pelo E. STF, fica vedada a utilização de créditos eventualmente obtidos pela parte reclamante em outras demandas para suportar os honorários sucumbenciais na presente demanda.

## J) CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA.

A atualização dos débitos trabalhistas, de acordo com o decidido pelo STF na ADC 58/DF, até o ajuizamento da ação deverá aplicar como critério de correção monetária o IPCA-E (desde a aquisição de cada título) e os juros legais (TRD), nos termos do art. 39, caput, da Lei n. 8.177/91 e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC como correção e juros, observada a época própria.

Considera-se época própria para a correção: das verbas que compõem a remuneração mensal - do 1º dia útil do mês seguinte ao de competência; do 13º salário - metade em 30/11 e metade em 20/12 (Leis n. 4.090/62 e 4.749/65), das verbas rescisórias - o décimo dia após a rescisão; do FGTS a partir do 8º dia após o mês do salário, ou primeiro dia útil posterior, observando-se a incidência juros prevista na Lei 8.036/90 até a data do ajuizamento. Na apuração do quantum debeatur, concernente às parcelas deferidas, deverão ser deduzidas as quantias efetivamente pagas por iguais títulos, durante todo o período de apuração, com objetivo de impedir o eventual enriquecimento sem causa da parte reclamante, razão pela qual, de igual sorte, eventual pagamento a maior em determinado mês será deduzido no mês superveniente.

Destaco que, diante da alteração legislativa promovida pela Lei n. 14.905/2024, que implementou a taxa legal, a partir de 30.08.2024, a correção dos débitos trabalhistas deverá adotar o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros legais e, a partir do ajuizamento da ação, o IPCA (como critério de correção monetária) e o resultado da subtração SELIC - IPCA, com a possibilidade de não incidência (taxa 0), como juros de mora, conforme previsto nos § 1º e § 3º do art. 406 do Código Civil.

## K) ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

Não há incidências fiscais e previdenciárias, diante da natureza indenizatória das parcelas que foram objeto de condenação (honorários sucumbenciais).

## L) AMPLITUDE DE COGNIÇÃO.

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

Expostos os fundamentos pelos quais os pedidos submetidos a julgamento foram decididos, ficam atendidas as exigências do art. 832, caput, da CLT e do art. 93, IX, da CF, não sendo exigível pronunciamento explícito sobre todas as questões e fundamentos apresentados pelas partes, sobretudo porque o recurso ordinário não exige prequestionamento, viabilizando ampla devolutividade ao Tribunal Regional.

Outrossim, ressalto que todos os argumentos trazidos pelas partes foram levados em consideração, conforme preceitua o art. 489, § 1º, do CPC /2015, sendo dispensável constá-los expressamente nesta sentença, por não serem juridicamente relevantes ou capazes de infirmar a conclusão ora adotada.

## III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, na reclamatória trabalhista que BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO propôs em face de MULTILOG BRASIL S.A., decido, nos termos da fundamentação supra, julgar IMPROCEDENTES os pedidos formulados pela parte autora na presente demanda.

Defiro à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita, porque preenchidos os requisitos legais para sua concessão (art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT).

Honorários sucumbenciais, ao(s) Procurador(es) da reclamada, serão pagos pela parte autora, observando-se o que ficou definido no capítulo “I” da fundamentação, observada a inconstitucionalidade declarada pelo E. STF na ADI 5.766.

Custas de R$1.348,42 pela parte autora, apuradas sobre o valor atribuído à causa, dispensadas em razão da gratuidade.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, ou para contestar puramente o que já foi decidido (arts. 80, VII, 1.022 e 1.026, § 2º, todos do CPC/2015).

Intimem-se as partes.

Após o trânsito em julgado, sem outras pendências, arquive-se.

Nada mais.

SAO MIGUEL DO OESTE/SC, 16 de junho de 2026.

PJe Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa

MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

Documento assinado eletronicamente por MARCOS HENRIQUE BEZERRA CABRAL, em 16/06/2026, às 20:14:57 - 32087fa
https://pje.trt12.jus.br/pjekz/validacao/26061620143739200000087963083?instancia=1
Número do processo: 0002660-87.2025.5.12.0015
Número do documento: 26061620143739200000087963083